

# **CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO**

## per il personale delle aree professionali ed i quadri direttivi del Credito Emiliano

Il giorno 20.12.2016 in Reggio Emilia tra

- il Credito Emiliano rappresentato dai sigg.ri Paolo Giberti, Paolo Dallari, Giorgio Faietti, Enrico Ferraresi, Massimo Moschetti, Stefano Paglia, Paolo Pastorelli;

e

- le Organizzazioni Sindacali:

FIRST CISL, rappresentata dai sigg.ri Marco Sandoni, Stefano De Conti, Sergio Gallo, Claudio Masi, Stefania Conte, Mara Dosolina Fagnani, Ambrogio Tattolo;

FISAC CGIL, rappresentata dai sigg.ri Antonio Papa, Alfredo Scognamiglio, Massimo Alloro, Michele Zingariello, Pier Luigi Bello, Vincenzo Massimiliano Città, Amedeo Cancelli;

UGL CREDITO, rappresentata dai sigg.ri Ettore Camber ed Elisabetta Giusti;

UILCA-UIL, rappresentata dal sig. Luigi Tezzoni;

UNISIN, rappresentata dai sigg.ri Paolo Tocco e Nazario Ramani;

in relazione a quanto previsto nell'art. 28 del CCNL 31.03.2015 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali è stato stipulato il seguente:

"Contratto di secondo livello per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali del Credito Emiliano".

## **INDICE**

ART. 1 RELAZIONI SINDACALI

ART. 2 INQUADRAMENTI

Art. 3 FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

ART. 4 PREMIO WELFARE DI RISULTATO

ART. 5 SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

ART. 6 VESTIARIO

ART. 7 ASSISTENZA SANITARIA

ART. 8 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 9 WELFARE

ART. 10 WORK-LIFE BALANCE

ART. 11 BUONI PASTO

ART. 12 INDENNITA' DI RISCHIO

ART. 13 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – ANTICIPAZIONI

ART. 14 BACHECA ELETTRONICA

ART. 15 BORSE DI STUDIO

ART. 16 NORME FINALI

DEFINIZIONI

ART. 1  
RELAZIONI SINDACALI

- 1.1 Nel rispetto della piena autonomia dei soggetti negoziali, le parti si danno reciprocamente atto che un corretto e costruttivo sistema di relazioni sindacali, di cui ne riconoscono l'importanza, rappresenta un'opportunità e non un vincolo; si impegnano pertanto ad improntare il modello del confronto negoziale a principi di responsabilità, correttezza e trasparenza, dando vita a relazioni stabili e permanenti.
- 1.2 Al fine di rendere più funzionale il dialogo con le OO.SS. e tenuto conto dei modelli organizzativi adottati dalla capogruppo Credito Emiliano si precisa che le relazioni sindacali si svilupperanno con le seguenti modalità:
- nell'ambito dell'incontro annuale, oltre agli argomenti già previsti dal ccnl vigente, potranno essere raccolte segnalazioni provenienti dalle OO.SS. su comportamenti particolarmente rilevanti ai fini delle tematiche contrattuali;
  - nell'ambito degli incontri semestrali saranno raccolte segnalazioni provenienti dalle OO.SS. su comportamenti particolarmente rilevanti ai fini delle tematiche contrattuali e, tra queste, anche quelle concernenti: organici, part-time, lavoro straordinario, applicazione di accordi sindacali, previsione di aperture/chiusure di dipendenze; le materie di demando concernenti gli Uffici delocalizzati della Direzione Centrale saranno trattate nell'incontro semestrale della zona di ubicazione. Ove sia possibile gli incontri potranno tenersi anche a distanza mediante l'utilizzo di appositi dispositivi aziendali; al fine di assicurare la necessaria riservatezza essi si potranno tenere solo all'interno dei locali dell'Azienda ed alla presenza del personale a ciò autorizzato.
- In occasione degli incontri semestrali le OO.SS. potranno prospettare anche situazioni relative a unità produttive dei territori limitrofi ove non sono presenti RSA.  
Entro 15 giorni verrà redatto tra le Parti un apposito verbale di incontro.
- 1.3 Le Parti dedicheranno almeno due sessioni all'anno per l'esame e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, del welfare aziendale e del benessere sui luoghi di lavoro.
- 1.4 E' costituita in via sperimentale, sino alla scadenza del presente contratto, la Delegazione Sindacale di Gruppo. In particolare:
- il numero dei dirigenti sindacali che compongono la Delegazione Sindacale di Gruppo non può superare quello massimo previsto per ciascuna organizzazione sindacale dall'Accordo nazionale vigente tempo per tempo in tema di agibilità sindacali; ai componenti della stessa sono riconosciute le agibilità previste;
  - ciascuna Organizzazione Sindacale comunicherà i nominativi dei componenti della Delegazione Sindacale di Gruppo alle rispettive Aziende di appartenenza ed alla Capogruppo;
  - alla Delegazione Sindacale di Gruppo sono assegnate tutte le competenze demandate dalla normativa di legge e di settore al secondo livello di contrattazione. In particolare la Delegazione, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali, potrà:
    - stipulare intese vincolanti per le Società del Gruppo a cui si applica il contratto collettivo nazionale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, nelle seguenti materie demandate alla contrattazione di secondo livello: premio aziendale e/o premio welfare di risultato, previdenza complementare, assistenza sanitaria, garanzie volte alla sicurezza sul lavoro, tutela delle condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro;
    - definire linee guida, principi e accordi quadro per l'applicazione dell'art. 4 della legge 300/1970;

- a livello di singola Società, ove siano presenti le relative RSA, effettuare incontri semestrali per la verifica degli effetti applicativi degli accordi sindacali sottoscritti dalla Delegazione Sindacale di Gruppo;
  - in relazione alle materie trattate le Organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano all'utilizzo delle informazioni ricevute a titolo riservato unicamente nei limiti ed allo scopo del presente Protocollo, alla riservatezza ed alla non diffusione delle informazioni "price sensitive" o societarie in genere di cui vengono a conoscenza in tali sedi.
- 1.5 Le cedole orarie spettanti alle OO.SS. per effetto dell'Accordo sindacale 25.11.2015 in materia di libertà sindacali eventualmente non utilizzate nel corso dell'anno di pertinenza potranno essere fruite non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, a condizione che sia stata riscontrata, nel secondo semestre dell'anno, la regolarità nella consegna delle cedole entro la fine del secondo mese dall'utilizzo.

## ART. 2 INQUADRAMENTI

- 2.1 Si prevede che alle sotto indicate figure professionali:
- Personal Banker Affluent;
  - Gestore Small Business;
  - Gestore Unico Privati;
  - Corporate Banker Junior;
- dopo un periodo minimo di permanenza nel ruolo di 2 (due) anni venga riconosciuto l'inquadramento contrattuale nella 3<sup>a</sup> area professionale, 2° livello retributivo a condizione che i dipendenti interessati abbiano ricevuto in entrambi gli anni un giudizio professionale non inferiore ad "apprezzabile" ed abbiano effettuato con esito positivo il c.d. "skill assessment" e/o formazione normativa obbligatoria.
- 2.2 Si prevede che alle sotto indicate figure professionali vengano riconosciuti i seguenti inquadramenti minimi:
- Corporate Banker Senior: 3<sup>a</sup> area professionale, 4° livello retributivo;
  - Responsabile di Organizzazione: Quadro direttivo 1° livello retributivo;
  - Responsabile Addetti Estero: 3<sup>a</sup> area professionale 4° livello retributivo;
- dopo un periodo minimo di permanenza nel ruolo di 2 (due) anni ed a condizione che i dipendenti interessati abbiano ricevuto in entrambi gli anni un giudizio professionale non inferiore ad "apprezzabile" ed abbiano effettuato con esito positivo il c.d. "skill assessment" e/o formazione normativa obbligatoria.

## ART. 3 FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

- 3.1 Le Parti convengono sul ruolo strategico che la formazione riveste nell'ambito dello sviluppo professionale del personale ed in particolare nello sviluppo dei percorsi professionali individuati dall'Azienda.
- 3.2 Viene confermato un "Gruppo di lavoro sulla formazione" per favorire ed agevolare le procedure di accesso ai finanziamenti erogati da enti e fondi, anche bilaterali, in coordinamento con le competenti funzioni aziendali e che costituisce il riferimento per una verifica congiunta dei programmi formativi oggetto della richiesta di finanziamento.
- 3.3 Il gruppo di lavoro è costituito in via paritetica da un componente dell'Organo di coordinamento di ciascuna OO.SS. firmataria del presente Accordo e dai rappresentanti nominati dall'Azienda in misura pari ai componenti di designazione sindacale.
- 3.4 Il gruppo di lavoro pianifica il programma annuale dei lavori prevedendo di riunirsi almeno quattro volte l'anno. L'Azienda valuta le eventuali proposte formulate dal gruppo di lavoro in merito ad iniziative formative che si rendano opportune per i suoi componenti al fine di un più efficace funzionamento del gruppo.
- 3.5 Gli oneri strettamente connessi al funzionamento del gruppo di lavoro sono a carico dell'Azienda; in particolare i componenti del gruppo di lavoro potranno godere di permessi retribuiti per partecipare alle relative giornate di lavoro con rimborso delle spese di

viaggio, vitto e alloggio secondo le norme in materia di missioni previste dal ccnl e dalla relativa policy aziendale.

- 3.6 Si considerano rientranti tra le materie del presente articolo:
- i corsi effettuati sia in azienda anche con docenti interni, sia all'esterno;
  - l'affiancamento sul posto di lavoro a personale esperto (addestramento on the job);
  - l'addestramento su procedure informatiche ed applicativi in genere;
  - i corsi di aggiornamento normativo resi obbligatori da norme di legge e/o da regolamenti interni (es. antiriciclaggio sicurezza sul lavoro, ecc);
  - la formazione on-line o realizzata mediante appositi supporti tecnologici.
- 3.7 Riguardo alla formazione on line l'Azienda agevolerà la fruizione dei relativi corsi con modalità e tempi idonei a salvaguardare la separazione dall'operatività abituale anche mediante una pianificazione concordata con il proprio Responsabile.

#### ART. 4 PREMIO WELFARE DI RISULTATO

- 4.1 In relazione a quanto previsto dall'art.52 del CCNL vigente le Parti condividono di introdurre, in via sperimentale, il Premio Welfare di Risultato (di seguito "PWR") che prevede il riconoscimento di servizi/prestazioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art.51 del TUIR al conseguimento di specifici obiettivi aziendali (c.d. "Cancelli") ed individuali, collegati a incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

Ai fini del riconoscimento del PWR le parti intendono attivare, nel pieno rispetto della vigente normativa, quale unica modalità di attribuzione del PWR, una piattaforma denominata "Conto Sociale" usufruendo di beni, prestazioni e servizi sinteticamente indicati, a titolo esemplificativo, al successivo punto 13.

- 4.2 In particolare il PWR è composto da due distinte quote:
- a) la quota Welfare (di seguito WEL) del valore di € 750,00 fisso e non riparametrabile, la cui maturazione è subordinata al conseguimento dei seguenti obiettivi nell'anno di riferimento:
- requisiti patrimoniali: *Common Equity Tier 1 Ratio di Gruppo* uguale o maggiore del dato comunicato; *Loan to deposit clientela gruppo* (RAF) uguale o maggiore del dato comunicato;
  - conseguimento in misura superiore all'85% del *Superindice* dell'Azienda costituito dagli obiettivi di Utile ante imposte rettificato Banca e RARORAC gestionale Banca. Ogni singolo obiettivo deve essere raggiunto almeno al 70%;
  - per il personale appartenente alla BU COMME e alla BU FINANZA: conseguimento in misura superiore all'85% del *Superindice* costituito dagli obiettivi di Risultato Lordo di Gestione BU e RARORAC gestionale BU. Ogni singolo obiettivo deve essere raggiunto almeno al 70%;
  - per la singola unità operativa (Dipendenza, Centro Imprese od Ufficio Centrale): conseguimento degli obiettivi minimi assegnati alla medesima;
  - per la singola persona: conseguimento di un punteggio KPI (key performance indicator) almeno pari al minimo previsto per la scheda "Gespre" dell'anno di riferimento. Ai presenti fini il punteggio KPI sarà determinato facendo riferimento all'effettivo conseguimento degli obiettivi assegnati per cui, nell'ipotesi di impossibilità di ottenere il punteggio KPI a causa di assenze o altro non si potrà fare riferimento al giudizio professionale conseguito dall'interessato precedentemente a quello dell'anno di riferimento.
- b) la quota Welfare PLUS (di seguito WELPLUS) del valore di € 300,00 la cui maturazione è subordinata al conseguimento dei seguenti obiettivi:
- "*Common Equity Tier 1 Ratio di Gruppo*" uguale o maggiore del dato comunicato;
  - "*Loan to deposit clientela gruppo* (RAF)" uguale o maggiore del dato comunicato;
  - "*Utile obiettivo minimo*" (UOM) uguale o maggiore del dato comunicato;
  - "*Indice di volumi pro-capite*" al 31.12 dell'anno di riferimento maggiore dello stesso dato riferito al 31.12 dell'anno precedente;
  - "*Indice di clienti pro-capite*" al 31.12 dell'anno di riferimento maggiore dello stesso dato riferito al 31.12 dell'anno precedente.

Nell'ipotesi in cui il valore dell'UOM conseguito effettivamente dall'Azienda risultasse superiore del 5% al dato comunicato come obiettivo dell'anno di riferimento, allora la quota WELPLUS sarà di € 350,00, se risultasse superiore del 10% l'importo della quota WELPLUS sarà di € 400,00, se superiore del 15% la quota WELPLUS sarà di € 450,00.

Si terrà inoltre conto del grado di raggiungimento da parte dei dipendenti degli obiettivi individuali "KPI" inseriti nella scheda "Gespre" dell'anno di riferimento per cui:

- ai dipendenti che abbiano conseguito un punteggio "KPI" pari o superiore a 120 l'importo della quota WELPLUS sarà aumentato del 20%;
- ai dipendenti che abbiano conseguito un punteggio "KPI" tra 105 e 119,99 l'importo della quota WELPLUS sarà aumentato del 10%;
- nulla spetta a titolo di quota WELPLUS al personale che nell'anno di riferimento abbia ricevuto un punteggio "KPI" inferiore a 78.

4.3 L'Azienda comunicherà alle OO.SS. i dati di cui al punto 2 entro il mese di luglio dell'anno di riferimento e tempestivamente le eventuali variazioni di obiettivi e/o di parametri che si rendessero necessarie in conseguenza di variazioni normative e/o di situazioni economiche rilevanti.

4.4 Nulla spetterà a titolo di quota WEL e di quota WELPLUS nell'ipotesi in cui non siano stati conseguiti tutti i relativi obiettivi previsti per il riconoscimento.

4.5 Il PWR sarà attribuito, alle condizioni di cui ai punti precedenti, al personale assunto nell'anno di riferimento a condizione che abbia superato il periodo di prova e che sia stato in servizio in Azienda per almeno 8 mesi nell'anno (7 per le lavoratrici in maternità), anche se in maniera non continuativa.

Al personale con periodi di lavoro a part-time il PWR sarà riconosciuto in misura intera.

4.6 La quota WEL del PWR non sarà riconosciuta ai dipendenti che si troveranno nelle seguenti situazioni:

- risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Azienda per qualsiasi motivo comunicata prima della data di attribuzione, anche se in periodo di preavviso;
- cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale, anche se finalizzate al pensionamento o prepensionamento, avvenuta o comunicata prima della data di attribuzione, anche se in periodo di preavviso;
- sanzioni disciplinari determinate da prestazione professionale non conforme o contraria agli obblighi di buona fede e correttezza o che ha generato danni o perdite alla Banca comunicate prima della data di attribuzione;
- presenza nel corso dell'anno di riferimento o comunque fino alla data di attribuzione di un rilievo ispettivo con elevato rischio residuo (livello 4 o 5) fatti salvi i casi di accertato ravvedimento operoso.

4.7 La quota WELPLUS del PWR non sarà riconosciuta ai dipendenti che si troveranno nelle seguenti situazioni:

- risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Azienda per qualsiasi motivo comunicata prima della data di attribuzione, anche se in periodo di preavviso;
- cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale, anche se finalizzate al pensionamento o prepensionamento, avvenuta o comunicata prima della data di attribuzione, anche se in periodo di preavviso.

4.8 Resta ferma la facoltà dell'Azienda di disporre, in piena ed assoluta autonomia e discrezionalità, la definizione di sistemi premianti collettivi non oggetto della presente disciplina.

4.9 Il portale "conto sociale" nel quale effettuare le richieste di beni, servizi e prestazioni sarà attivo per la quota WEL dal giorno 26 di aprile e per la quota WELPLUS dal giorno 26 del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, giorni che costituiscono date di attribuzione agli effetti del punto 4.6 e 4.7.

4.10 Il PWR non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto, del contributo alla previdenza complementare e di ogni altro istituto contrattuale a carattere nazionale e aziendale.

4.11 La quota WEL dovrà essere restituita all'Azienda, qualora il dipendente interessato riceva, entro due anni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento, una comunicazione che rilevi a suo carico l'esecuzione di comportamenti per i quali è stato riscontrato il dolo o la colpa grave e che hanno generato o contribuito a generare danni

a carico del Gruppo Credem-Credito Emiliano per l'esercizio di bilancio a cui il PWR si riferisce.

- 4.12 L'Azienda fornirà alle OO.SS. i dati a consuntivo relativi all'ammontare globale dei premi erogati, divisi per aree professionali/quadri direttivi, per Rete/Uffici Centrali.
- 4.13 Le Parti si danno atto che il PWR è conforme alle attuali condizioni normative in materia di esclusione dal reddito di lavoro dipendente delle prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura, servizi o sotto forma di rimborso spese.
- 4.14 Il PWR potrà essere utilizzato, mediante il portale "Conto Sociale", per prestazioni quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

servizi/prestazioni per il dipendente per se o per i famigliari di cui all'art.12 del TUIR	a rimborso	Rette, tasse, iscrizioni asili, scuole, università, comprese mense scolastiche, uscite didattiche <sup>1 2</sup>	Fino a concorrenza del PWR
		Campus estivi, invernali <sup>3</sup>	
		Testi scolastici/universitari	
		Ludoteche	
		Assistenza anziani o non autosufficienti	
	Con convenzionamento diretto	Corsi non professionali	
		Palestre e circoli sportivi	
		Ingressi a cinema e musei	
		Pacchetti viaggio	
Contributo al fondo pensione			fino a euro 150
Quota base e aggiuntiva della Convenzione sanitaria			
Buono spesa			

4.15 I rimborsi saranno effettuati previo inserimento nel portale dei documenti attestanti che la spesa sia stata effettivamente sostenuta dal dipendente, nonché il soggetto a favore del quale è stata sostenuta, la tipologia di spesa e la prova del pagamento. Saranno ammesse a rimborso solo le voci di spesa effettuate nel corso dell'anno di corresponsione ed il cui inserimento nel portale sia avvenuto entro il 30 novembre dell'anno medesimo.

4.16 Nell'ipotesi in cui entro il 30 novembre dell'anno di attribuzione il personale abbia fruito dei servizi o chiesto il rimborso per un importo complessivo inferiore a quello spettante, la quota residua sarà destinata automaticamente a previdenza complementare nella posizione individuale del dipendente esistente presso la Cassa di Previdenza dei dipendenti del Gruppo Credito Emiliano o il Fondo pensione Previbank (per quest'ultimo relativamente ai dipendenti già iscritti alla data di sottoscrizione dell'accordo sindacale del 09 luglio 2007). Il versamento sarà effettuato entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Qualora il dipendente non fosse iscritto alla Cassa di Previdenza dei dipendenti del Gruppo Credito Emiliano o il Fondo pensione Previbank (per quest'ultimo relativamente ai dipendenti già iscritti alla data di sottoscrizione dell'accordo sindacale del 09 luglio 2007) la somma residua si intenderà di diritto rinunciata e verrà devoluta alla Cassa di Previdenza dei Dipendenti del Gruppo Credem per la copertura delle spese amministrative da essa sostenute.

4.17 Le Parti convengono che la formulazione del Premio Welfare di Risultato sopra descritta viene adottata in via sperimentale e transitoria a valere per l'esercizio 2016 (anno di riferimento) con corresponsione nel 2017; pertanto le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di maggio 2017 per il confronto in merito alle eventuali modifiche per gli anni successivi.

<sup>1</sup> rimborso delle spese sostenute per i componenti del nucleo familiare fiscalmente a carico aventi ad oggetto il pagamento di rette/canoni/servizi integrativi e di mensa per la frequenza di asili nido, scuole materne, scuola primaria o secondaria., di campus e centri estivi/invernali durante i periodi di chiusura della scuola primaria e secondaria;

<sup>2</sup> corresponsione di borse di studio a favore di componenti del nucleo familiare fiscalmente a carico, frequentanti scuole di istruzione secondaria o di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, di corsi di laurea e di laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, finalizzate al rimborso delle spese sostenute per l'iscrizione/rette/frequenza o per l'acquisto di libri di testo;

<sup>3</sup> durante i periodi di chiusura della scuola primaria e secondaria;

- 4.18 Le informazioni che saranno comunicate in relazione al presente articolo sono da considerarsi riservate per cui le Parti sono impegnate alla segretezza ai sensi dell'art. 5 D.Lgs 06 febbraio 2007 n. 25 come richiamato dall'art. 27 del ccnl vigente.

## ART. 5

### SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

- 5.1 Ferme restando le prerogative dei rappresentanti per la sicurezza del lavoro e del datore di lavoro previsti dalla normativa vigente, l'Azienda illustrerà alle OO.SS., in occasione degli incontri semestrali, le iniziative assunte in merito alla salvaguardia delle condizioni di salute dei lavoratori (ristrutturazioni immobiliari, postazioni di lavoro, illuminazione ambienti, servizi igienici, fumo, ecc.) con particolare riferimento a progetti riguardanti nuove strutture o strutture già esistenti, a questioni ambientali e lavori in corso, ad eventuali episodi criminosi già verificatisi ed all'aggiornamento delle misure di sicurezza.
- 5.2 Le Parti sottolineano l'importanza del divieto di fumo e si impegnano a vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori.
- 5.3 Le Parti concordano sulla particolare tutela da rivolgere alle c.d. lavoratrici gestanti curando in particolare l'osservanza dei divieti di:
- esposizione al cosiddetto "fumo passivo";
  - adibizione al sollevamento e/o il trasporto di pesi;
  - utilizzo di scale portatili (rischio cadute);
  - adibizione ad attività che comportino l'obbligo di stare in piedi per periodi prolungati.
- 5.4 Allo scopo di stabilire adeguate forme di tutela dei lavoratori da eventuali atti criminosi di terzi l'Azienda si dichiara disposta ad esaminare le proposte delle OO.SS., che si avvarranno del contributo degli RLS, nell'intento di pervenire a soluzioni anche diversificate, in relazione alle contingenti esigenze di tempo e di luogo ed alle misure previste dai Protocolli sottoscritti dalle Prefetture con le Aziende di Credito.
- 5.5 Al lavoratore che dovesse subire un'invaldità temporanea o permanente a causa di eventi criminosi avvenuti in occasione e in conseguenza della sua attività lavorativa verrà conservato il posto di lavoro e verrà dato corso alla sua eventuale domanda di trasferimento.
- 5.6 Nell'ipotesi sopra riportata l'Azienda assumerà a proprio carico l'onere per le prestazioni e le cure specialistiche necessarie che non siano già previste dagli enti assistenziali e da polizze assicurative aziendali o di settore (es. LTC).
- 5.7 Al fine di tutelare la sicurezza del personale, l'Azienda dispone l'utilizzo di servizi specializzati all'uopo autorizzati nelle situazioni, non occasionali, di trasporto valori di primo rischio. L'Azienda si farà carico di fornire le opportune istruzioni e raccomandazioni sui comportamenti da tenere in particolari circostanze e le limitazioni da rispettare.
- 5.8 Nelle dipendenze normalmente non già presidiate da guardia giurata, in caso di necessità di prolungata apertura delle bussole dotate di metal-detector, si farà ricorso, ove sia possibile pianificare l'intervento, a servizio di piantonamento antirapina con guardia giurata per tutto il tempo necessario al ripristino del normale funzionamento.
- 5.9 L'Azienda ha affidato il servizio di tenuta chiavi agli Istituti di Vigilanza per tutte le dipendenze.
- 5.10 L'Azienda assume l'impegno a porre in atto le misure idonee a consentire presidi antimalore nelle dipendenze al di sotto dei 3 addetti.
- 5.11 L'Azienda illustrerà al personale interessato ed in particolare ai nuovi assunti inseriti nella rete, in occasione degli appositi corsi di addestramento, le norme generali di comportamento da tenere in caso di rapina.
- 5.12 L'Azienda ha sottoscritto apposita polizza assicurativa con onere a proprio carico per il rimborso dei beni personali di dipendenti trafugati o danneggiati nel caso di rapina le cui caratteristiche saranno illustrate nell'incontro annuale.
- 5.13 Le Parti si impegnano a dare applicazione all'Accordo di settore sottoscritto in sede nazionale sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

## ART. 6 VESTIARIO

- 6.1 Al personale inquadrato al 1° e 2° livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale addetto alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, ai servizi di portineria in locali aziendali, agli addetti in via continuativa e prevalente alla conduzione di autoveicoli, nonché al recapito di plichi e compiti equivalenti (cd. commessi) vengono forniti dall'Azienda i seguenti indumenti:
- 3 abiti per anno
  - 5 camicie e 3 cravatte all'anno
  - 1 cappotto/soprabito ogni 3 anni
  - 2 paia di scarpe all'anno
- 6.2 I capi di vestiario saranno assegnati ai lavoratori entro il primo trimestre di ogni anno ed il loro utilizzo sul posto di lavoro è obbligatorio.

## ART. 7 ASSISTENZA SANITARIA

- 7.1 Per provvedere all'assistenza sanitaria del personale dipendente le Parti concordano di:
- dare avvio, entro il primo semestre dell'anno di scadenza della "polizza sanitaria" tempo per tempo vigente, ad incontri al fine di ricercare soluzioni condivise relativamente ai soggetti (cassa sanitaria, compagnia assicurativa, service amministrativo) con cui sottoscrivere la nuova convenzione sanitaria;
  - avviare un confronto, in occasione del rinnovo della convenzione, in merito all'importo del contributo da porre a carico dell'Azienda e delle diverse aree del personale aderente;
  - richiedere alla Compagnia Assicurativa convenzionata la definizione, oltre alla "polizza base", di pacchetti aggiuntivi opzionali, con costo a carico del lavoratore, comprendenti prestazioni di "medicina preventiva" e prestazioni migliorative anche per il nucleo familiare;
  - richiedere alle altre Società del Gruppo ed alle relative RSA, laddove costituite, il recepimento del presente accordo, allo scopo di estendere la copertura a tutto il personale del Gruppo Credem applicante il CCNL Credito.
- 7.2 Il contributo a carico dell'Azienda è fissato in un importo non inferiore a € 450,00 a cui il dipendente deve aggiungere la quota a proprio carico fissata per il 2016 in € 85,00. Il contributo a carico del dipendente sarà corrisposto in due rate di uguale importo con ritenute nelle buste paga di febbraio e luglio di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto se precedente.
- 7.3 Sono inoltre previsti altri pacchetti con coperture maggiori per i quali l'adesione rimane volontaria da parte del singolo dipendente e per il cui dettaglio si rinvia al documento elaborato dalla Compagnia Assicurativa. Il costo sostenuto dal dipendente per l'acquisto di detti pacchetti potrà beneficiare del trattamento fiscale più favorevole previsto dalla normativa tempo per tempo vigente.
- 7.4 Le Parti richiederanno alla Compagnia Assicurativa convenzionata la definizione di una "polizza sanitaria" dedicata ai lavoratori che hanno concordato l'uscita agevolata finalizzata al prepensionamento ed ai pensionati, con costo interamente a carico degli stessi.

## ART. 8 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- 8.1 Le Parti confermano che il Fondo Pensione denominato Cassa di Previdenza dei dipendenti del Gruppo Credito Emiliano - di seguito la "Cassa" - è la forma di previdenza complementare di riferimento per i dipendenti del Gruppo.
- 8.2 Il conferimento con "modalità tacite" del TFR maturando da parte dei dipendenti non iscritti ad alcuna forma di previdenza complementare sarà effettuato a favore della "Cassa" e sarà allocato nel comparto "sicurezza".

I dipendenti il cui TFR sia stato conferito con modalità tacita alla "Cassa" saranno iscritti automaticamente a detta "Cassa" che provvederà a comunicare all'iscritto l'avvenuta adesione e ad inviargli un'apposita nota informativa unitamente alla scheda per esercitare le diverse opzioni conseguenti all'iscrizione al Fondo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: quota di contribuzione individuale, linea di investimento, massimale coperture assicurative vita e invalidità permanente).

- 8.3 Le Parti individuano nella "Cassa" e nel Fondo pensione Previbank (per quest'ultimo limitatamente ai dipendenti che ricevono il contributo del datore di lavoro per effetto dell'accordo 09.07.2007 e successivi) le sole forme di previdenza di natura negoziale aderendo alle quali sussiste il diritto alla contribuzione del datore di lavoro.
- 8.4 Il contributo a carico dell'Azienda a favore della "Cassa" ed al Fondo pensione Previbank (per quest'ultimo limitatamente ai dipendenti che ricevono il contributo del datore di lavoro per effetto dell'accordo 09.07.2007 e successivi) è pari all'1,50% della retribuzione annua assunta a base dell'imponibile AGO fermo restando il limite assoluto di € 1.700,00. Non sussistono limiti massimi di contribuzione a carico dei lavoratori iscritti alla "Cassa".
- 8.5 Ai lavoratori assunti nella 3<sup>a</sup> area professionale – 1° livello retributivo con contratto a tempo indeterminato, anche se derivante dalla conversione di un precedente contratto a termine, l'Azienda verserà alla "Cassa", qualora gli interessati siano iscritti alla stessa, un contributo dello 0,25% in aggiunta a quello del punto precedente per 2 anni dalla data di assunzione e/o dalla data di conversione.
- 8.6 In caso di personale assente dal servizio con diritto ad indennità a carico di Enti previdenziali che per la natura assistenziale non rientrano nell'imponibile AGO (ad esempio maternità, congedi e permessi ex legge 104/1992, permessi per donazione sangue, ecc) il calcolo del contributo sarà effettuato sulla base delle voci utili al calcolo del TFR.
- 8.7 Sono fatti salvi gli accordi sottoscritti tra le Parti in materia di previdenza complementare le cui disposizioni non siano incompatibili con quanto riportato nel presente articolo.

#### ART. 9 WELFARE

- 9.1 In base all'accordo del 16.11.2010 l'Azienda sottoscrive con premio a proprio carico una polizza assicurativa a favore del personale dipendente per infortuni professionali ed extraprofessionali con i seguenti massimali:
- 4 volte la retribuzione annua lorda da ultimo percepita per il caso di morte con un minimo di 80.000 euro;
  - 6 volte la retribuzione annua lorda da ultimo percepita in caso di invalidità permanente con un minimo di 80.000 euro.
- 9.2 L'Azienda ha stipulato a favore del personale dipendente una polizza assicurativa "kasko" che copre i danni subiti dalla loro automobile durante le trasferte/missioni autorizzate dall'Azienda.
- 9.3 Le Parti riconoscono l'efficacia ed il valore delle soluzioni gestionali e organizzative adottate dall'Azienda in occasione del terremoto che ha colpito l'Emilia e ne intendono valorizzare il ruolo di "buona prassi". Pertanto si prevede che in caso di eventi climatici catastrofici (es. terremoti, inondazioni, ecc.):
- nell'ipotesi in cui si siano verificate situazioni documentate di grave disagio personale o familiare oppure siano state emesse da parte degli organi competenti delle ordinanze che invitano la popolazione a non viaggiare o a soggiornare fuori dalle proprie abitazioni l'Azienda considererà i dipendenti in aspettativa retribuita per un massimo di 2 giornate;
  - l'Azienda offrirà un servizio di supporto psicologico individuale ai dipendenti che ne facciano richiesta, nel pieno rispetto delle norme sulla privacy e la riservatezza dei dati personali;
  - nell'ipotesi di dipendenti residenti in Comuni per i quali il Governo abbia riconosciuto lo stato di calamità naturale, al fine di agevolarli nell'opera di ricostruzione/ristrutturazione degli immobili di proprietà e costituenti la propria abitazione principale, l'anticipo del TFR potrà essere richiesto anche dai dipendenti che abbiano meno di 8 anni di anzianità di servizio e che abbiano già fruito di

anticipazioni per l'acquisto/ristrutturazione della prima casa e potrà raggiungere l'importo del 100% di quanto accantonato in Azienda comprensivo delle quote di TFR girate al Fondo Tesoreria INPS.

I dipendenti interessati dovranno presentare apposita documentazione attestante la proprietà dell'immobile, la sua ubicazione nel Comune colpito dalla calamità naturale e copia della perizia tecnica presentata all'Ente territoriale competente unitamente alla scheda di rilevamento/segnalazione danni, attestante il nesso di causalità tra i danni e l'evento calamitoso.

- 9.4 Il congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario (c.d. congedo matrimoniale) concesso al dipendente in occasione del matrimonio con effetti civili, in esecuzione di quanto previsto dal vigente ccnl, può essere fruito dall'interessato entro e non oltre i 60 giorni dalla data di celebrazione del matrimonio a condizione che la relativa richiesta, con indicazione dei motivi del differimento e dei tempi di fruizione, sia pervenuta all'Azienda (Ufficio GES) almeno 30 giorni prima della prevista data di matrimonio.

## ART. 10 WORK - LIFE BALANCE

- 10.1 Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei dipendenti con handicap ai sensi del comma 3 della legge 104/1992 o affetti da gravi patologie, per i quali sia stata accertata dalla competente struttura sanitaria pubblica (INPS/Azienda Sanitaria Locale/Struttura Ospedaliera) una riduzione della capacità lavorativa o dell'autonomia personale o la necessità di assistenza continuativa per l'effettuazione di terapie salvavita o di frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali saranno accolte dall'Azienda entro il termine massimo di 60 giorni dalla presentazione della stessa.
- 10.2 Nell'ipotesi di cui al punto sopra l'Azienda concederà la trasformazione per almeno un (1) anno del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale sarà rinnovato su richiesta di anno in anno, previa verifica della permanenza della situazione indicata al punto 10.1, da effettuarsi sulla base di idonea documentazione che il dipendente interessato dovrà presentare all'Azienda almeno trenta giorni prima della scadenza del periodo.
- 10.3 Fermo restando quanto sopra, nell'accoglimento delle ulteriori domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative si farà riferimento alle seguenti situazioni di priorità:
- ai dipendenti che assistono con continuità il proprio coniuge o un parente entro il secondo grado o il convivente more-uxorio in situazione di documentata grave infermità;
  - alle lavoratrici madri che rientrano in servizio dopo il periodo di astensione per maternità ed in particolare a coloro che hanno difficoltà all'inserimento del proprio figlio nei servizi socio/educativi, nella scuola per l'infanzia e nella scuola primaria;
  - ai dipendenti genitori con bambini di età inferiore a 36 mesi con particolare riguardo a coloro che hanno più figli in età di scuola per l'infanzia o primaria o che non possono ricevere supporto da parte dei genitori della madre e/o del padre in quanto lontani dal luogo di residenza o non autosufficienti o in condizioni di lavoro attivo;
  - dipendenti con bambini in età di scuola per l'infanzia o primaria che si trovano nella situazione di genitore unico o con bambini affetti da DSA o autismo.
- Inoltre particolare attenzione sarà data alle situazioni di adozione ed affido.
- 10.4 I dipendenti interessati potranno presentare la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale direttamente all'Ufficio Ges che ne seguirà l'iter e riceveranno entro un congruo termine (di norma entro 60 giorni) dalla presentazione dell'istanza, la comunicazione di accoglimento, differimento o negazione del provvedimento. Nell'ipotesi di mancato accoglimento i dipendenti interessati potranno richiedere all'Azienda un colloquio per ricercare possibili soluzioni alternative, facendosi eventualmente assistere da un rappresentante sindacale.
- 10.5 Le strutture interessate ricercheranno soluzioni organizzative atte a favorire un'articolazione oraria del part-time - orizzontale, verticale, misto - e una modalità

contrattuale – reversibile o a tempo indeterminato - che contemperino le reciproche esigenze di azienda e dipendente.

Nell'ipotesi di presenza di più lavoratori part-time nella stessa unità produttiva, al fine di non pregiudicare quantità e qualità dei servizi resi, l'azienda valuterà la domanda di concessione del tempo parziale in relazione alle seguenti modalità organizzative:

- combinazione tra le articolazioni orarie dei contratti a tempo parziale dei lavoratori presenti nell'unità produttiva al fine di assicurare la continuità del servizio;
- assegnazione ad altre mansioni equivalenti a quelle espletate in precedenza;
- trasferimento presso altra unità produttiva agevolmente raggiungibile.

- 10.6 In alternativa alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time, al fine di migliorare le problematiche di conciliazione tra gli impegni professionali e quelli familiari delle lavoratrici madri e dei lavoratori con gravi problemi di famiglia, l'azienda valuterà le richieste, per il soddisfacimento di esigenze specifiche, di orario flessibile in entrata o in uscita, spostamento e/o riduzione della durata dell'intervallo, utilizzo di permessi non retribuiti anche orari, concessione del telelavoro, aspettativa non retribuita, trasferimento ad unità produttiva più vicina al luogo di residenza, che non incidano in modo determinante sulle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda.
- 10.7 In occasione della nascita di un figlio al dipendente viene concesso 1 giorno lavorativo di permesso retribuito, da utilizzare in coincidenza del parto, ulteriore a quanto previsto dalla normativa di legge
- 10.8 Sono concessi permessi retribuiti per visita medica/cure fisioterapiche relative al dipendente per il tempo strettamente necessario e con esibizione dei relativi documenti giustificativi.
- 10.9 Nell'ipotesi di citazione a testimoniare dinanzi all'Autorità Giudiziaria o Collegi arbitrali o di conciliazione è concesso al dipendente un permesso retribuito nel caso in cui la citazione avvenga per ragioni inerenti il rapporto di lavoro; il permesso retribuito è concesso per il tempo strettamente necessario ad assolvere all'obbligo suddetto a fronte dell'esibizione di idonea documentazione.
- 10.10 Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 1, "Congedi per eventi e cause particolari" della legge n.53/2000 (permesso retribuito di 3 gg lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente) qualora nel corso dello stesso anno solare dovesse verificarsi un altro evento analogo a carico di un parente di 1° grado l'Azienda concederà ulteriori 2 giorni di permesso retribuito.
- 10.11 L'Azienda accorderà ai dipendenti fino a cinque giorni all'anno di permesso retribuito per l'assistenza scolastica al figlio affetto da patologie legate all'apprendimento (DSA o autismo debitamente documentati) iscritti al primo ciclo dell'istruzione.  
I permessi potranno essere fruiti anche ad ore, in ogni caso con un preavviso minimo di 10 giorni.

#### ART. 11 BUONI PASTO

- 11.1 Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno l'importo unitario del buono pasto di cui all'art. 50 del ccnl vigente è di € 5,00.  
Per i dipendenti con rapporto di lavoro parziale di tipo "orizzontale" l'importo unitario del buono pasto di € 2,5 viene elevato a € 3,00 con decorrenza 1 febbraio 2017 ; nelle giornate in cui, per esigenze di servizio, venga richiesta la prestazione di lavoro supplementare al pomeriggio, l'importo unitario sarà di € 5,00.  
Ai dipendenti che beneficiano dei permessi della L.104/92 (art.33) e del D.Lgs. 151/2001 - TU di sostegno alla maternità e paternità (Capo VI, art.39) e che prestano servizio solo nella mattinata, sarà riconosciuto un buono pasto del valore di € 2,50 elevato a € 3,00 con decorrenza 1 febbraio 2017.
- 11.2 Il suddetto importo è da intendersi a compensazione, fino a concorrenza, di quanto previsto dal ccnl tempo per tempo vigente.
- 11.3 Il buono pasto sarà riconosciuto anche ai lavoratori che effettuano assenze orarie dal servizio coincidenti parzialmente o totalmente con il periodo di intervallo purché dovute a "permesso per visita specialistica (causale 13)" o "permesso contrattuale (causale 34)"

ed a condizione che il lavoratore sia stato presente in servizio prima e dopo l'intervallo stesso.

#### ART. 12 INDENNITA' DI RISCHIO

- 12.1 Al personale dipendente adibito in via continuativa ed effettiva al servizio di cassa (maneggio di contante e valori allo sportello) l'Azienda corrisponderà l'indennità di rischio nella misura:
- del 50% dell'importo previsto dal ccnl vigente in caso di adibizione al servizio di cassa per un periodo compreso tra 1 e 9 giorni lavorativi al mese;
  - 100% dell'importo previsto dal ccnl vigente in caso di adibizione al servizio di cassa oltre i 9 giorni lavorativi.
- 12.2 Per la determinazione dell'indennità di rischio sono considerati "centri aventi intenso movimento bancario" tutte le piazze in cui opera Credito Emiliano.

#### ART. 13 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – ANTICIPAZIONI

Ferme restando le ipotesi previste dalla legge, come trattamento di miglior favore l'Azienda concederà ai dipendenti che abbiano maturato almeno 8 anni di anzianità di servizio ulteriori anticipi del trattamento di fine rapporto, fino al 70% dell'importo accantonato, nelle seguenti ipotesi:

- a. utilizzo del periodo di congedo parentale anche per i casi di adozione nazionale e internazionale di minori, nel limite della mancata retribuzione;
- b. richiesta dell'aspettativa non retribuita per il caso di prosecuzione dell'assenza per malattia o infortunio oltre i termini massimi di conservazione del posto di lavoro previsti dal ccnl, nel limite della mancata retribuzione;
- c. versamento in conto capitale per la riduzione del mutuo ipotecario stipulato con Credito Emiliano per acquisto/ristrutturazione della "prima casa" di abitazione;
- d. ristrutturazione e ampliamento della prima casa di abitazione anche se è già stata fruita l'anticipazione del TFR per l'acquisto della stessa casa;
- e. nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro del coniuge per motivi oggettivi conseguenti a cessazione dell'attività aziendale, crisi, ristrutturazione o soppressione del posto di lavoro. Sono escluse situazioni legate ad incentivazioni all'esodo o accordi tra le parti.
- f. in occasione del matrimonio civile o concordatario del dipendente e/o del figlio/a;
- g. la partecipazione propria o dei figli a master o corsi di specializzazione post universitari;
- h. per l'acquisto di un'autovettura speciale per figli e/o coniuge con handicap in situazione di gravità riconosciuta come tale ex legge 104/1992.

#### ART. 14 BACHECA ELETTRONICA

Ferma restando la disciplina nazionale in tema di "Albi sindacali" le OO.SS. potranno utilizzare la bacheca sindacale elettronica con le seguenti modalità:

- la bacheca sindacale elettronica sarà consultabile nella intranet aziendale cliccando sull'apposito *link* alla voce "*Guida al rapporto di lavoro*" – "*Bacheca sindacale*";
- la bacheca sindacale elettronica dovrà essere utilizzata dalle OO.SS. che ne abbiano fatto richiesta in conformità alle previsioni di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970

(Statuto dei Lavoratori) e quindi esclusivamente per la diffusione ai lavoratori di comunicazioni, anche unitarie, di interesse sindacale e del lavoro;

- i comunicati, a firma delle OO.SS., potranno essere pubblicati da 2 rappresentanti per ogni OO.SS. designati tra i componenti degli Organi di Coordinamento che verranno appositamente abilitati alla procedura di pubblicazione nella intranet aziendale, il primo come abilitato principale ed il secondo in sostituzione, previa fruizione del corso on-line comprensivo del test finale;
- la pubblicazione, che dovrà avere come titolo "comunicazione sindacale del....", dovrà essere effettuata per il tramite di pc aziendale con tipologia documentale e workflow di controllo *ad hoc* (designato OOSS -> Team Sindacale -> CFC); la pubblicazione avverrà di norma entro due giorni successivi alla ricezione del testo da parte dell'Ufficio CFC e sarà segnalata come "News" all'interno della intranet aziendale Agorà con il titolo suddetto;
- il numero dei predetti comunicati, salvo per i comunicati unitari, non potrà essere superiore a uno al mese per sigla sindacale salvo casi eccezionali che saranno preventivamente concordati tra le parti;
- i comunicati pubblicati nella bacheca sindacale elettronica saranno cancellati automaticamente decorso 1 mese dalla pubblicazione ad eccezione dei testi relativi ad accordi sottoscritti;
- la responsabilità di quanto diffuso mediante la bacheca elettronica sarà ascrivibile a tutti gli effetti esclusivamente alle singole OO.SS.;

#### Art. 15

#### BORSE DI STUDIO E PROVVIDENZE DISABILI

- 15.1 In via sperimentale per gli anni scolastici/accademici 2016-17 e 2017-18 l'Azienda, fermo restando tutti i requisiti, le condizioni e le modalità previsti dell'art. 62 dal vigente CCNL 31/03/2015, aumenterà l'importo della provvidenza di:
- € 500,00 per i figli dei dipendenti che abbiano conseguito il diploma di istruzione secondaria di secondo grado con la votazione di 100/100;
  - € 1.000,00 per i figli dei dipendenti che abbiano conseguito il diploma di laurea o di laurea magistrale con la votazione di 110/110
- 15.2 In sostituzione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 31/03/2015 (voce Provvidenze per i disabili), ai figli di dipendenti portatori di handicap grave ai sensi dell'art.33 comma 3 della L.104/92, a carico secondo il criterio per gli assegni familiari, viene erogata una provvidenza di euro 500,00.  
Detta erogazione spetta anche a coloro che sono beneficiari delle borse di studio di cui al precedente punto 16.1

#### ART. 16 NORME FINALI

- 16.1 Si intendono abrogati tutti i precedenti accordi sottoscritti tra le Parti il cui contenuto sia stato superato dalle presenti previsioni o comunque sia con queste incompatibile.
- 16.2 Il presente contratto si applica a decorrere dalla data di sottoscrizione e scadrà il prossimo 30 giugno 2019.

#### DEFINIZIONI

Per "Common Equity Tier 1 Ratio di Gruppo" si intende l'Indicatore che riflette la strategia adottata nella gestione dei rischi del gruppo e la loro adeguatezza rispetto alla dotazione patrimoniale derivante dal rapporto tra i mezzi patrimoniali di maggiore qualità e le attività ponderate per il rischio.

Per "Loan to deposit clientela gruppo (RAF)" si intende l'Indicatore che riflette il livello di liquidità attraverso il rapporto tra:

- i saldi puntuali di Impieghi Clientela al 31/12 dell'anno considerato;
  - i saldi puntuali di Raccolta Clientela al 31/12 dello stesso anno.
- Il valore degli impieghi è dato dai Crediti verso Clientela (Voce 70 SP) escludendo i finanziamenti erogati, nella forma tecnica di pronti contro termine attivi, alla Cassa di compensazione e garanzia e i Crediti verso gli special purpose vehicle del Gruppo.

Il valore della Raccolta è dato da:

- Debiti verso Clientela (Voce 20 SP) al netto di PCT passivi con Cassa di Compensazione e Garanzia (come da valore indicato nel dettaglio della Sezione 2, Voce 20);
- Titoli in circolazione (Voce 30 SP) al netto della raccolta "istituzionale" (come da valore indicato "Note Esplicative" nel commento al capitolo "Raccolta da Clientela");
- Passività finanziarie valutate al fair value (voce 50 SP) limitatamente a quelle del Gruppo Bancario.

I valori degli Impieghi e della Raccolta sono desumibili anche dai dati indicati nelle "Note Esplicative", rispettivamente ai capitoli "Crediti verso Clientela" (voce "Totale impieghi clientela") e "Raccolta da Clientela" (voci "Totale diretta Bancaria" - "di cui Raccolta Istituzionale").

Per "Utile ante imposte rettificato Banca" si intende il Valore costituito da "utile ante imposte" (riga 250 C/E), al netto di:

- "utile/perdita da partecipazioni" (riga 210 C/E),
- "dividendi e proventi simili" (riga 70 C/E),
- "utile/perdita da cessioni investimenti" (riga 240 C/E),
- "utile/perdita da cessione AFS" (riga 100 C/E, limitatamente alla tabella 6.1 e alla voce 3.2- titoli di capitale)
- "rettifiche/riprese di valore per deterioramento di AFS" (riga 130 C/E, limitatamente alla tabella 8.2 punto B- titoli di capitale);
- "proventi da riacquisto di passività finanziarie di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività" (riga 110 C/E, Sezione 7 Punto 7.1 Voce 2.1 della Nota Integrativa).

Per "RARORAC gestionale Banca" si intende l'Indicatore che monitora l'efficacia dei margini reddituali rispetto ai rischi assunti. Il RARORAC è così determinato: Utile della gestione operativa al netto delle imposte (NOPAT) / capitale interno complessivo (Capitale assorbito a fronte dei rischi misurabili -perdite inattese).

Nell'Utile e nel Capitale Assorbito non vengono considerati rispettivamente il reddito ed i rischi del Centro Partecipazioni delle società appartenenti al perimetro del Gruppo Bancario.

Per "Risultato lordo di gestione BU" si intende il Saldo dato dalla differenza tra margine di intermediazione e costi operativi della BU

Per "RARORAC gestionale BU" si intende l'Indicatore che monitora l'efficacia dei margini reddituali rispetto ai rischi assunti dalla BU

Per "Utile obiettivo minimo" (UOM)" si intende il Valore costituito da "utile ante imposte" (riga 250 C/E), al netto di:

- "utile/perdita da partecipazioni" (riga 210 C/E),
- "dividendi e proventi simili" (riga 70 C/E),
- "utile/perdita da cessioni investimenti" (riga 240 C/E),
- "utile/perdita da cessione AFS" (riga 100 C/E, limitatamente alla tabella 6.1 e alla voce 3.2- titoli di capitale)
- "rettifiche/riprese di valore per deterioramento di AFS" (riga 130 C/E, limitatamente alla tabella 8.2 punto B- titoli di capitale);
- "proventi da riacquisto di passività finanziarie di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività" (riga 110 C/E, Sezione 7 Punto 7.1 Voce 2.1 della Nota Integrativa).

Per "Indice di volumi procapite" si intende l'importo dei volumi (raccolta diretta/gestita/amministrata più impieghi) da clientela, al netto della contribuzione dei Promotori

Finanziari, al 31.12 dell'anno di riferimento diviso il numero medio dei dipendenti nell'anno di riferimento.

Per "Indice di clienti procapite" si intende il numero dei clienti al 31.12 dell'anno di riferimento diviso il numero medio dei dipendenti nell'anno di riferimento.

o o o

La presente ipotesi di contratto integrativo aziendale sarà sottoposta per l'approvazione rispettivamente dalle OO.SS. alle assemblee del personale e dalla Delegazione Aziendale stipulante al Consiglio di Amministrazione di Credito Emiliano.

La Delegazione Aziendale

Le Organizzazioni Sindacali

FIRST CISL

FISAC CGIL

UGL CREDITO

UNISIN

UILCA-UIL