

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

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

Il giorno 28/12/2022 in Reggio Emilia tra

- il Credito Emiliano rappresentato dai Sigg.ri Paolo Giberti, Claudia Ferraguti, Matteo Ferri, Alessandro Gualandri, Massimo Moschetti, Stefano Paglia, Paolo Pastorelli, Simone Vezzani;

e

- le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FIRST CISL, rappresentata dai Sigg.ri Signori Marco Sandoni, Matteo Cristofalo, Manuel Gallini, Sergio Gallo, Claudio Masi, Marina Martelli, Sabrina Rossi, Ambrogio Tattolo;

FISAC CGIL, rappresentata dai Sigg.ri Alfredo Scognamiglio, Pierluigi Bello, Armando Errico, Luigi Ferretti, Marcello Garzia, Michele Zingariello;

UILCA-UIL, rappresentata dal Sig. Luigi Tezzoni;

UNISIN, rappresentata dai Sig. Paolo Tocco; **SIG. MASSIMO CODAMN**

in relazione a quanto previsto nell'art. 30 del CCNL 19/12/2019 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 Gruppo Credito Emiliano".

Handwritten initials

Handwritten signatures and initials

Handwritten signatures and initials under the heading 'FISAC CGIL'

Handwritten signatures and initials under the heading 'FIRST-CISL'

Handwritten signatures and initials under the heading 'UILCA'

Handwritten signatures and initials under the heading 'UNISIN'

ART. 1 - RELAZIONI SINDACALI - DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO E COMMISSIONE
SULLE POLITICHE COMMERCIALI

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 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.

D'intesa tra le parti in caso di comprovata impossibilità di riunirsi in presenza, 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 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 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; a tal fine il livello di rappresentatività sarà calcolato con riferimento alle Società del Gruppo che applicano il CCNL Credito (per Credemvita e Credemassicurazioni limitatamente al personale a cui viene applicato il CCNL Credito), secondo i criteri fissati dall'art. 25 dell'Accordo in materia di libertà sindacali sottoscritto in data 25/02/2019 tra ABI e OO.SS. (numero di iscritti a ciascun sindacato rispetto al totale degli iscritti ai sindacati, con arrotondamento a 1 in caso di percentuale uguale o maggiore a 0,5%) applicati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;

1.7 Le Parti richiamano le premesse ed i contenuti dell'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro, sottoscritto in data 08/02/2017.

L'Azienda valorizzerà le buone prassi, la cultura partecipativa e di collaborazione tra colleghi, la diffusione dei comportamenti coerenti con il presente accordo e promuoverà gli interventi di comunicazione e formazione idonei alla creazione di un ambiente di lavoro positivo e regolato da principi di fiducia e correttezza.

A tal fine è costituita la Commissione Bilaterale di Gruppo su politiche commerciali e organizzazione del lavoro, composta da 6 rappresentanti per l'Azienda (tra cui il Referente previsto dall'art. 9 dell'Accordo 8/2/2017) e 6 rappresentanti per le Organizzazioni sindacali che sottoscrivono il presente contratto (2 per FIRST, n. 2 per FISAC, n. 1 per UILCA, n. 1 per UNISIN); la Commissione si riunirà almeno quadrimestralmente; tale organismo eserciterà la propria funzione nel rispetto dell'Accordo Nazionale dell'8/2/2017 e del presente accordo ed avrà il compito di;

- approfondire in via generale le principali linee guida delle politiche commerciali;
- ricevere informazioni periodiche di sintesi sulle iniziative commerciali in essere;
- valutare fenomeni di carattere generale non coerenti con le indicazioni del presente accordo;

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right and bottom.]

- analizzare le segnalazioni di situazioni difformi rispetto ai principi contenuti nelle intese nazionali e di Gruppo, pervenute alla Commissione con piena garanzia di anonimato; la Delegazione Aziendale approfondirà le segnalazioni ricevute valutando gli eventuali interventi che si renderanno opportuni;
- analizzare eventuali criticità in merito all'utilizzo degli strumenti di rilevazione dei dati commerciali;
- proporre eventuali iniziative di intervento volte a migliorare la qualità dei rapporti tra i collaboratori ed il clima aziendale, anche mediante iniziative di comunicazione destinate a promuovere il benessere sul luogo di lavoro;
- individuare ambiti e attività formative da proporre prioritariamente all'attenzione dell'Organismo paritetico di gruppo sulla formazione, laddove tali progetti possano concorrere alla finanziabilità;
- interloquire con la Commissione Nazionale, in coerenza con quanto stabilito dal citato Accordo nazionale e dal successivo Regolamento del 17/10/17.

Le Parti predispongono un verbale delle riunioni della Commissione, nel quale saranno riportati i temi trattati ed il cui contenuto è da intendersi riservato tra le parti.

Il tempo necessario per le riunioni della Commissione sarà considerato attività lavorativa, applicando quanto previsto dal CCNL in materia di trasferte e missioni.

ART. 2 - INQUADRAMENTI

2.1 Si prevede che alle sotto indicate figure professionali, comunque denominate tempo per tempo vigenti:

- WCP Wellbanker Consulenza personale (ex Personal Banker Affluent - PBA);
- WPI Wellbanker Piccole Imprese* (ex Gestore Small Business di Filiale - GSB);
- WCR Wellbanker Consulenza Retail (ex Gestore Unico Privati - GUP);
- WNI Wellbanker nuove Imprese* (ex Small Business Asset - SBA);

dopo un periodo minimo di permanenza nel ruolo di 2 (due) anni venga riconosciuto l'inquadramento contrattuale nella 3^a 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 la formazione normativa obbligatoria.

In caso di modifiche significative al contenuto delle mansioni, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni.

* Il computo del periodo avrà decorrenza dalla firma del presente accordo.

2.2 Si prevede che alle sotto indicate figure professionali, comunque denominate tempo per tempo vigenti, vengano riconosciuti i seguenti inquadramenti minimi:

- CBA Wellbanker Advisory Corporate * (ex Corporate Banker Senior): 3^a area professionale, 4° livello retributivo;
- CBS Wellbanker Corporate* (ex Corporate Banker Junior): 3^a area professionale, 3° livello retributivo;
- WPI Wellbanker Imprese* (ex Gestore Small Business - SMB): 3^a area professionale, 3° livello retributivo;
- Responsabile di Organizzazione: Quadro direttivo 1° livello retributivo;
- Responsabile Addetti Estero: 3^a area professionale 4° livello retributivo;
- Responsabile Sviluppo* (Corporate, Small Business, Privati): Quadro Direttivo 1° 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 la formazione normativa obbligatoria.

In caso di modifiche significative al contenuto delle mansioni, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni.

*Il computo del periodo avrà decorrenza dalla firma del presente accordo.

2.3 Per stabilire l'inquadramento minimo del preposto alla responsabilità di più Filiali (RDF- Responsabile di Filiale) il computo degli addetti sarà effettuato sommando, oltre allo

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including '2.2' and '2.3']

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'M. G. P.' and 'G. P.']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M. G. P.', 'G. P.', and 'G. P.']

stesso Responsabile, il personale full time e part time complessivamente addetto a tutte le Filiali da questi dirette, limitatamente alle seguenti figure professionali: back office; commesso; cassiere; cassiere commerciale; cassiere commerciale expert; responsabile degli esecutivi; customer assistant; personal banker; gestore unico privati; gestore small business di filiale. Al Responsabile di una sola filiale ed al Titolare di Centro Imprese (TC) si applicano le previsioni del Ccnl.

La tabella per stabilire l'inquadramento minimo è la seguente:

Numero complessivo addetti alle filiali dirette, compreso il preposto	Inquadramento del preposto
1-2	3 [^] A - 2° livello
3-4	3 [^] A - 3° livello
5-6	3 [^] A - 4° livello
7	QD - 1° livello
8-9	QD - 2° livello
10	QD - 3° livello
Da 11 in su	QD - 4° livello

La tabella sopra indicata si applica anche per stabilire l'inquadramento minimo del Responsabile del Centro Small Business (RCS) computando il personale coordinato ed il Responsabile medesimo.

I requisiti per l'attribuzione al lavoratore interessato del relativo inquadramento matureranno trascorsi sei (6) mesi nell'esercizio continuativo delle mansioni di cui al ruolo assegnato, a meno che l'assegnazione non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/trici assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il relativo inquadramento viene attribuito entro il mese successivo alla maturazione dei requisiti.

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 È istituito l'Organismo paritetico di Gruppo per la 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 L'Organismo paritetico di Gruppo sulla formazione è costituito da 6 rappresentanti per l'Azienda e 6 rappresentanti per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo (2 per FIRST, n. 2 per FISAC, n. 1 per UILCA, n. 1 per UNISIN);
- 3.4 l'Organismo paritetico di Gruppo verificherà che le finalità, gli obiettivi e le metodologie didattiche dei piani formativi proposti dalle Società del Gruppo o dalle Organizzazioni Sindacali siano coerenti con le normative e gli accordi costitutivi del fondo FBA e in generale con le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali;
- 3.5 l'Organismo paritetico di Gruppo pianifica il programma annuale dei lavori prevedendo di riunirsi almeno quattro volte l'anno. Nell'ambito dello stesso Organismo saranno valutate le iniziative formative per i suoi componenti, al fine di un più efficace funzionamento dell'Organismo stesso, il quale viene concordemente definito come il destinatario delle previsioni di cui all'art.76 del CCNL; inoltre, saranno valutate le iniziative di formazione specialistica per i ruoli connessi alla partecipazione agli organismi paritetici di Gruppo nonché ai R.L.S.
- 3.6 E' prevista la facoltà per ognuno dei componenti dell'Organismo paritetico, di espressione della parte sindacale, di partecipare ad uno dei corsi di formazione proposti per il finanziamento da parte di FBA, da lui stesso individuato e concordato con l'ufficio TFC;
- 3.7 Si considerano rientranti tra le materie del presente articolo:
 - i corsi effettuati sia in azienda anche con docenti interni, sia all'esterno;

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including on the right margin and at the bottom of the page.

- 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.
- 3.8 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.
- 3.9 Gli oneri strettamente connessi al funzionamento dell'organismo sono a carico dell'Azienda; in particolare ai componenti dell'Organismo verranno riconosciuti permessi retribuiti per partecipare alle relative giornate di lavoro con rimborso delle spese viaggio, vitto e alloggio secondo le norme in materia di missioni.

ART. 4 - PREMIO WELFARE DI RISULTATO

4.1 In relazione a quanto previsto dal CCNL Credito vigente le Parti condividono di regolamentare 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. 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 "Premio Welfare" 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 € 1.000,00 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; *Net stable funding ratio gruppo (NSFR)* uguale o maggiore del dato comunicato;
- superamento delle soglie minime di Superindice Banca, del Superindice BU, e degli obiettivi delle singole unità operative (Dipendenza, Centro Imprese e Small Business o Ufficio Centrale), come deliberati anno per anno dagli Organi competenti;
- per la singola persona: con riferimento al giudizio professionale complessivo, (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 giudizio professionale complessivo (punteggio KPI) sarà determinato tenendo conto degli apporti professionali individuali e quindi all'effettivo conseguimento degli obiettivi assegnati per cui, nell'ipotesi di impossibilità di ottenere il giudizio professionale complessivo (punteggio KPI) a causa di assenze 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 € 400,00 la cui maturazione è subordinata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- "*Common Equity Tier 1 Ratio di Gruppo*" uguale o maggiore del dato comunicato;
- "*Net stable funding ratio (NSFR)*" uguale o maggiore del dato comunicato;
- "*Utile obiettivo minimo*" (UOM) uguale o maggiore del dato comunicato;

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 € 450,00, se risultasse superiore del 10% l'importo della quota WELPLUS sarà di € 500,00, se superiore del 15% la quota WELPLUS sarà di € 550,00.

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

- ai dipendenti che abbiano conseguito un giudizio professionale complessivo (punteggio "KPI") pari o superiore a 120 l'importo della quota WELPLUS sarà aumentato del 20%;
- ai dipendenti che abbiano conseguito un giudizio professionale complessivo (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 giudizio professionale complessivo (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 (sia quota WEL che WELPLUS) sarà attribuito, alle condizioni di cui ai punti precedenti, con le seguenti particolarità:

- al personale assunto nell'anno di riferimento, il PWR spetta a condizione che abbia superato il periodo di prova e che sia stato in servizio in Azienda per almeno 8 mesi anche non consecutivi. A tal fine il premio spetterà anche al personale che sia stato in servizio per almeno 8 mesi ma risultante cessato al 31/12 dell'anno di riferimento e poi riassunto nell'anno successivo (purché in servizio al momento dell'attribuzione del premio), anche in un'altra azienda del Gruppo destinataria del presente CIA;
- al personale che nell'anno di riferimento sia stato assente a vario titolo, il PWR sarà riconosciuto a condizione che vi siano stati almeno 4 mesi di servizio effettivo tali da consentire l'attribuzione del giudizio professionale complessivo (compilazione della scheda GESPRE) dell'anno di riferimento;
- al personale con periodi di lavoro a part-time il PWR sarà riconosciuto in misura intera;
- ai fini della determinazione del PWR, il periodo obbligatorio di congedo di maternità e di paternità non sarà ricompreso tra le assenze.

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 pagamento, 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 pagamento, anche se in periodo di preavviso;
- sanzione disciplinare determinata da prestazione professionale non conforme o contraria agli obblighi di buona fede e correttezza o che ha generato danni o perdite alla Banca, che sia stata comunicata all'interessato entro la data di pagamento del premio; si precisa che ogni sanzione disciplinare non potrà comportare la mancata attribuzione della quota WEL per più di un anno;
- presenza nel corso dell'anno di riferimento o comunque fino alla data di pagamento di un rilievo delle Funzioni di controllo con elevato rischio residuo (livello 3 o 4) fatti salvi i casi di accertato ravvedimento operoso.
- qualifica contrattuale di Dirigente in essere alla data di attribuzione e/o pagamento del Premio.

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 pagamento, 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 pagamento, anche se in periodo di preavviso;
- qualifica contrattuale di Dirigente in essere alla data di attribuzione e/o pagamento del Premio.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.]

- 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 "Premio Welfare" nel quale effettuare le richieste di beni, servizi e prestazioni sarà attivo per entrambe le quote dal giorno 26 di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, giorno che costituisce data 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 fraudolenti o connotati da colpa grave o non conformi a disposizioni di legge, statutarie, di regolamenti esterni ed interni, del codice di comportamento e che abbiano generato o contribuito a generare danni o perdite a carico del Gruppo Credem o della clientela, avvenuti nell'esercizio di bilancio a cui il PWR si riferisce in conformità alla normativa vigente.
- 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 alla data del presente Contratto, il Raggiungimento degli Obiettivi è incerto, a causa della variabilità dei parametri e dell'attuale scenario economico finanziario; l'azienda dichiara 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 "Premio Welfare", 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 ^{1 2}	Fino a concorrenza del PWR
		Campus estivi, invernali ³	
		Testi scolastici/universitari	
		Ludoteche	
		Assistenza anziani o non autosufficienti	
		Abbonamenti trasporto pubblico	
	Con convenzionamento diretto	Corsi non professionali	
		Palestre e circoli sportivi	
		Ingressi a cinema e musei	
		Pacchetti viaggio	
Contributo al fondo pensione		Fino ai limiti massimi previsti per i cd. "beni in natura" dall'art. 51, comma 3 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR), di anno in anno vigenti, dedotta una quota pari a 108,23 euro da utilizzarsi per altri benefit aziendali	
Quota base e aggiuntiva della Convenzione sanitaria			
Buono spesa ed acquisto di "voucher" ed eventuali altre casistiche previste dalla normativa tempo per tempo vigente			

¹ 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;

² Diritto allo 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;

³ durante i periodi di chiusura della scuola primaria e secondaria;

- 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 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. 29 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'invalidità 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.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the number 9.

- 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^a 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 € 675,00 per il biennio 2023-2024 a cui il dipendente deve aggiungere la quota a proprio carico fissata in € 150,00. Per il biennio 2025-2026 il contributo a carico dell'Azienda è fissato in un importo non inferiore ad € 755,00 a cui il dipendente deve aggiungere la quota a proprio carico fissata in € 165,00. 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 pacchetti aggiuntivi "Piano prevenzione people care" 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 il mantenimento nel piano base fino alla scadenza contrattuale dei lavoratori che hanno concordato l'uscita agevolata finalizzata al prepensionamento e ai pensionati, con costo interamente a carico degli stessi, nonché la definizione di una "polizza sanitaria" dedicata agli ex lavoratori già in quiescenza, con costo interamente a carico degli stessi.

DICHIARAZIONE DELLE OOSS

Le OOSS chiedono che in occasione dei futuri rinnovi sia valutata l'adozione di meccanismi di contribuzione legati a capacità reddituale individuale e carico familiare dei dipendenti.

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^a 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 dal mese di assunzione e/o dal mese di decorrenza della trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.
- 8.6 I lavoratori iscritti alla "Cassa di Previdenza dei Dipendenti del Gruppo Credito Emiliano" potranno scegliere di versare quote pari a 20, 50 o 100% del TFR maturando. La scelta potrà essere effettuata al massimo una volta l'anno, dall'1 al 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
Fanno eccezione i.c.d. "silenti" ovvero gli iscritti alla "Cassa" a mezzo del meccanismo di silenzio-assenso, per i quali la nomina prevede la devoluzione integrale del TFR salva la possibilità, in un momento successivo, di esercitare l'opzione di cui al precedente alinea a condizione che optino anche per il versamento alla "Cassa" del contributo personale.
Con riferimento ai lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data anteriore al 29 aprile 1993, che già versano totalmente o anche solo una parte del TFR alla previdenza complementare, per quanto riguarda il TFR maturando la eventuale scelta di cui al primo alinea prevale sulla precedente modalità di calcolo.

I lavoratori iscritti alla "Cassa di Previdenza dei Dipendenti del Gruppo Credito Emiliano" potranno richiedere, su base volontaria, il trasferimento alla propria posizione individuale, in essere presso il Fondo in questione, del "TFR pregresso", maturato fino al 31 dicembre 2006⁴.

- 8.7 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.
- 8.8 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

⁴ Alla disposizione verrà data attuazione secondo le tempistiche e modalità che saranno successivamente comunicate in base agli esiti dell'analisi tecnica avente ad oggetto la concreta fattibilità dell'operazione.

all'Azienda (Team Persone - TMP) 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 a TMP - Team Persone 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 - BANCA DEL TEMPO

- 11.1 E' istituita la "Banca del tempo", finalizzata ad aiutare i lavoratori che necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita e, quindi coloro che:
- siano destinatari di permessi ex art. 3, comma 1 o art. 3 comma 3, L. 104/92 per sé o per i figli;
 - siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
 - siano destinatari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per l'assistenza a genitori e/o coniuge/convivente di fatto ex legge 76/2016 a condizione che non sia utilizzabile (ovvero sia già stato integralmente fruito) il Congedo Straordinario previsto dalla legislazione vigente;
 - assistano il coniuge, un parente entro il secondo grado o il convivente di fatto ex legge 76/2016, in caso di documentata grave infermità ex art. 4, comma 1, L. 53/2000 (patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali, che richiedono la partecipazione attiva del familiare: nel trattamento sanitario, patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento di uno dei genitori);
 - siano assenti per motivi legati a disagi comportamentali di figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anorexia, bullismo, autismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), nonché per esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni, a condizione che siano già stati utilizzati i permessi retribuiti previsti dal CCNL Credito.
 - siano coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare
 - necessitino di assistere familiari e affini entro il primo grado anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o non autosufficienti (non siano in grado di

compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare indumenti, nonché le persone che necessitano di assistenza continuativa, come definiti dalla normativa fiscale - Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 - lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica in corso di validità)

- h. necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o meteorologica di particolare gravità.
- i. necessitino di assistere familiari entro il primo grado, a seguito di interventi chirurgici temporaneamente impossibilitati a spostarsi in maniera autonoma per effettuare cicli di trattamenti riabilitativi, risultanti da idonea certificazione medica, dietro presentazione di certificazione che ne attesti data e durata - ora inizio/fine.

Eventuali interventi straordinari legati ad ulteriori situazioni di particolare necessità o ad eventi eccezionali potranno essere concordati dalle Parti firmatarie.

11.2. L'accesso al beneficio della "Banca del Tempo" è consentito unicamente ai dipendenti che presentino apposita richiesta scritta all'Ufficio Team Persone (TMP) della Capogruppo Credito Emiliano, unitamente alla documentazione medica/certificazione INPS-ASL a supporto delle casistiche indicate sub 1, previa acquisizione del consenso al trattamento dei dati da parte dei soggetti terzi; TMP tratterà le relative informazioni garantendo agli interessati il pieno rispetto delle norme vigenti in materia di privacy.

11.3 L'accesso alla Banca del Tempo rispetta l'ordine temporale di ricevimento della richiesta ed è ammesso nell'ambito della complessiva dotazione disponibile. Per la fruizione dei permessi sarà determinato un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a 15 giornate lavorative.

11.4 La "Banca del Tempo" sarà alimentata mediante:

a) la donazione volontaria, a titolo gratuito e definitivo da parte dei dipendenti di ore/giorni della loro dotazione individuale di: banca delle ore, permessi per ex festività e per festività civili coincidenti con la domenica, permesso contrattuale e ferie fatto salvo, per queste ultime, il limite da godere individualmente con riferimento a ciascun anno, come previsto dalla vigente normativa in materia di orario di lavoro (20 giornate lavorative, in base al D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche e integrazioni)⁵. La donazione alla "Banca del tempo" comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto o prerogativa derivante da legge/contratto in capo al lavoratore/lavoratrice donante;

b) la donazione da parte delle Società del Gruppo, destinatarie del presente accordo, sarà in misura pari a quanto versato dai dipendenti nell'anno; inoltre detta dotazione sarà incrementata:

- a. dal numero di ore pari ai permessi ex festività, festività domenicali e banca delle ore non fruiti e quindi persi, nell'anno precedente dal personale dipendente
- b. dal residuo delle ore della Banca del Tempo non utilizzate nell'anno precedente.

11.5 I dipendenti potranno effettuare la donazione volontaria a favore della "Banca del tempo" in occasione della pianificazione individuale delle ferie dell'anno di competenza, mediante inserimento in procedura DMTIME della causale riferita al tipo di spettanza da donare (ad esempio: Donazione Ferie, Donazione Banca Ore, ecc). La donazione da parte dei dipendenti potrà avvenire anche in corso d'anno nelle modalità che verranno definite con specifico accordo tra le Parti.

11.6 Le ore/giorni complessivamente donati e confluiti nella "Banca del tempo", sono cumulati e vengono utilizzati a giornate intere o mezza giornate di assenza, a titolo di "permesso retribuito Banca del Tempo", da parte del dipendente che ne beneficerà, nell'ambito del plafond messo a disposizione. Le giornate di permesso verranno concesse ai lavoratori che hanno già esaurito la disponibilità di tutte le spettanze di competenza dell'anno solare. Per la copertura di tali permessi verranno utilizzate prioritariamente le ore/giornate devolute dai dipendenti e qualora le richieste di fruizione si rivelassero superiori alle disponibilità complessive della "Banca del Tempo" per l'anno di riferimento, le Aziende anticiperanno le ore necessarie alla copertura delle esigenze manifestate nella misura

⁵ Donazione minima per ferie e festività: mezza giornata; per banca ore e permesso contrattuale: 1 ora

massima del 10% della donazione prevista per l'anno, a valere sulla donazione dell'anno successivo.

- 11.7 Ai permessi della "Banca del tempo" fruiti dai lavoratori saranno applicate le regole ordinarie di trattamento ai fini retributivi, contributivi e fiscali.
- 11.8 La dotazione dei permessi della "Banca del Tempo, se non utilizzata, scadrà il 31 dicembre dell'anno di riferimento.
- 11.9 Le Società del Gruppo forniranno apposita comunicazione al personale delle modalità operative della "Banca del tempo".
- 11.10 Viene confermato che le dotazioni versate nella "Banca del Tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito, senza mai potersi concretizzare ipotesi di una monetizzazione alcuna.
- 11.10 La Banca fornirà alle parti, entro il 31 maggio, l'informazione sul quantitativo delle ore donate dal personale. Le Parti si incontreranno annualmente per valutare le risultanze dell'andamento della "Banca del tempo", introdurre le eventuali, necessarie, correzioni e concordare le modalità di contribuzione e di applicazione per gli anni successivi. Nel caso si verifichi un elevato residuo al 31 dicembre le parti adotteranno le misure necessarie al contenimento di tali residui, ivi compresa la definizione di un tetto massimo nelle donazioni.

ART. 12 – MOBILITA' TERRITORIALE

- 12.1 Fermo restando quanto previsto nel CCNL tempo per tempo vigente, nelle ipotesi di processi di riorganizzazione aziendale o di razionalizzazione territoriale l'Azienda si impegna a contenere i disagi eventualmente conseguenti a fenomeni di mobilità territoriale o di pendolarismo tenendo in considerazione le specifiche esigenze familiari e personali dell'interessato e/o la disponibilità a ricoprire mansioni corrispondenti a livello di inquadramento diverso e concedendo, ove compatibile con le esigenze tecnico-organizzative, modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in "smart working" nonché, su richiesta del lavoratore/lavoratrice, flessibilità d'orario o trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 12.2 Nell'ipotesi in cui il processo di razionalizzazione territoriale si svolga in maniera progressiva e frazionata nel tempo, l'Azienda si impegna a fornire di volta in volta alle OO.SS. informativa preventiva, con un preavviso minimo di 30 giorni, in merito alla chiusura della specifica Filiale/Unità produttiva ed alle conseguenze previste a carico del personale, prima della comunicazione ai dipendenti interessati.
- 12.3 L'Azienda si rende disponibile a valutare forme di convenzionamento per abbonamenti trasporti pubblici e "car sharing" a prezzo agevolato, laddove previsti dalle Amministrazioni Pubbliche locali e a valutare eventuali convenzionamenti con società specializzate nel servizio di relocation a favore del personale neoassunto che debba trasferire la propria dimora abituale.

ART. 13 - BUONI PASTO

- 13.1 Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno l'importo unitario del buono pasto di cui all'art. 53 del ccnl vigente, allo stato di € 5,00, sarà pari a € 6,00 con decorrenza 1/3/2023, e pari a € 7,00 con decorrenza 1/1/2024.
Per i dipendenti con rapporto di lavoro parziale di tipo "orizzontale" l'importo unitario del buono pasto, allo stato di € 3,00, sarà pari a € 3,50 con decorrenza 1/3/2023 e pari a € 4,00 con decorrenza 1/1/2024; nelle giornate in cui, per esigenze di servizio, venga richiesta la prestazione di lavoro supplementare al pomeriggio, l'importo unitario, allo stato di € 5,00, sarà pari a € 6,00 dal 1/3/2023 e pari a € 7,00 con decorrenza 1/1/2024. 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, allo stato di €3,00, pari a € 3,50 dal 1/3/2023 e pari a € 4,00 con decorrenza 1/1/2024.

- 13.2 Il suddetto importo è da intendersi a compensazione, fino a concorrenza, di quanto previsto dal ccnl tempo per tempo vigente.
- 13.3 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 PERVISM)", "permesso contrattuale (causale PR)", "banca ore (causale RECBAN)" e "autogestione/flessibilità Quadri (causale QDAUTOGEST)" ed a condizione che il lavoratore sia stato presente in servizio prima e dopo l'intervallo stesso.

ART. 14 - INDENNITA' DI RISCHIO

- 14.1 A decorrere dal mese di marzo 2023, fatto salvo i necessari interventi evolutivi delle procedure, al personale dipendente che ricopre il ruolo principale di CA - CASSIERE, RDE - RESPONSABILE ESECUTIVI e CCE - WELLBANKER ACCOGLIENZA l'Azienda corrisponderà in automatico, senza necessità di richiesta, l'indennità di rischio nella misura piena prevista alla lettera a) dell'allegato 5 del CCNL Credito tempo per tempo vigente.
Eventuali maggiorazioni, ove previste, dovranno essere richieste tramite apposita procedura alle condizioni previste al punto che segue.
- 14.2 Al personale che non ricopre, principalmente, i ruoli sopra indicati e che sia chiamato a svolgere mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'Azienda corrisponderà l'indennità di rischio nella misura:
- del 50% dell'importo mensile previsto dal ccnl vigente in caso di adibizione al servizio di cassa (allegato 5 lett. a) CCNL)/maneggio valori non allo sportello (allegato 5 lett.d) CCNL) per un periodo compreso tra 1 e 9 giorni lavorati al mese;
 - 100% dell'importo mensile previsto dal ccnl vigente in caso di adibizione al servizio di cassa (allegato 5 lett. a) CCNL)/maneggio valori non allo sportello (allegato 5 lett.d) CCNL) oltre i 9 giorni lavorati.
- Nel caso in cui nello stesso mese vengano svolte alternativamente le due tipologie di attività che danno diritto all'indennità di rischio, verrà applicata l'indennità di rischio di cui alla lettera a) dell'allegato 5 del CCNL Credito tempo per tempo vigente.
L'indennità di rischio dovrà essere richiesta tramite apposita procedura messa a disposizione dall'Azienda.
- 14.3 Per la determinazione dell'indennità di rischio sono considerati "centri aventi intenso movimento bancario" tutte le piazze in cui opera Credito Emiliano.

ART. 15 - 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:

- utilizzo del periodo di congedo parentale anche per i casi di adozione nazionale e internazionale di minori, nel limite della mancata retribuzione;
- 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;
- versamento in conto capitale per la riduzione del mutuo ipotecario stipulato con Credito Emiliano per acquisto/ristrutturazione della "prima casa" di abitazione;
- ristrutturazione e ampliamento della prima casa di abitazione anche se è già stata fruita l'anticipazione del TFR per l'acquisto della stessa casa;
- 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 matrimonio⁶ 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;
- i. richiesta del congedo non retribuito di durata almeno pari a 30 giorni ai sensi della legge n. 53 dell'08.03.2000, nel limite della mancata retribuzione lorda mensile. Nel caso venga richiesta una proroga del congedo, le richieste di anticipazione non potranno superare il numero massimo di 2 per lo stesso evento e/o anno solare.
- j. Spese universitarie per figli
- k. Adozioni/Affidamenti
- l. Spese conseguenti a separazioni /divorzi
- m. Spese per il ricovero di parenti presso strutture sanitarie di assistenza o comunità

ART. 16 - BACHECA ELETTRONICA E UTILIZZO POSTA 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 "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 -> TFC); la pubblicazione avverrà di norma entro due giorni successivi alla ricezione del testo da parte dell'Ufficio TFC e sarà segnalata come "News" all'interno della intranet aziendale Agorà con il titolo suddetto;
- il numero dei comunicati, salvo per i comunicati unitari, non potrà essere di norma 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. firmatarie.

Le OO.SS. potranno utilizzare la posta elettronica aziendale esclusivamente per comunicazioni urgenti ai colleghi assistiti su problematiche disciplinari o gestionali in genere e per la trasmissione di documentazione fiscale, previdenziale o assicurativa, se tale modalità di trasmissione è stata autorizzata o richiesta dal destinatario.

⁶ per "occasione del matrimonio" si intendono le spese inerenti la cerimonia e il ricevimento (inviti/partecipazioni, abiti, confetti, addobbi, intrattenimento musicale, banchetto nuziale, viaggio di nozze, acquisto mobilio/arredi); la richiesta deve essere corredata del certificato di avvenute pubblicazioni e successivamente del certificato di matrimonio. Per le spese documentate con preventivi dovrà essere successivamente fornita la documentazione definitiva (ricevute fiscali/fatture).

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda dichiara che non potrà essere autorizzata la pubblicazione di comunicati il cui testo presenti contenuti e/o toni offensivi o non consoni alle regole di convivenza civile o non conformi a norme di legge e contrattuali.

ART. 17 - BORSE DI STUDIO E PROVVIDENZE DISABILI

- 17.1 L'Azienda, fermo restando tutti i requisiti, le condizioni e le modalità previsti dell'art. 66 dal vigente CCNL 19/12/2019, 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
- 17.2 In sostituzione di quanto previsto dall'art. 73 del CCNL 19/12/2019 (voce Inclusione e provvidenze per le persone diversamente abili), 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. 18 - NORME FINALI

- 18.1 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.
- 18.2 Il Contratto di Secondo Livello esplica efficacia nei confronti del personale delle Società del Gruppo a cui viene applicato il CCNL Credito, compatibilmente con le specificità delle singole Società, in particolare per quanto riguarda l'art. 2 Inquadramenti e art. 4 Premio Welfare di Risultato.
- 18.2 Il presente contratto si applica a decorrere dalla data di sottoscrizione e scadrà il prossimo 30 giugno 2023

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 "Net Stable Funding Ratio di Gruppo (NSFR)" si intende l'Indicatore che riflette la posizione di liquidità ad un anno. L'indicatore è calcolato come rapporto tra l'ammontare di raccolta stabile (ASF o Available Amount of Stable Funding) ed il requisito di raccolta stabile (RSF - Required Amount of Stable Funding).

Per "Utile ante imposte rettificato Banca" si intende il Valore costituito da "utile ante imposte" (riga 260 C/E), al netto di:

- "utile/perdita da partecipazioni" (riga 220 C/E),
- "dividendi e proventi simili" (riga 70 C/E),
- "utile/perdita da cessioni investimenti" (riga 250 C/E),
- "Proventi da cessione o riacquisto di passività finanziarie di propria emissione" (voce 100c C/E, Sezione 6, Punto 6.1, Voce 3 della Nota Integrativa),
- Contributi ai fondi DGS e SRF, sia in termini di importi ordinari che straordinari, per la sola parte eccedente la previsione di *budget*,
- Contributi ad eventuali fondi nazionali finalizzati ad operazioni straordinarie di sostegno al sistema bancario,
- Iniziative straordinarie volte ad incrementare la copertura dei Crediti Problematici (a seguito sia di variazioni *policy* creditizie che di nuovi principi contabili, norme

regolamenti) per la sola parte eccedente l'obiettivo di rettifiche su crediti; l'eventuale relativa ripresa in esercizi successivi seguirà analogo criterio di sterilizzazione.

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).

Il NOPAT è calcolato applicando le analoghe rettifiche dell'UAI.

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 260 C/E), al netto di:

- "utile/perdita da partecipazioni" (riga 220 C/E),
- "dividendi e proventi simili" (riga 70 C/E),
- "utile/perdita da cessioni investimenti" (riga 250 C/E),
- "Proventi da cessione o riacquisto di passività finanziarie di propria emissione" (voce 100c C/E, Sezione 6, Punto 6.1, Voce 3 della Nota Integrativa),
- Contributi ai fondi DGS e SRF, sia in termini di importi ordinari che straordinari, per la sola parte eccedente la previsione di *budget*,
- Contributi ad eventuali fondi nazionali finalizzati ad operazioni straordinarie di sostegno al sistema bancario,
- Iniziative straordinarie volte ad incrementare la copertura dei Crediti Problematici (a seguito sia di variazioni *policy* creditizie che di nuovi principi contabili, norme e regolamenti) per la sola parte eccedente l'obiettivo di rettifiche su crediti; l'eventuale relativa ripresa in esercizi successivi seguirà analogo criterio di sterilizzazione.

o o o

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

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

FISAC CGIL
[Handwritten signatures]

FIRST-CISL
OILCA
[Handwritten signatures]