



Banca del Fucino

**C**ontratto

**I**ntegrativo

**A**ziendale

---

01 febbraio 2016

Per i quadri direttivi e  
per il personale delle  
aree professionali

## Sommario

<b>ART.1 – INQUADRAMENTI</b> .....	2
<b>ART. 2 – RUOLI CHIAVE</b> .....	3
<b>ART.3 – BENEFICI ECONOMICI PER AUTOMATISMO</b> .....	4
<b>ART.4 – PREMIO AZIENDALE</b> .....	5
<b>ART.5 – POLIZZE E PREVIDENZA INTEGRATIVA</b> .....	8
<b>ART.6 – INDENNITÀ DI RISCHIO</b> .....	9
<b>ART.7 – AGEVOLAZIONI A FAVORE DEL PERSONALE</b> .....	10
<b>ART.8 – FORMAZIONE DEL PERSONALE</b> .....	14
<b>ART.9 – MISSIONE TEMPORANEA</b> .....	15
<b>ART.10 – MOBILITÀ TERRITORIALE</b> .....	15
<b>ART.11 – ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI, PERSONALI E DI STUDIO</b> .....	16
<b>ART.12 – PERMESSI RETRIBUITI</b> .....	16
<b>ART.13 – ORARIO DI LAVORO</b> .....	17
<b>ART.14 – PART TIME</b> .....	17
<b>ART.15 – PARI OPPORTUNITÀ</b> .....	17
<b>ART.16 – SALUTE E SICUREZZA</b> .....	18
<b>ART.17 – INVALIDITÀ PERMANENTE E DECESSO</b> .....	19
<b>ART.18 – AGIBILITÀ SINDACALI</b> .....	19

## Art.1 – Inquadramenti

Responsabili di Direzioni Centrali definite nell'organigramma aziendale: Direzioni Controlli e Organizzazione, Direzione Commerciale e Direzione Crediti, Amministrazione e Servizi Generali. Inquadramento minimo previsto: Quadro Direttivo di 4° livello.

Responsabili di Unità interne alle Direzioni Centrali e in Staff al Direttore Generale, definite nell'organigramma aziendale: Quadro Direttivo di 1° livello fino a 4 risorse, Quadro Direttivo di 2° livello fino a 6 risorse e Quadro Direttivo di 3° livello da 7 risorse in su.

Responsabili di Team Crediti: fino a 7 risorse Quadro Direttivo di 2° livello, da 8 risorse in su Quadro Direttivo di 3° livello.

Responsabili di Filiale: Quadro Direttivo di 4° livello da 10 risorse in su, Quadro Direttivo di 3° livello per filiali da 8 e 9 risorse, Quadro Direttivo di 2° livello per filiali da 7 risorse, Quadro Direttivo di 1° livello da 5 e 6 risorse, 3^ Area Professionale di 4° livello fino a 4 risorse.

Primo Collaboratore del Responsabile di Team Crediti, di Unità Centrali e Sostituto di Filiali: fino a 4 risorse inquadramento 3^ Area Professionale di 3° livello, oltre inquadramento 3^ Area Professionale di 4° livello.

Capo cassiere che sovrintenda fino a 2 postazioni di cassa inquadramento 3^ Area Professionale di 2° livello, oltre 3^ Area Professionale di 3° livello.

Coordinatore dei servizi di Cassa Centrale : 3^ Area Professionale di 4° livello

\* \* \*

- Fermo restando che la qualifica di Responsabile e Primo collaboratore viene riconosciuta allo scadere del terzo mese di sperimentazione.
- L'Azienda deve provvedere annualmente, entro il mese di aprile in occasione della valutazione professionale, alla consegna dello stato di servizio a tutte le Risorse della Banca (livello retributivo, unità di assegnazione, profilo organizzativo).
- Ogni qualvolta si faccia riferimento al numero delle risorse, queste si intendono comprensive del responsabile.

- L'Azienda notifica al Sindacato entro 30 giorni dalla delibera i passaggi di livello, nonché le assunzioni specificando la tipologia contrattuale e, per i contratti a termine, la durata e la scadenza e comunica i trasferimenti entro 30 giorni dalla disposizione.
- L'Azienda comunica a tutti i dipendenti, entro 30 giorni, i trasferimenti, conferimenti di incarico ed avanzamenti nell'ambito dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali.
- Per le Unità, Team crediti e Filiali l'Azienda deve individuare rispettivamente il sostituto ed il primo collaboratore del Responsabile entro tre mesi dalla eventuale mancata copertura. Trascorso tale termine il livello verrà assegnato al dipendente con il grado più elevato e maggiore anzianità nel grado.
- Il riconoscimento dell'inquadramento spettante deve avvenire entro 30 giorni dal momento in cui si verificano le condizioni contrattuali di cui sopra.
- Nessuno ufficio può essere retto ad interim per un periodo di oltre tre mesi.
- Per le nuove Unità che verranno istituite successivamente alla firma del presente accordo, verrà predisposto apposito incontro tra le parti entro 3 mesi dalla loro istituzione per comunicare le strutture organizzative e i relativi inquadramenti.
- Nel numero di postazioni di cassa si computano quelle interne all'unità operativa o esterne (sportelli staccati) che siano utilizzate per almeno 10 giorni lavorativi mensili.

## **Art. 2 – Ruoli chiave**

### **Criteri di individuazione**

La valutazione del peso specifico dei profili professionali ai fini dell'individuazione dei ruoli chiave è determinata da:

1. complessità organizzativa;
2. specificità ed ampiezza delle conoscenze tecniche e professionali e del livello di esperienza professionale richiesta;
3. autonomia decisionale.

### Trattamento retributivo dei Ruoli Chiave

- Ruolo chiave di **1° fascia** →  
Quadro direttivo 4° livello con indennità annua lorda Euro 7.000,00
- Ruolo chiave di **2° fascia** →  
Quadro direttivo 3°/4° livello con indennità annua lorda Euro 5.000,00
- Ruolo chiave di **3° fascia** →  
Quadro direttivo 2°/3° livello con indennità annua lorda Euro 3.000,00.

### Ruoli Chiave

- Ruolo chiave di 1° fascia – Responsabili di Direzioni Centrali, laddove non già inquadrati come Dirigenti
- Ruolo chiave di 2° fascia – Direttore della Sede di Roma
- Ruolo chiave di 3° fascia – Responsabili di Filiale in base alla dimensione ed alla rilevanza dell'unità operativa (da n. 10 risorse in poi) e Responsabili di Team Crediti.

### Indennità di Preposizione

Ai Responsabili di Filiale, con un inquadramento fino a Quadro Direttivo di 2° livello, verrà corrisposto un riconoscimento “*ad personam*” di € 1.500,00 annui. Tale riconoscimento verrà riassorbito in caso di adibizione ad incarichi diversi da Responsabile di Filiale e in caso di avanzamento a Quadro Direttivo di 3° livello.

## **Art.3 – Benefici economici per automatismo**

Tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree professionali e nei Quadri Direttivi fino al 3° livello retributivo che non abbiano avuto avanzamenti di carriera (promozioni/*ad personam*) negli ultimi 10 anni, avranno diritto ad un assegno mensile come da tabella di seguito esposta:

- 1° Area Euro 40
- 2° Area Euro 50

- 3° Area Euro 60
- Quadri Direttivi (1°, 2° e 3° livello) euro 70

Tale beneficio economico viene corrisposto subordinatamente alla presenza di una valutazione, nell'ultimo anno, attestata su un valore medio degli elementi analitici almeno pari a "6" ed è comunque riassorbibile da eventuali inquadramenti superiori. Nel caso in cui non si realizzassero tali condizioni i termini previsti si prorogano fino al raggiungimento dei suddetti livelli.

Per il personale in servizio part-time il suddetto beneficio economico verrà corrisposto in proporzione all'orario di lavoro.

Tale beneficio verrà corrisposto per due volte (due decenni) con effetto retroattivo.

#### **Art.4 – Premio Aziendale**

Con riferimento all'art. 48 del CCNL 19/01/2012, i criteri per la determinazione del Premio Aziendale vengono definiti sulla base dei sotto elencati punti a), b) e c):

##### **a) Produttività**

L'indicatore prescelto è composto dalle voci Totale dell'attivo più Titoli di terzi in custodia ed amministrazione (BOT, CCT, BTP, prodotti assicurativi e altre obbligazioni al valore nominale; titoli azionari, fondi, Sicav, GPF al valore di mercato o, in assenza, al valore di acquisto) diviso per il numero medio dei Dipendenti. Andranno presi a riferimento gli importi medi risultanti dalla semisomma dei saldi di bilancio al 31.12 dell'anno di riferimento e di quello precedente.

Il numero dei Dipendenti è dato dalla media del Personale effettivamente in servizio al 31.12 dell'anno di riferimento e precedente, e considerando i mesi effettivi di servizio (fermo restando quanto stabilito in caso di assenza retribuita) e depurato dal risparmio derivante dal Personale in part - time.

Per la determinazione del premio viene calcolata la variazione anno su anno dell'indice suindicato, ponendo come base 100 il valore dell'anno precedente.

L'importo da erogare per la componente Produttività è ricavato dalla seguente tabella:

<b>Tipo</b>	<b>Soglia</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Anno rif. &lt; anno prec.</b>	<b>Oltre 10%</b>	<b>150</b>	<b>153</b>	<b>156</b>	<b>159</b>
<b>Anno rif. &lt; prec</b>	<b>Fino al 10%</b>	<b>200</b>	<b>204</b>	<b>208</b>	<b>212</b>
<b>Anno rif. = o &gt; prec</b>	<b>Fino al 5%</b>	<b>250</b>	<b>255</b>	<b>260</b>	<b>265</b>
<b>Anno rif. &gt; prec</b>	<b>Dal 5% al 10%</b>	<b>300</b>	<b>306</b>	<b>312</b>	<b>318</b>
<b>Anno rif. &gt; prec</b>	<b>Oltre 10%</b>	<b>350</b>	<b>357</b>	<b>364</b>	<b>371</b>

#### **b) Redditività**

Per la redditività viene calcolato un importo annuo globale da erogare pari a 1,32% del Risultato Lordo di Gestione calcolato come segue: voce 120 di conto economico (margine di intermediazione) al netto della voce 70 (dividendi e proventi simili) oltre alla voce 150 (spese amministrative) e voce 190 (altri oneri, proventi di gestione) limitatamente alla gestione ordinaria.

La cifra media pro capite viene determinata dividendo il suddetto importo globale per il numero dei Dipendenti calcolato con i criteri del punto a).

#### **c) Quota fissa pro - capite di 900 euro**

-----  
L'importo medio pro capite del Premio Aziendale è dato dalla somma degli importi risultanti ai punti a) b) e c).

Il valore così ottenuto viene parametrato, sulla base della seguente tabella:

<b>inquadramento</b>	<b>Parametro</b>
Quadro Direttivo 4° Livello	260

Quadro Direttivo 3° Livello	220
Quadro Direttivo 2° Livello	170
Quadro Direttivo 1° Livello	160
3 <sup>a</sup> Area 4° Livello	144
3 <sup>a</sup> Area 3° Livello	134
3 <sup>a</sup> Area 2° Livello	127
3 <sup>a</sup> Area 1° Livello	120
2 <sup>a</sup> Area 3° Livello	113
2 <sup>a</sup> Area 2° Livello	110
2 <sup>a</sup> Area 1° Livello	107
LIV.UNICO	100

Tutta la documentazione necessaria per la determinazione dell'ammontare del Premio Aziendale dovrà essere consegnata alle Delegazioni Sindacali a cura della Direzione Generale-Risorse Umane entro e non oltre il 31 maggio di ciascun anno insieme al bilancio dell'esercizio precedente ed al sistema di calcolo del Premio Aziendale relativo a tutte le voci.

Qualora l'Azienda presenti un perdita nell'esercizio di riferimento, non si darà luogo all'erogazione del Premio Aziendale.

In caso di valutazione negativa (valore inferiore o pari a "5" sia per le Aree Professionali che per i Quadri Direttivi) e di provvedimenti disciplinari (ad esclusione di quanto alla lettera *a* e *b* dell'art. 44 del CCNL 19/01/2012), il Premio Aziendale non viene riconosciuto. In tal caso verrà data preventiva informativa alle OO.SS..

Il Premio Aziendale viene corrisposto - con le competenze del mese di giugno di ciascun anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce - a tutti i Dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, inclusi i Dipendenti con contratto diverso da quello a tempo indeterminato e tutti i Lavoratori rientranti nelle tipologie previste dal Dlgs n.276/2003 e successive modifiche previste dalla L. 16/05/2014, n.78 e tutte le tipologie contrattuali previste dalle leggi vigenti, con esclusione dei contratti di consulenza.

Il Premio Aziendale non viene computato ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Per i Dipendenti a tempo parziale, il Premio Aziendale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro stabilito.



Nel caso di assenza non retribuita dal servizio, il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi, quanti sono i mesi interi di assenza.

Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.

La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

Le Parti stabiliscono di dar corso, nel periodo compreso tra il 31 maggio e il 15 giugno di ciascun anno, alla verifica degli eventuali effetti di eventi straordinari che avessero ripercussioni sugli indicatori assunti a riferimento per il calcolo del Premio Aziendale.

## **Art.5 – Polizze e previdenza integrativa**

### **- Articolo 5a Polizza sanitaria:**

Per il personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi l'Azienda provvede ad aumentare dal 1° marzo 2016 il contributo annuo a proprio carico fino alla concorrenza di Euro 855,00.

Le coperture assicurative e le forme tecniche più adeguate alle esigenze dei lavoratori, senza oneri aggiuntivi per la Banca, verranno valutate congiuntamente tra le Parti. Copia delle Polizze deve essere obbligatoriamente consegnata ad ogni Lavoratore. Il Personale in quiescenza potrà beneficiare della predetta polizza, con un premio diverso da quello per i dipendenti in servizio e totalmente a proprio carico, e senza che comporti alcuna incidenza sul rapporto premi - sinistri del Personale in servizio.

#### **- Articolo 5b Polizza a copertura eventi criminosi:**

A copertura dei danni derivanti ai Dipendenti da atti criminosi a danno dell'Azienda, la stessa ha stipulato idonea polizza assicurativa per il rimborso, per ogni infortunio, delle spese di cura fino alla concorrenza della somma complessiva di € 15.000,00. Le spese coperte e le modalità di rimborso sono descritte nella polizza.

#### **- Articolo 5c Polizza infortuni:**

Viene confermata l'assicurazione, con premio totalmente a carico dell'Azienda, a favore di tutti i Dipendenti a copertura dei rischi professionali ed extra-professionali, la quale deve essere fornita in copia a tutti gli assicurati. Le coperture assicurative devono essere valutate congiuntamente tra le parti e comunque, in fase di rinnovo, non si potranno prevedere diminuzioni dei diritti e prestazioni già acquisiti. In particolare le coperture assicurative devono essere esenti da qualsiasi tipo di franchigia.

#### **- Articolo 5d Previdenza integrativa:**

L'Azienda si impegna ad effettuare una contribuzione per ogni singolo Lavoratore, da ritenersi aggiuntiva a quella effettuata dal Lavoratore stesso, pari al 4,25% annuo nel fondo Pre.Vi.Gen o altro Fondo concordato con le OO.SS . Tale contributo decorre dal 1° gennaio 2016 è esteso a tutto il personale inclusi i dipendenti con contratto diverso da quello a tempo indeterminato e tutti i Lavoratori rientranti nelle tipologie previste dal Dlgs n.276/2003 e successive modifiche e successive modifiche previste dalla L. 16/05/2014, n.78 e tutte le tipologie contrattuali previste dalle leggi vigenti, con esclusione dei contratti di consulenza.

### **Art.6 – Indennità di rischio**

Fermo restando quanto previsto dal CCNL 2012 nella tabella all'allegato 5, viene chiarito che, nei casi di adibizione non continuativa alla mansione di addetto allo sportello che effettua esborsi e/o introiti di valori, l'indennità di rischio viene attribuita come segue:

- ✓ 60% dell'indennità ove l'effettiva adibizione non superi gli otto giorni nel mese solare.
- ✓ 100% dell'indennità per adibizione superiore agli otto giorni nel mese solare.

## **Art.7 – Agevolazioni a favore del personale**

- a) CONTRIBUTO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP
- b) BEFANA A FAVORE DEI FIGLI DEI DIPENDENTI
- c) PROVVIDENZE AI FIGLI STUDENTI
- d) MISURA DEL BUONO PASTO (TICKET)
- e) AGEVOLAZIONI IN C/C
- f) PRESTITI PERSONALI
- g) MUTUI PRIMA CASA
- h) PREMIO DI FEDELTA' IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO
- i) PREMIO DI FEDELTA' PER CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- j) DIVISE AI COMMESSI.

**Contributo per familiari portatori di handicap:** Euro 3.000,00 annue da corrispondere a ciascun familiare a carico fiscalmente con gravi menomazioni fisiche o psichiche accertate dalle strutture pubbliche preposte.

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di aprile di ciascun anno a presentazione, da parte dei dipendenti interessati, di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

**Befana a favore dei figli dei dipendenti:** Euro 200,00 a ciascun figlio o persona equiparata a carico del dipendente, fino al compimento del 10° anno di età. Verrà corrisposto, in busta paga, sino al limite di Euro 400 senza tassazione, oltre con tassazione, entro il 6 gennaio di ciascun anno.

**Provvidenze ai Lavoratori studenti ed ai figli studenti :** Le misure sono stabilite come segue:

- Studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado: Euro 400,00
- Studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado: Euro 500,00
- Studenti universitari: Euro 900,00.

erogati secondo i criteri individuati dal CCNL 2012.

**Buono Pasto (Ticket):** Per i dipendenti a tempo pieno Euro 8,00 e ai dipendenti a tempo parziale Euro 4,80.

**Agevolazioni in c/c:** A tutto il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, spettano le seguenti agevolazioni per i rapporti regolati in c/c per un numero massimo pari a 3 rapporti di c/c accesi per dipendente:

- Franco Imposta di Bollo per giacenze medie fino ad Euro 50.000;
- Franco spese e commissioni
- Depositi : tasso pari al B.C.E. pro tempore vigente
- Impieghi: Scoperto di c/c da utilizzare per elasticità di cassa entro i seguenti limiti:
  - € 6.000,00 fino al compimento del terzo anno di servizio,
  - € 10.000,00 oltre il terzo anno di servizio e fino al compimento del quinto;
  - € 14.000,00 oltre il quinto anno di servizio;
- Tasso: B.C.E. p.t.v., franco c.m.d. ed *extrafido*;
  - Eventuali ulteriori agevolazioni, eccedenti i limiti suindicati ed attuate le prescritte autorizzazioni, saranno regolate al B.C.E. p.t.v. + 0,50 punti percentuali; senza autorizzazione saranno regolate al B.C.E. + 2,50%
- Al personale in quiescenza viene mantenuto un fido per scoperto di c/c pari ad Euro 3.000 se con accredito della pensione.

**Agevolazioni per i depositi titoli:** A tutto il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, spettano le seguenti agevolazioni per i depositi titoli per un numero massimo di n. 3 rapporti di deposito titoli accesi per dipendente:

- Franco Imposta di Bollo per giacenze medie fino ad Euro 50.000;
- Franco Spese;
- Commissioni acquisto/vendita titoli obbligazionari: 0,10%
- Commissioni acquisto/vendita titoli azionari: 0,30%

**Prestiti personali:** Possono essere concessi ai dipendenti fino ad Euro 35.000,00 indicizzato al B.C.E. p.t.v.+0,75% con rate fino a 96 mesi; le richieste di rinegoziazione di un prestito precedentemente erogato potranno essere accolte:

- fino alla concorrenza di Euro 35.000 in caso di richieste originarie di importo inferiore;
  - ad avvenuto ammortamento del 35% per richieste originarie di importo pari ad Euro 35.000.
- Bancomat: Nessun aggravio di spese e commissioni per l'utilizzo del medesimo presso gli sportelli automatici di altri Istituti di Credito; rilascio tessera gratuito;
  - Utenze: Franco spese e commissioni solo a mezzo domiciliazione, altrimenti regolate alle stesse condizioni praticate per la Clientela.

- Bonifici Italia o estero: commissioni gratuite.
- Home Banking gratuito sul conto dove transita lo stipendio del Lavoratore.

### **Mutui agevolati prima casa**

Possono essere concessi ai dipendenti mutui per l'acquisto e la ristrutturazione della prima casa o per l'acquisto di pertinenze relative alla prima casa (box, cantine), e per la rinegoziazione di mutui contratti con altri Istituti, usufruibili alle seguenti condizioni agevolate da ritenersi valide anche per i dipendenti che hanno già contratto il finanziamento (decorrenza data firma contratto).

#### **- Caratteristiche mutuo 1° casa dipendenti:**

**Durata:** Fino a 30 anni - **Importo massimo:** Euro 400.000,00 **di cui:**

**Tasso Variabile:**

**Importo massimo:** Euro 400.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 0,75%.

**Tasso Fisso:**

- **Fino all'importo di euro 200.000,00:** verrà applicato il B.C.E.+ 0,85%;

- **oltre l'importo di euro 200.000,00 e fino al massimo di euro 300.000,00:** verrà applicato il B.C.E. + 1,20%

#### **- Caratteristiche mutuo 1° casa figli:**

**Durata:** Fino a 30 anni - **Importo massimo:** Euro 200.000,00 **di cui:**

**Tasso Variabile:**

**Importo massimo:** Euro 200.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 1,10%.

**Tasso Fisso:**

**Importo massimo:** Euro 150.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 1,60%.

#### **- Caratteristiche mutuo 2° casa dipendenti:**

**Durata:** Fino a 30 anni - **Importo massimo:** Euro 200.000,00 **di cui:**

**Tasso Variabile:**

**Importo massimo:** Euro 200.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 1,75%.

**Tasso Fisso:**

**Importo massimo:** Euro 150.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. + 2,25%.

**Per tutte le tipologie sopra elencate**

**Finanziabilità massima:** 100% del valore commerciale.

**Iscrizione ipotecaria:** 100% dell'importo finanziato.

**Intestazione:** Possibile eventuale cointestazione con il coniuge/convivente di fatto

Nessuna penale per l'estinzione anticipata;

Nessuna spesa per l'istruttoria;

Mantenimento delle agevolazioni del tasso in caso di pensionamento.

**Premio di fedeltà in costanza di rapporto di lavoro:**

In occasione del compimento da parte dei dipendenti del 25° anno di effettivo servizio presso il nostro Istituto, l'azienda corrisponderà un importo pari al 20% della retribuzione annua lorda.

**Premio di fedeltà per cessazione del rapporto di lavoro - "bonus di fine rapporto":**

A favore del personale in servizio, verrà corrisposto un premio di fedeltà di fine rapporto di lavoro commisurato al 10% della retribuzione annua lorda percepita nell'anno precedente esclusa l'indennità di rischio e l'indennità per lavori svolti in locali sotterranei.

Detto premio sarà corrisposto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro al personale che abbia superato i 25 anni di servizio presso la nostra Banca e sempre che la risoluzione non sia determinata da licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

**Divise ai commessi:**

- 4 paia di scarpe ogni anno (2 estive e 2 invernali);
- 8 camicie ogni anno (4 estive maniche corte e 4 invernali a manica lunga);
- 4 cravatte ogni anno;
- 4 pantaloni ogni anno (2 estivi + 2 invernali);
- 2 vestiti ogni anno ( 1 invernale e 1 estivo);
- 1 pullover invernale ogni anno;
- 1 impermeabile lungo ogni 3 anni
- 1 cappotto ogni 3 anni.

L'Azienda si impegna a siglare convenzioni con Asili che assicurino riduzioni sulle tariffe di iscrizione.

## **Art.8 – Formazione del Personale**

La formazione è lo strumento insostituibile per l'aggiornamento, ma soprattutto per la crescita delle capacità e delle conoscenze del personale; pertanto le attività formative dovranno offrire pari opportunità di crescita a tutti i lavoratori diffondendo le competenze necessarie allo sviluppo professionale.

1) Programmi, criteri e finalità formeranno oggetto di preventiva valutazione comune tra Azienda e OO.SS. Aziendali, come previsto dal CCNL, entro il 28/2 di ogni anno. Tutti i corsi effettuati senza detta preventiva valutazione comune non rientreranno nel computo delle ore previste per ciascun lavoratore dal presente articolo.

2) Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi, devono essere portati a conoscenza di tutto il Personale (CCNL art. 66).

3) Per ciascun lavoratore verrà predisposta una scheda formativa individuale contenente tutti i dati riguardanti i corsi effettuati esterni ed interni all'Azienda.

4) Si ritengono esclusi dal pacchetto formativo gli aggiornamenti ed addestramenti relativi all'uso delle procedure informatiche.

5) A garanzia della qualità della formazione erogata i corsi dovranno essere tenuti da "Società Certificate" o altamente qualificate.

6) I corsi di formazione dovranno mantenere un equilibrio tra l'aggiornamento delle normative e le restanti tematiche.

L'Azienda si impegna inoltre:

- svolgere le attività formative oltre che presso la Direzione Generale anche presso le sedi di Avezzano e L'Aquila.
- a dar corso a quanto previsto dall'art.71 del C.C.N.L. 19/01/2012.
- come previsto dall'art.72 del C.C.N.L. a tenere corsi di formazione professionale e/o di aggiornamento per ogni lavoratore. Il pacchetto formativo per ciascun Dipendente sarà non inferiore alle 38 ore annue retribuite da erogare entro il 31.12 di ciascun anno. Ciascun lavoratore, nell'ambito delle 38 ore (di cui eventualmente massimo 5 ore in e-learning), potrà scegliere di propria iniziativa, dal catalogo, i corsi di formazione da effettuare.

- entro il 28/2 di ciascun anno ad effettuare un incontro con le OO.SS. firmatarie del presente contratto per verificare e pianificare lo smaltimento dei crediti formativi maturati dai Lavoratori attraverso un piano di recupero individuale.

Le parti, tenuto conto delle particolari responsabilità nonché delle capacità professionali richieste al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi, convengono sull'opportunità di erogare uno specifico intervento formativo riservato ai Lavoratori che accedono alla categoria medesima e che avrà l'obiettivo di rafforzare le competenze specifiche. La partecipazione allo specifico intervento formativo dovrà avvenire entro sei mesi dall'inquadramento nella categoria Quadri Direttivi.

L'Accordo sulla Formazione firmato tra le Parti in data 22/05/2015 costituisce parte integrante del presente Contratto.

Tenuto conto dell'importanza strategica, sia per la Banca che per la crescita professionale del Lavoratori, con il proposito di migliorare la qualità e l'organizzazione delle proposte formative, le parti convengono di approfondire e discutere l'argomento, comprese eventuali intese sulla distribuzione delle ore di formazione (Ore in aula e ore e-learning).

## **Art.9 – Missione Temporanea**

Al personale inviato in missione temporanea spetta il trattamento di cui ai contratti ed accordi nazionali che regolano la materia.

Nel caso in cui il viaggio venga compiuto con il proprio automezzo, sempre che sia stata concessa autorizzazione della Banca, spetta il rimborso delle spese che è disposto nella misura di Euro 0,35 per ogni chilometro percorso.

## **Art.10 – Mobilità Territoriale**

Fermo quanto previsto dal CCNL 19/01/2012, l'Azienda si impegna a tenere nella dovuta considerazione richieste di trasferimento legate a particolari situazioni familiari e personali del Dipendente.



## **Art.11 – Aspettativa per motivi familiari, personali e di studio**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 57 CCNL 2012, l'Azienda sarà tenuta ad accogliere positivamente le richieste pervenute almeno per una quota minima del 3% della forza lavoro.

La richiesta scritta del dipendente dovrà essere inoltrata all'Azienda con un preavviso minimo di trenta giorni di calendario ed in assenza di rifiuto scritto da parte di quest'ultima si intende tacitamente accettata.

## **Art.12 – Permessi retribuiti**

Il Lavoratore ha diritto a:

1. cinque giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, del convivente, di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente.
2. un giorno lavorativo di permesso retribuito per decesso di altri parenti ed affini ricompresi nel terzo grado.
3. quindici giorni lavorativi di permesso retribuito, complessivamente nell'anno solare, per gravi infermità che determinino inabilità dei soggetti di cui al punto 1) che precede, secondo le modalità previste dalla Legge 53/2000 e dal relativo decreto interministeriale n.278 del 21.07.2000. Per fruire del permesso, l'interessato comunica preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dei medici di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice. Tali permessi non sono frazionabili in ore e sono escluse le autocertificazioni.
4. fino a tre giorni lavorativi di permesso retribuito in occasione della nascita e/o dell'adozione di un figlio, con presentazione del certificato di nascita o di adozione entro cinque giorni dal rientro in servizio;

5. al Lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione;
6. cinque giorni lavorativi per la preparazione di esami d'iscrizione ad albi professionali.
7. Prestazioni sanitarie: fino a sei giorni complessivi per anno solare frazionabili in ore. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dei medici di medicina generale o del pediatra di libera scelta.

### **Art.13 – Orario di Lavoro**

In tema di orario di lavoro al lavoratore verranno conteggiate le prestazioni aggiuntive tenendo conto di una soglia minima di 20 minuti.

### **Art.14 – Part Time**

L'Azienda, compatibilmente alle esigenze operative delle singole unità produttive, accoglierà le richieste di trasformazione almeno fino al 10% del Personale a tempo pieno. Le richieste di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno prima della scadenza del part time potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e, comunque, non oltre tre mesi dalla data di presentazione della richiesta.

Il personale a part-time inserito in percorsi professionali contrattualizzati maturerà gli inquadramenti ed i livelli retributivi previsti dalle vigenti disposizioni negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

### **Art.15 – Pari Opportunità**

La Banca deve:

- organizzare ogni anno almeno due corsi di aggiornamento professionale destinati alle Lavoratrici ed ai Lavoratori che rientrano dalla maternità o da assenze superiori ai cinque mesi;

- organizzare i corsi di formazione nelle ore antimeridiane per consentire la partecipazione del Personale a part time;
- valorizzare nel modo più appropriato, anche attraverso nuove soluzioni organizzative, il contributo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori a part-time. A tal fine la Banca deve porre in essere atti volti a rendere compatibili le mansioni dei Quadri Direttivi con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per quanto concerne le Lavoratrici che rientrano dalla maternità e coloro i quali usufruiscono del part time per esigenze familiari o di salute, l'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze di servizio, a valutare con favore ed in via prioritaria le richieste di adibizione ad unità operativa vicina all'abitazione abituale.

Il rispetto di quanto sopra è demandato ad una Commissione di nuova istituzione formata da un rappresentante sindacale per ogni sigla presente in Azienda e da un rappresentante aziendale.

## **Art.16 – Salute e sicurezza**

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro ed allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee - anche diversificate in rapporto alle diverse situazioni ambientali - per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, l'Azienda esaminerà le proposte che le R.S.A. competenti avessero ad avanzare al riguardo; l'azienda, a sua volta, darà alle anzidette RSA preventiva informazione in merito ai provvedimenti che in linea generale intende adottare nell'ambito aziendale.

Il Regolamento per l'elezione dei R.L.S. (Dlgs.81/08 e s.m.i.) ed il Verbale di Accordo del 20 aprile 2005 sottoscritto tra la banca e le Delegazioni sindacali, formano parte integrante del presente Contratto.

In materia di sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro l'Azienda si impegna all'osservanza dell'obbligo datoriale di adottare tutte le misure idonee a prevenire atti criminosi.

In particolare, in occasione di eventi criminosi, sarà attivata a cura dei Preposti la "procedura operativa post-rapina", parte integrante del Piano di Emergenza di Filiale che ogni Preposto deve ricevere all'atto del proprio insediamento unitamente alla c.d. "check list post-rapina".

Su richiesta del lavoratore, che abbia subito un evento criminoso, l'Azienda si impegna a concedere un periodo di riposo da uno a cinque giorni lavorativi.

## **Art.17 – Invalidità permanente e decesso**

In caso di invalidità permanente pari o superiore al 50% o decesso del dipendente, se avvenuta in costanza del rapporto di lavoro, l'Azienda terrà in particolare considerazione le eventuali domande di assunzione da parte di stretti familiari del dipendente deceduto o menomato.

## **Art.18 – Agibilità sindacali**

L'azienda concederà per motivi sindacali l'uso di idonea stanza dotata di una scrivania, un armadio, un personal computer collegato ad internet ed un telefono, fax, stampante e fotocopiatrice.

La chiave di accesso alla stanza sindacale viene consegnata dalla Banca ad un Delegato di ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto. I Delegati sindacali, con apposita verbalizzazione, saranno tenuti alla custodia della chiave e saranno responsabili del suo eventuale smarrimento.

L'uso del locale è consentito esclusivamente ai rappresentanti sindacali della Banca eletti di volta in volta dalle assemblee dei lavoratori, unicamente per l'espletamento di attività sindacali. Le organizzazioni sindacali possono far accedere nella stanza i lavoratori per la disamina di problematiche sindacali ed in presenza di almeno un Delegato.

Le organizzazioni sindacali si impegnano affinché l'uso del locale e delle attrezzature in esso installate avvenga per finalità esclusivamente di carattere sindacale, nel rispetto delle norme vigenti, dell'integrità dei beni concessi e per il tempo strettamente necessario al predetto scopo, non potendo in nessun caso destinarli a scopi diversi o consentirne l'uso a terzi.

La Banca ha diritto di accesso al locale per l'effettuazione di sopralluoghi/interventi tecnici e delle pulizie.

L'accesso ad internet e l'uso della posta elettronica, del telefono, del fax sono sottoposti alle normative interne ed esterne.

Ai fini di una completa e trasparente comunicazione con tutti i Lavoratori, è consentito alle OO.SS. l'utilizzo di tutti gli strumenti di comunicazione a disposizione, compresa la posta elettronica interna e il fax.