



SOLUTION

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

"Testo coordinato del _____,
che recepisce quanto definito
nell'Ipotesi di accordo
sottoscritta il _____"

Forlì, 23/07/2023

TUTTE LE SIGUE

x VILCA

GIOORGIO CLAUDIO

x FABI VINCIGERRE MARCO

PARTE NORMATIVA

Art. 1 – Informazioni

L'Azienda provvederà a comunicare al Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o in sua assenza alle RSA firmatarie del presente accordo:

- Le assunzioni, specificando nomi, inquadramenti (categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali, forma del contratto - apprendistato, tempo determinato, inserimento, ecc.) dei nuovi dipendenti e le unità organizzative cui sono assegnati;
- I contratti di somministrazione lavoro, i tirocini e gli stage specificando i nominativi, la durata e le unità organizzative in cui sono inseriti;
- I movimenti di Personale, escluse le brevi sostituzioni;
- I passaggi a qualifiche superiori;
- Il programma ed i piani dei corsi di formazione da svolgere nell'anno in corso;
- Deroghe alla ripartizione degli orari di lavoro;
- Le altre comunicazioni previste dal vigente CCNL.

L'Azienda altresì si impegnerà a comunicare a tutto il personale le assunzioni, specificando nomi e ruoli dei nuovi dipendenti e le Unità Organizzative a cui saranno assegnati.

Comunicazioni al Personale

In alternativa all'affissione delle comunicazioni nella bacheca del personale, la Banca utilizzerà una bacheca elettronica consultabile da ogni postazione di lavoro o di telelavoro e nella quale confluiranno tutte le informative dovute ai dipendenti in base a leggi e contratti.

Le Parti concordano che, mediante la pubblicazione delle suddette comunicazioni nella bacheca elettronica, l'Azienda avrà assolto ad ogni obbligo di pubblicità previsto da disposizioni di legge e contrattuali nei confronti del personale, ad eccezione di quelle per le quali le normative vigenti prevedano espressamente l'affissione obbligatoria in bacheca od in altro luogo facilmente accessibile ai lavoratori.

I dipendenti che sul posto di lavoro non hanno la disponibilità di un personal computer ad uso individuale utilizzeranno la loro password per accedere alle comunicazioni con l'ausilio degli strumenti informatici presenti all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza.

L'Azienda provvederà mensilmente a comunicare alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo i dati relativi al lavoro straordinario prestato, comprensivo della banca ore, ed il numero dei dipendenti interessati.

Fusioni e incorporazioni

Ferme le previsioni del CCNL, in caso di progetti di fusione od incorporazione che coinvolgano l'Azienda, la stessa si impegna a verificare con le R.S.A., sulla base del piano industriale, prima del passaggio alla fase decisionale, i problemi riguardanti il Personale (organici, mobilità, riqualificazione, tutela professionale) al fine di ricercare soluzioni idonee.

2

Art. 2 – Incontri periodici

Gli incontri e le trattative sindacali si terranno tra la Delegazione della Banca e le rappresentanze sindacali in occasione di tali incontri sarà redatto apposito verbale.

La Banca, nonostante quanto previsto dall'art. 12 lettera D) paragrafo 4) del CCNL, si impegna a mantenere semestrali gli incontri previsti dall'art. 13 del CCNL.

Le problematiche connesse ai carichi e ritmi di lavoro, agli organici, nonché all'applicazione delle norme di cui all'art. 9 della legge 20.5.1970 n. 300, saranno esaminate in incontri con periodicità non inferiore al semestre, su richiesta delle R.S.A. che, nella domanda, dovranno indicare preventivamente tutti gli argomenti che intendono prendere in esame.

Nell'ambito degli incontri suddetti potrà essere svolta anche una verifica sulla gestione dei contratti non a tempo indeterminato.

Art. 3 – Struttura dell'organico e attribuzione responsabilità

La struttura dell'Organico Aziendale verrà comunicata dall'Azienda alle R.S.A. ed a tutto il Personale Dipendente.

Ferme le previsioni del CCNL, In caso di modifiche rilevanti, derivanti da esigenze organizzative che comportino accorpamenti, oppure scorporo, frazionamento o cessazione di attività e/o introduzione di nuove attività o di processi di automazione, l'Azienda ne informerà preventivamente le R.S.A. in un apposito incontro.

Le responsabilità, le competenze ed i criteri di sostituzione di chiunque sia titolare di mansioni di responsabilità o di coordinamento nell'ambito delle unità organizzative aziendali saranno rese note ai Dipendenti.

Art. 4 – Figure professionali – Inquadramento

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie; a tal fine lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art. 90 CCNL).

Rete Filiali

Dimensione Unità Organizzativa (compreso Responsabile)	Ruolo	Inquadramento (Minimo)
Da 1 a 4 addetti	Titolare	3° AP 4° LR
Da 5 a 6 addetti	Titolare	QD 1
Da 7 addetti	Titolare	QD 2
Da 8 a 9 addetti	Titolare	QD 3
Da 10 addetti e oltre	Titolare	QD 4

Si precisa che nel calcolo degli addetti di cui sopra i dipendenti a tempo parziale vengano conteggiati a tempo pieno.

AP = Area Professionale

LR = Livello Retributivo

QD = Quadro Direttivo

Sostituto del Direttore

Viene designato in ogni filiale il "sostituto" del direttore, con lettera formale di incarico. Il sostituto assume le facoltà ordinarie del direttore ad esclusione di quelle relative alla concessione e gestione del credito. La nomina è valida fino a diversa comunicazione scritta e decade in caso di trasferimento.

Al sostituto viene riconosciuta una "Indennità Sostituto Direttore" per i giorni interi di assenza o impedimento del direttore dovuti a ferie, ex festività, malattia, partecipazione a corsi di formazione, missioni, aspettativa, permessi retribuiti.

L'indennità Sostituto del Direttore è pari alla differenza tra la retribuzione del sostituto e quella che percepirebbe in base all'inquadramento target della direzione della filiale riferita al livello di complessità. L'importo giornaliero è calcolato dividendo la differenza retributiva annua per 360 e moltiplicando per i giorni di calendario ricompresi nel periodo di sostituzione.

Nuove assunzioni

L'Azienda valuterà con particolare attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato e/o tirocinio.

L'Azienda valuterà con particolare attenzione l'assunzione di personale avente caratteristiche coerenti con gli obiettivi dello sviluppo della Banca.

Sviluppo professionale e di carriera

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate gli aspetti meritocratici, le mansioni svolte, la mobilità professionale su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere le competenze, i corsi di formazione cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

A tal fine le parti approfondiranno le leve che consentano la costruzione di un percorso professionale di carriera standard. Tale percorso comprenderà i criteri di assunzione, selezione, reclutamento, piano di inserimento in organico e successivo turn-over.

Tutela della dignità della Persona

Le Parti condannano con fermezza e si impegnano a reprimere i comportamenti di chiunque ponga in essere consapevolmente, con azioni sistematiche, durature e intense, violenze morali e persecuzioni psicologiche che mirano a danneggiare la dignità del lavoratore e lavoratrice.

Con riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L., in presenza di atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli e/o discriminatori lesivi della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, le Parti convengono di incontrarsi entro 30 giorni dalla notizia dell'evento, al fine di individuare i provvedimenti e le azioni necessarie a rimuovere le condizioni in essere ed a garantire la piena tutela della dignità della persona umana.

Art. 5 – Rotazione, trasferimenti

Rotazione e trasferimenti

Allo scopo di facilitare lo sviluppo delle competenze e delle professionalità, l'Azienda, oltre agli spostamenti ordinari e discrezionali che riterrà di eseguire per ragioni di servizio, sarà disponibile, salvo comprovate necessità organizzative e funzionali o situazioni particolari, ad effettuare periodiche rotazioni del Personale per soddisfare le domande di assegnazione a mansioni diverse (sempre proprie

della categoria, qualifica e grado di appartenenza) pervenute da lavoratori dipendenti che abbiano svolto le stesse mansioni per un periodo significativamente superiore al minimo di un anno.

L'Azienda si impegna a valutare la posizione del lavoratore entro 2 mesi dalla richiesta.

In caso di più richieste, l'Azienda si impegna a dare precedenza a coloro che non siano stati coinvolti in precedenti movimenti o rotazioni.

Ferme le previsioni del CCNL, l'assegnazione di un dipendente da un ufficio all'altro sarà normalmente comunicata con una settimana di preavviso; il trasferimento fra la sede centrale e le dipendenze o viceversa o da una Dipendenza all'altra sarà attuato con l'osservanza di quanto previsto dal vigente CCNL.

Non ricadono in questa normativa gli spostamenti dovuti a brevi sostituzioni, per ferie, malattie o altri casi d'urgenza.

Eventuali richieste scritte di rotazione non accolte dall'Azienda, le cui relative motivazioni saranno comunicate entro 2 mesi all'interessato, saranno oggetto di esame in occasione degli incontri di cui all'art. 2 del presente Contratto collettivo di lavoro di secondo livello.

Art. 6 – Formazione

Per il mantenimento della cultura aziendale a elevati livelli di efficienza operativa e commerciale, nonché il costante miglioramento del servizio, le parti concordano di confrontarsi sulla formazione con la finalità di analizzare le necessità, i temi e i risultati degli interventi formativi tesi alla continua crescita professionale di tutte le risorse.

La Banca si impegna a comunicare per iscritto a tutto il Personale il programma dei corsi di aggiornamento e qualificazione predisposti ed a comunicare individualmente al Personale interessato il piano di partecipazione ai corsi per l'anno di competenza.

Preso atto delle previsioni del nuovo CCNL (19/12/2019) in materia di Smart Learning, le parti si impegnano entro il 30/09/2020 ad avviare idoneo confronto sul tema

Art. 7 – Sicurezza del lavoro e prevenzione atti criminosi

L'Azienda si impegna ad aggiornare tali misure sulla base delle innovazioni tecnologiche, inviando comunicazione alle OO.SS. e ai R.L.S.

L'Azienda, nel quadro delle garanzie per la sicurezza antirapina, conferma l'impegno a fare rispettare il divieto allo svolgimento di operazioni allo sportello al di fuori dell'orario di apertura al pubblico.

In caso di evento criminoso la dipendenza osserverà la chiusura al pubblico per il restante periodo della giornata.

Il caricamento di contante nei bancomat esterni (non coincidenti con filiali), se non effettuato da ditta esterna specializzata, deve essere effettuato congiuntamente da due dipendenti.

La Banca si impegna a migliorare la preparazione del Personale in materia di sicurezza ed a svolgere, anche su richiesta delle OO.SS., corsi di formazione in aula, per illustrare al Personale addetto i dispositivi di sicurezza e le misure da assumere in caso di rapina nonché ogni altra precauzione da attuarsi nelle attività di gestione e trasporto dei valori.

Salvi i casi di grave negligenza, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina, per le somme occasionalmente detenute senza specifica autorizzazione oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabiliti dalle disposizioni interne.

Art. 8 – Sicurezza del lavoro, prevenzione degli infortuni e tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

5

Nell'ambito delle prescrizioni delle norme vigenti in materia, il personale può richiedere visita specialistica del medico aziendale competente, anche al di fuori delle periodicità concordate.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa ad un apposito incontro tra l'azienda e le R.S.A.; tale incontro per la materia in oggetto, potrà essere convocato in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

Art. 9 – Malattie ed infortuni

Le vigenti norme contenute nel CCNL in materia di malattia ed infortuni sono emendate nei seguenti termini migliorativi:

- 1) nei casi di assenza dal servizio, dovuta a malattia od infortunio accertati, il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari ad un mese per ogni anno di servizio con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi;
- 2) i periodi sopra indicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio per T.B.C. o di accertata necessità di cura per la stessa malattia, nonché in caso di comprovata grave malattia , cardiovascolare, AIDS, con un minimo di 18 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

Agli effetti dell'applicazione delle norme di cui sopra, avrà efficacia l'eventuale variazione di anzianità che durante la malattia o l'infortunio si sia verificata nei confronti del lavoratore. Durante il periodo di assenza per malattia od infortunio, compete al Lavoratore la retribuzione contrattuale integrale.

Ferme le previsioni del CCNL, perdurando la malattia oltre i termini sopra indicati, il Lavoratore sarà posto in aspettativa, salvo che non chieda l'esonero dal servizio per malattia. L'aspettativa ha una durata massima di 12 mesi e non comporta la corresponsione di emolumenti.

L'aspettativa per malattia cessa anche quando, in seguito agli accertamenti previsti dal CCNL vigente, risulta che non sussistano più le cause per le quali fu accordata.

Ai fini del computo del trattamento di cui al presente articolo, si cumulano per intero solo i periodi di assenza per malattia od infortunio verificatisi od esauriti nei quattro mesi precedenti.

Per l'ultimo periodo, tuttavia, non verrà praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D. 13 novembre 1924 n. 1825 e successive modificazioni.

Trascorso il periodo di aspettativa - od i soli periodi di cui al primo e secondo comma del presente articolo, qualora il Lavoratore abbia chiesto l'esonero dal servizio per malattia - senza che l'interessato abbia potuto riprendere il servizio, il rapporto di lavoro cesserà per motivi di salute, con diritto del Lavoratore al trattamento previsto dal CCNL o dalle disposizioni di legge.

L'esonero dal servizio per malattia può essere richiesto dal Lavoratore anche nel corso del periodo di aspettativa, fermo il trattamento di cui al precedente comma.

La Banca dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di Dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia.

Infortunio da evento criminoso

In caso di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, la Banca metterà a disposizione il doppio del massimale previsto per la copertura infortuni del dipendente.

Inoltre, in funzione della gravità dell'evento l'azienda valuterà caso per caso eventuali ulteriori misure a favore del dipendente colpito

In caso di assenza dal servizio conseguente ad atto criminoso o ad infortunio sul lavoro, la Banca conserverà il posto di lavoro e l'intero trattamento economico anche oltre i limiti previsti dal CCNL vigente, fino ad un massimo di 30 mesi.

Su richiesta del lavoratore direttamente colpito dall'evento criminoso, l'Azienda esaminerà con particolare considerazione, compatibilmente con le esigenze aziendali, l'assegnazione temporanea o definitiva ad altre mansioni.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale colpito dall'evento criminoso vanno compresi nella previsione dell'articolo 57 del vigente C.C.N.L.

Art. 10 – Controllo sul lavoro straordinario

Al fine di controllare i limiti imposti al lavoro straordinario a norma del vigente CCNL e ad integrazione dello stesso si prescrive che:

- è in facoltà di ogni Lavoratore verificare periodicamente il numero delle ore di lavoro straordinario da lui prestate;
- è facoltà del Segretario RSA di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro straordinario effettuato per tutta l'Azienda sulla base della previsione inserita nell'art. 106 del vigente CCNL.

Art. 11 – Banca delle ore

Si concorda che il recupero delle prestazioni aggiuntive (straordinario) e dell'eventuale riduzione orario (23 ore annue) possa essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora e per multipli di quarti d'ora.

Art. 12 – Part time

A specifica ed integrazione di quanto previsto dall'articolo 35 CCNL ABI (Disciplina del lavoro a tempo parziale) si conviene che:

- a. destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi e impiegati delle aree professionali) che prestano servizio a tempo indeterminato;
- b. il D.Lgs. 276/2003 prevede il diritto alla trasformazione del contratto a part time per il personale affetto da patologie oncologiche, per il quale vi sia una ridotta capacità lavorativa (anche a causa delle terapie) certificata dalla Commissione medica dell'USL
- c. presso l'Azienda verrà compilata una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei lavoratori che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale.

Le richieste dovranno essere presentate di norma entro il 15 dicembre ed il 15 giugno di ogni anno; di conseguenza, l'aggiornamento dell'apposita graduatoria sarà fatto entro il mese di dicembre e giugno. La graduatoria può essere consultata, a richiesta, dalle RSA o dai diretti interessati.

Le richieste di trasformazione possono essere avanzate dai dipendenti sulla base di esigenze che meritano particolare attenzione secondo l'ordine di seguito indicato, fatte salve le nuove disposizioni di cui all'art 35 CCNL 19/12/2019

-
- 1) lavoratori disabili e per assistenza a figli o affidati disabili;
 - 2) per assistenza familiari anziani, malati cronici
 - 3) per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati;
 - 4) per necessità di accudire figli di età inferiore a 14 anni;
 - 5) motivi di studio per corsi di cui all'art. 10 della Legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art. 68 del vigente CCNL);
 - 6) motivi personali.

Le domande dovranno essere accolte entro i limiti previsti e secondo l'ordine della graduatoria.

DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA

La graduatoria viene stilata in base ai punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- punti 15 per assistenza a figli o affidati disabili;
- punti 10 per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati.

Per il personale con necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni secondo l'ordine di punteggio:

- punti 8 per figli fino al compimento dei 3 anni;
- punti 6 per figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni;
- punti 5 per figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni;
- punti 2 per figli da 10 anni e 1 giorno a 14 anni.

Per il personale con più figli la determinazione del punteggio avverrà come segue:

- attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età, in misura intera;
- attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a 1/2 per il secondo figlio, ad 1/3 per il terzo figlio, ad 1/4 per il quarto e così via;
- la mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra;
- a parità di punteggio prevorrà chi ha il figlio di età inferiore.

Per il personale con altre motivazioni la determinazione del punteggio avverrà come segue:

- punti 3 per motivi di studio per corsi di cui all'art. 10 Legge 20.5.70 n. 300;
- punti 1 per motivi personali.

A parità di motivazione e requisiti prevorrà, nell'ordine, la maggiore anzianità di servizio e l'età anagrafica del dipendente.

Il criterio di attribuzione dei vari punteggi potrà, annualmente, essere rivisto su richiesta di una delle due Parti.

La richiesta di poter effettuare una prestazione lavorativa a tempo parziale deve essere presentata per iscritto dal dipendente all'Azienda, indicando le motivazioni della richiesta stessa.

L'Azienda valuterà con particolare attenzione le richieste di una prestazione lavorativa a tempo parziale provenienti dalla lavoratrice/lavoratore fino al compimento del terzo anno di età del proprio figlio.

In proposito si precisa che:

le richieste di effettuare prestazioni lavorative a tempo parziale verranno riscontrate dall'Azienda almeno 30 giorni prima della decorrenza indicata dal lavoratore;

le richieste di rinnovo relative a prestazioni lavorative a tempo parziale già in essere verranno riscontrate dall'Azienda almeno 45 giorni prima della loro scadenza.

Il dipendente può chiedere di effettuare una prestazione lavorativa a tempo parziale nella seguente modalità:

Modo orizzontale: prevede l'equa distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate nell'arco della settimana, articolato su 26,15 ore settimanali. L'articolazione su 30 e 32,30 ore settimanali di norma prevederà l'effettuazione dell'intervallo.

Ulteriori modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia per quanto riguarda la quantità che la distribuzione dell'orario di lavoro, potranno essere concordate dalle Parti.

La richiesta del dipendente deve avere una durata massima di 24 mesi, rinnovabile più volte finché sussistono le motivazioni iniziali della richiesta fatta.

In caso di raggiungimento del limite massimo delle richieste di part-time concedibili contenenti motivazioni analoghe, avrà la precedenza la richiesta pervenuta anteriormente. Qualora le richieste siano pervenute contemporaneamente avrà precedenza la richiesta del dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Al fine di favorire l'accoglimento delle richieste e il superamento delle difficoltà organizzative, o in relazione ad eventuali futuri provvedimenti legislativi in merito, le Parti si incontreranno al fine di approfondire, caso per caso, le problematiche che dovessero presentarsi.

Per quanto riguarda i pacchetti formativi in favore del personale part-time, previsti dall'art. 72 del vigente CCNL e successive modifiche, e per ogni corso di formazione frutto dal medesimo personale, l'Azienda si impegna a retribuire le ore di formazione effettuate oltre il normale orario di lavoro e fino a concorrenza dell'orario giornaliero a tempo pieno, anche eccedenti le 24 ore del pacchetto formativo obbligatorio, nel limite di durata complessiva dei corsi erogati.

Art. 13 – Copertura assicurativa di autovettura privata in Missione

L'azienda mette a disposizione del lavoratore che faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione a corsi, una copertura assicurativa che indennizzi i danni materiali diretti a tale autovettura derivati da collisione, urto, uscita di strada e ribaltamento che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi.

Per ogni dettaglio si faccia riferimento alla polizza in questione.

La presente copertura si applica anche qualora l'autovettura utilizzata sia di proprietà di familiari e/o conviventi con il lavoratore.

Sono esclusi da tale copertura i trasferimenti da e verso l'abitazione del lavoratore, cosiddetti in itinere.

Art. 14 – Permessi

Per familiari diversamente abili

Ai lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo un familiare diversamente abile (figlio o equiparato, coniuge o genitore, fratello e/o sorella) e che ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 art. 33 c. 3 abbiano diritto a 3 gg. di permesso mensile, verranno concessi su richiesta scritta del lavoratore, permessi orari aggiuntivi fin ad un massimo di 50 ore annue, di cui le prime 25 retribuite e le ulteriori 25 non retribuite.

Il lavoratore potrà usufruire, in aggiunta ai permessi mensili previsti dall'art. 33 della citata legge, di un permesso retribuito frazionabile per un massimo di 10 ore all'anno, per accompagnare il familiare disabile a prestazioni mediche.

Le richieste di tali permessi dovranno essere in relazione alla disabilità e documentate.

Nota a verbale: L'Azienda si impegna a valutare con particolare attenzione le situazioni dei nuclei nei quali è presente più di un familiare diversamente abile.

Congedi parentali

- Decesso o grave infermità

A norma dell'art. 4 Legge 53/2000 sui congedi parentali, verrà concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi (per ogni evento documentato) per decesso o grave infermità (solo per caso acuto e

contingente) del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il 2° grado (anche non convivente) o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

Verrà riconosciuto un giorno di permesso retribuito all'anno per decesso di "affini" entro il primo grado (suocero/a).

Per quanto riguarda la documentazione della grave infermità del famigliare da assistere si deve ritenere idonea la certificazione rilasciata da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, in cui si attesti la sussistenza della grave infermità e la conseguente necessità di assistenza.

Malattia figli tra 3 e 8 anni

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 47 c.2 D.lgs. 151/2001, il genitore, per le malattie del figlio di età superiore ai 3 anni e fino agli 8, ha diritto, dietro presentazione di relativa certificazione medica, di astenersi dal lavoro nel limite di ulteriori 8 giorni annui di permesso non retribuito.

Inserimento Asilo Nido, scuole Materne

Nel caso il dipendente non usufruisca di una flessibilità oraria individuale potrà richiedere all'Azienda, per l'inserimento del proprio figlio/a ad asili nido, scuole materne o pre-materne, la concessione di permessi non retribuiti per un massimo di 20 ore.

Visite specialistiche

Sono da considerare retribuiti i permessi richiesti per visite specialistiche ed esami di laboratorio e clinici specialistici, cui il lavoratore debba sottoporsi.

Analogo permesso viene concesso per l'effettuazione di prestazioni specialistiche conseguenti ad interventi chirurgici od infortuni subiti.

Non rientrano in tali fattispecie la visita presso il medico di base

Le visite specialistiche giustificabili con permessi retribuiti, dovranno essere comprovate dal lavoratore mediante esibizione di idonea certificazione contenente la data e l'orario dell'avvenuta visita. Nei casi in cui la visita specialistica debba essere sostenuta in struttura sanitaria situata in Comune diverso da quello in cui il Lavoratore presta servizio, verrà concessa l'intera giornata.

Gravi motivi personali

L'Azienda potrà accordare permessi non retribuiti per gravi motivi personali documentati, fino a quindici giorni lavorativi all'anno.

Donatori di midollo osseo

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.

Art. 15 – Lavoratori studenti

Permessi retribuiti

Ai Lavoratori studenti, iscritti e frequentanti:

- corsi di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico,
- corsi Universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di Lauree e/o Diplomi validi ad ogni effetto di legge, con esclusione di quelli a carattere artistico

spettano permessi retribuiti, non computabili come ferie, di giorni **2 per ogni esame da sostenersi**, in aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL.

10

A favore di coloro che sostengono gli esami

- per il conseguimento del diploma di scuola media superiore,
- per il conseguimento della Laurea,

viene concesso un permesso retribuito supplementare di **5 giorni lavorativi** da usufruire a richiesta.

Spettano a tutti i lavoratori iscritti ad un corso di laurea previsto dall'attuale ordinamento universitario. Vengono concessi per la giornata dell'esame e per il tempo necessario a raggiungere la sede universitaria, nel caso di mancanza di università del tipo prescelto nel luogo di residenza

Per le lauree di cui al punto precedente spetta, inoltre, un permesso retribuito di 20 ore annue, al fine di provvedere ad adempimenti di iscrizione e di segreteria.

Permessi non retribuiti

E' facoltà del Lavoratore usufruire,

- per il conseguimento del Diploma secondario
- per la preparazione della tesi di Laurea,

di un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 25 giorni.

Vengono concessi a tutti i Lavoratori studenti, sia frequentanti Scuole Medie e Superiori, sia frequentanti Corsi Universitari, 6 giorni annui di permessi non retribuiti, da assegnare a richiesta dell'interessato, previo adeguato preavviso in aggiunta a quanto sopra previsto.

Per i Lavoratori dipendenti iscritti all'Università, il periodo di applicazione dell'indennità prevista dal CCNL è esteso a due anni oltre la durata legale del corso. Il lavoratore è tenuto a produrre la certificazione necessaria.

Permessi retribuiti per iscritti a corsi di laurea breve e magistrale

L'Istituto concede a titolo di premio "una tantum" €. 200,00 al conseguimento della laurea e €. 100,00 al conseguimento della laurea magistrale.

I lavoratori/lavoratrici sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo

Art. 16 – Flessibilità oraria

Tipologie di flessibilità oraria previste per Aree Professionali

- 1 flessibilità ordinaria di 15 minuti con recupero in giornata
- 2 flessibilità straordinaria fino a 30 minuti con recupero giornaliero in pausa pranzo o alla fine dell'orario: su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, l'azienda può accordare, per un periodo di tempo massimo di 6 mesi rinnovabile (è facoltà dell'azienda non rinnovare la flessibilità concessa dandone adeguato preavviso - almeno 30 gg prima della scadenza del termine). Tale flessibilità straordinaria potrà essere concessa dall'azienda relativamente all'orario di entrata del mattino o all'orario di entrata/uscita della pausa pranzo.

Nell'effettuare tali modifiche di orario, l'Azienda terrà conto delle motivazioni del dipendente con particolare riguardo a necessità di trasporto, particolari situazioni fisiche, necessità familiari straordinarie, eccetera.

Le elasticità di cui sopra, vengono accordate a titolo esemplificativo e non esaustivo secondo i seguenti criteri (adeguatamente documentati):

11

- dipendente portatore di handicap;
- presenza di figli in età scolare;
- consistente distanza domicilio – luogo di lavoro;
- motivi personali o familiari.
- fruizione delle ore di allattamento
- LEGGE 104 ad ore

Art. 16/bis –Smart Working

Con riferimento al nuovo dettato del CCNL 19/12/2019 che determina gli indirizzi del Lavoro Agile (c.d Smart Working), le parti condividono la stringente necessità di regolamentare tale Istituto nell'alveo degli indirizzi generali previsti dalla normativa contrattuale Nazionale. A tal fine le parti si impegnano ad aprire entro il 30/09/2020 idoneo confronto in materia.

PARTE ECONOMICA

Art. 17 – Premio di risultato

L'Azienda e le OO.SS. si impegnano a trattare l'argomento all'interno di uno specifico accordo che diventerà parte integrante del presente Contratto Integrativo.
con particolare riferimento alla determinazione di criteri condivisi per la determinazione del PVR e per la definizione di valido sistema incentivante sotto forma di Welfare. Confronto da avviare entro il 30/09/2020 e da definire entro e non oltre il 31/03/2021.

Art. 19 – Ticket Pasto

Al personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi è attribuito un buono pasto in forma elettronica pari a euro 6,00 part time compresi.

Art. 21 – Indennità di reperibilità

Per quanto riguarda la chiamata di emergenza collegata all'allarme delle varie Unità Operative e delle Sedi di Direzione Generale si è concordato tra le Parti di corrispondere annualmente al personale dipendente interessato, l'equivalente di una giornata di permesso retribuito da godere nell'arco dell'anno in corso.

Art. 22 – Indennità di rischio

Ai Dipendenti chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta applicando le misure previste all'allegato 5 del CCNL.

Tale indennità si applica in caso di adibizione non continuativa alla mansione di cassiere, ferme restando le previsioni contenute nel CCNL per i casi di malattia e di ferie di terminalisti cassieri che svolgono con continuità tale mansione.

Ai fini dell'indennità di rischio le Parti concordano di applicare per tutte le Unità Operative gli importi previsti nella prima colonna dell'Allegato 5 del CCNL ("Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario").

12

Art. 23 – Anticipazione TFR

Già delibera CDA del 19-03-2014

Art. 24 – Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente la banca si impegna a corrispondere n. 3 mensilità extra.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo ad iniziativa della Banca o per malattia, viene corrisposta l'intera retribuzione del mese in corso, salvo il caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

L'azienda si impegna, nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente, per collocamento a riposo o per malattia, ad applicare condizioni di maggior favore ai rapporti bancari intestati agli ex dipendenti e/o al loro nucleo familiare, rispetto a quelli applicati alla clientela ordinaria.

Art. 25 – Assicurazioni per i Dipendenti

L'Azienda provvederà ad assicurare, con congrui massimali, il personale dipendente contro gli infortuni professionali ed extra professionali. L'intero premio annuo globale di assicurazione è a carico dell'Azienda.

Viene convenuto che i massimali minimi assicurati contro gli **infortuni** saranno rispettivamente:

- invalidità permanente:

- 5 retribuzioni annue per appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi
- 6 retribuzioni annue per i dirigenti

- morte:

- 4 retribuzioni annue per appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi
- 5 retribuzioni annue per i dirigenti

- Rimborso spese di cura e terapie conseguenti ad infortunio nella misura 1,5 retribuzioni annue

Per retribuzione annua si intendono le voci di cui al Capitolo VI del CCNL vigente, ivi compreso il premio di rendimento.

Art. 26 – Polizza Sanitaria

L'Azienda provvederà a stipulare una polizza sanitaria di base a favore del personale dipendente. L'onere di tale polizza è coperto dall'Azienda per un corrispondente costo di euro 600,00 annui, costituisce parte integrante del presente accordo l'allegato riportante le clausole e le condizioni di copertura a favore dei dipendenti.

L'Azienda provvederà inoltre a fornire un'estensione di tale polizza e/o altre coperture assicurative da concordarsi con le OOSS che potranno essere sottoscritte in via volontaria da parte di ciascun dipendente a tempo indeterminato.

13

L'onere di tale estensione di polizza è coperto al 50% da parte dell'Azienda e al 50% da parte del dipendente. Tale estensione ed i suoi contenuti verranno discussi e definiti nel dettaglio a partire dall'anno successivo al primo anno di esercizio positivo dell'Azienda.

Art. 27 – Previdenza

L'Azienda si rende disponibile ad erogare un versamento contributivo a previdenza complementare del 2,5% dell'imponibile previdenziale del singolo dipendente a fronte di un versamento minimo del 1% dello stesso imponibile a carico del dipendente.

Art. 28 – Accordo sulla mobilità

In aggiunta e miglioramento di quanto previsto nel CCNL, è parte integrante del presente CIA l'ACCORDO AZIENDALE PER LA MOBILITA' DEL PERSONALE DI SOLUTION BANK sottoscritto dalle parti stipulanti in data 30/10/2018 quale unico riferimento normativo regolante la mobilità territoriale dei Lavoratori nell'Istituto.

EFFETTI E DURATA

Art. 29 – Ambito applicativo ed effetti

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro di secondo livello si applica a tutto il Personale in servizio alla data di stipulazione ed a quello successivamente assunto, ivi compreso il Personale inquadrato nella categoria dei Dirigenti.

Gli emolumenti disciplinati dal presente contratto vanno ad integrare il trattamento economico tabellare del vigente CCNL con gli effetti previsti dalla natura degli stessi.

Il trattamento economico tabellare del Personale dipendente di Solution Bank è quello risultante dagli accordi sottoscritti.

Art. 30 – Decorrenza e durata

La decorrenza del presente C.I.A è stabilita a far tempo dalla data della firma delle parti stipulanti ed avrà durata di 36 mesi da suddetta firma, specifiche decorrenze sono indicate all'interno dei rispettivi articoli.



ACCORDO AZIENDALE PER LA MOBILITA' DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL CREDITO DI ROMAGNA S.p.A.

In Forlì, il giorno 30/10/2018

Tra le Parti:

CREDITO DI ROMAGNA S.p.A.

rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott. Massimo Versari, Direttore Generale Dott. Maurizio Barnabè, Vice Direttore Generale Frank Fogiel, Capo Area Operations Dott. Edward Jan Necki e Responsabile Risorse Umane Dott.ssa Francesca Fiamenghi

E

le Rappresentanze Sindacali Aziendali Fabi, First, Fisac, Uilca.

PREMESSO CHE:

- 1) Il CREDITO DI ROMAGNA S.p.A. applica il CCNL del Credito ed ha conferito mandato sindacale in data 22 giugno 2017;
- 2) Il CREDITO DI ROMAGNA S.p.A. intende trasferire alcune funzioni direzionali, ritenute strategiche, presso la struttura di proprietà della Banca in Bologna Via Mazzini angolo Via Mengoli. Tale scelta strategica della Banca è motivata sia in funzione della crescita prevista dal CDR che dalla maggiore visibilità che il trasferimento di alcune divisioni a Bologna comporterebbe nei confronti della clientela e dei potenziali talenti da "portare a bordo" del nuovo CDR;
- 3) Il CREDITO DI ROMAGNA S.p.A. , attesa la volontà del trasferimento, ritiene tale mobilità un importante volano di crescita professionale per le figure direzionali coinvolte;
- 4) Il CREDITO DI ROMAGNA S.p.A. non intende penalizzare in alcun modo il personale coinvolto nel trasferimento;
- 5) Le OO.SS. intendono inserire l'accordo sulla mobilità nel più ampio contesto di un Contratto Integrativo Aziendale (CIA) da valersi per tutto il personale dipendente e non solamente per quello trasferito a Bologna;
- 6) Le OO.SS. richiedono che la mobilità abbia base volontaria;

TUTTO CIO' PREMESSO E RICHIAMATO

le Parti dopo approfondito dibattito concordano di:

- A) stralciare dal CIA l'aspetto della mobilità e regolamentarlo nel presente accordo;
- B) ribadire la volontarietà del trasferimento;
- C) instaurare un tavolo tecnico entro il mese di novembre 2018 che porti alla realizzazione del Contratto Integrativo Aziendale (CIA) entro e non oltre il 31 marzo 2019;
- D) Le parti quindi concordano di normare la mobilità del Personale dipendente con il seguente articolo che sarà parte integrante del CIA.

Mobilità territoriale

TRASFERIMENTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 88 e dall'art. 111 del CCNL 31 marzo 2015, e fermo restando la consensualità del trasferimento del personale che fruisce delle tutele di cui all'art. 3 comma 3 delle L. n. 104/1992, del personale destinatario di permessi per gravi patologie (PVG), del personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 3 anni, ovvero del padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo dei medesimi, il trasferimento del personale viene stabilito con il consenso del medesimo ove comporti allontanamento – tra il luogo di lavoro e la sede lavorativa di destinazione – superiore a 30 km e non costituisca avvicinamento alla località di residenza e/o domicilio dell'interessato.

In considerazione del fatto che le distanze relative al trasferimento di cui al presente accordo sono calcolate dalla sede di lavoro (cristallizzata al 01 settembre 2018) del dipendente trasferito alla sede di assegnazione.

Le distanze verranno calcolate in base a quanto indicato nel sito www.viamichelin.it.

Per quanto riguarda i preavvisi resta fermo quanto previsto dagli artt. 88 e 111 del CCNL 31 marzo 2015.

Nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza ovvero in caso di mancato rispetto dei termini sopraindicati trovano applicazione le disposizioni del CCNL del 31 marzo 2015 tempo per tempo vigente.

Il trattamento del pendolarismo scatta per i trasferimenti con distanza superiore a 30 km dal luogo di sede di lavoro alla nuova sede di lavoro.

L'indennità di pendolarismo viene erogata solamente in caso di allontanamento del dipendente a seguito del trasferimento dalla residenza/domicilio, per ogni giorno lavorato, per ogni chilometro superiore al limite di 30 km a tratta (vi è quindi una franchigia per i primi 30 KM, cioè 60 km A/R) ed è differenziata in base alle seguenti distanze:

DISTANZA Andata e ritorno	Contributo lordo Al km
Fino a 60 km	Franchigia
61-90 km	€ 0,25
91- 120 km	€ 0,285
Oltre 120 km	€ 0,33

Per quanto riguarda la flessibilità di orario, viene data la possibilità ai dipendenti di recuperare eventuali ritardi causati dalla mobilità al termine della giornata lavorativa.

Resta confermato che le previsioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nel caso di trasferimenti effettuati a fronte di richieste accolte per esigenze di natura personale e/o familiare.



CREDITO DI ROMAGNA

Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto e ribadiscono che:

1. la sede di lavoro del personale dipendente viene cristallizzata alla data di validità del presente accordo;
2. il presente accordo si applica a decorrere dal 01 settembre 2018;
3. le parti concordano di riesaminare, con le OO.SS., le posizioni del personale oggetto del trasferimento decorsi 36 mesi dallo stesso;
4. l'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione assembleare dei lavoratori che le OO.SS. si impegnano a convocare entro e non oltre il 9 novembre 2018.

CREDITO DI ROMAGNA S.p.A.

FABI

VILCA

BASSETTI

Le OO.SS.