



VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE ACCORDO SINDACALE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE BANCA CAMBIANO 1884 SPA ED ENTE CAMBIANO SCpA

Addì 11 dicembre 2017 presso la Sede di Firenze di BANCA CAMBIANO 1884 SpA si sono riuniti:

- la BANCA CAMBIANO 1884 SpA, rappresentata dal Presidente Paolo Regini e dal Dott. Francesco Bosio Direttore Generale e Responsabile delle Risorse umane;
- l'ENTE CAMBIANO ScpA, rappresentato dal Presidente Paolo Regini e dal Direttore Generale Ennio Furesi;
- la FIRST/CISL, rappresentata dal Direttivo SAS, nelle persone della Segretaria responsabile Romina Menichini, Maurizio Zingoni, Francesco Mangani, Luca Chiti, Roberto Pruneti e dai dirigenti sindacali Silvia Lambertini, Federico Boschi, Gabriele Giglietti e Maria Francesca Manetti
- la FISAC/CGIL, rappresentata dai dirigenti sindacali Yuri Domenici e da Antonio Castelli
- la UILCA, rappresentata dal dirigente sindacale Carlo Del Grande.

Premesso che:

- in data 25 gennaio 2017 le Parti avevano sottoscritto un accordo ponte in attesa della sottoscrizione del CIA
- le Parti si erano impegnate ad armonizzare il CCNL Federcasse 21/12/2012 e il CCNL ABI 31/03/2015 e il CSSL BCC della Toscana del 29/04/2014 nonché gli accordi collettivi rivenienti dalla contrattazione aziendale sottoscritti in Banca di Credito Cooperativo di Cambiano e Banca AGCI;
- le Parti si sono incontrate il 26 ottobre 2017, il 14 novembre 2017 e il 4 dicembre 2017 ed hanno raggiunto la seguente intesa:

Art.1

*Ambito di applicazione*

Il presente CIA si applica a tutto il personale dipendente appartenente alle Aree professionali e ai Quadri direttivi di BANCA CAMBIANO 1884 SpA ed ENTE CAMBIANO SCpA. e sostituisce integralmente l'accordo ponte 25 gennaio 2017 ed ogni altra regolamentazione aziendale che deve quindi intendersi definitivamente abrogata.

## Art.2

### *Validità decorrenza e durata*

Il presente C.I.A. avrà efficacia dalla data di sottoscrizione e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2020. Per quanto non espressamente disposto dal presente CIA, si farà riferimento alle norme del CCNL ABI tempo per tempo vigente. Alla data di scadenza, il Contratto Integrativo Aziendale si intenderà tacitamente rinnovato per un triennio, qualora non venga formalizzata disdetta da una delle parti almeno 6 mesi prima di tale data. Per quanto concerne le procedure di rinnovo, le Parti si atterranno alle disposizioni di cui all'art. 7 del CCNL ABI 31/03/2015.

## Art.3

### *Misure per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro Anzianità convenzionali e automatismi*

L'Azienda valuta con la massima disponibilità l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori assunti con contratti di lavoro c.d. atipici, alle rispettive scadenze, con particolare attenzione ai rapporti di apprendistato professionalizzante.

Per quanto concerne la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, a parziale deroga delle disposizioni di cui all'art. 33 del CCNL ABI 31/03/2015, l'Azienda continuerà ad applicare il seguente trattamento:

- Assunti del 10/01/2019
1. *durata dell'apprendistato*: il contratto di apprendistato ha una durata massima pari a quella prevista dalla normativa di legge e contrattuale tempo per tempo vigente; *CCNL ABI: 3 anni*
  2. *inquadramento*: per i primi due anni di contratto di apprendistato, il lavoratore sarà inquadrato nell'area professionale immediatamente inferiore a quella contrattualmente prevista per le mansioni svolte; *CCNL ABI: III A P*
  3. *trattamento economico*: fermo restando quanto disposto al precedente punto 2., allo scadere dei tre anni, in caso di stabilizzazione del rapporto di lavoro, al dipendente verranno riconosciuti l'inquadramento minimo contrattualmente previsto per le mansioni svolte e il corrispondente trattamento economico;
  4. *sospensione dell'apprendistato*: in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata superiore ai 30 giorni, il percorso di qualificazione del dipendente potrà essere prorogato in proporzione, qualora lo si valuti necessario ai fini dell'efficacia del percorso formativo;
  5. *costituzione*: il rapporto di apprendistato può essere costituito con orario a tempo pieno oppure *part-time*. Nel secondo caso, al fine di non pregiudicare il percorso formativo del dipendente l'orario non potrà essere inferiore alle 25 ore settimanali;
  6. *anzianità*: al termine del periodo di apprendistato, salvo recesso di una delle parti, il rapporto di lavoro si intende tacitamente trasformato in contratto a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato è computato al 100% ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, ferie, malattia e infortuni e al 50% per gli scatti di anzianità e per gli automatismi.

Per quanto non espressamente convenuto al presente articolo, varranno le disposizioni di cui all'art. 33 del CCNL ABI 31/03/2015.

I lavoratori con contratto a tempo determinato, all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato hanno diritto al riconoscimento del 100% dei periodi di servizio prestati validi agli effetti degli scatti di anzianità dei trattamenti per ferie e per malattie e infortuni.

*Nota a verbale:* le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche a tutti i lavoratori in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante e a tempo determinato alla data del 31 dicembre 2016.

#### Art. 4

##### *Inquadramenti e nuovi profili professionali*

È costituita una Commissione Paritetica (composta da: l'Azienda, le RSA costituite e le OO.SS. firmatarie il presente CIA), finalizzata all'individuazione di inquadramenti adeguati per specifiche figure professionali, eventualmente non già previsti dal CCNL ABI. Tale Commissione, che si riunirà, su richiesta di una della Parti, almeno con cadenza annuale, si incontrerà per la prima volta entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CIA.

#### Art.5

##### *Adibizione e rotazione dei lavoratori*

L'Azienda predispone un organigramma quantitativo e qualitativo, contenente l'indicazione di tutti i dipendenti e della loro collocazione, con la suddivisione in Aree, Servizi e/o Settori operativi e l'individuazione dei relativi responsabili e dei loro sostituti. Di tale organigramma saranno portati a conoscenza le Rappresentanze Sindacali Aziendali e i lavoratori ogniqualvolta intervengano modifiche nella sua composizione.

L'Azienda comunica per iscritto a ogni dipendente la sede di lavoro e le eventuali successive destinazioni, a seguito di trasferimento e si adopererà per accogliere la richiesta di adibizione ad altre mansioni, avanzata dal lavoratore che abbia svolto per almeno tre anni il medesimo incarico.

Con cadenza annuale l'Azienda e le OO.SS. firmatarie il CIA, su richiesta di quest'ultime, si incontreranno per verificare l'adeguatezza qualitativa e quantitativa degli organici.

#### Art. 6

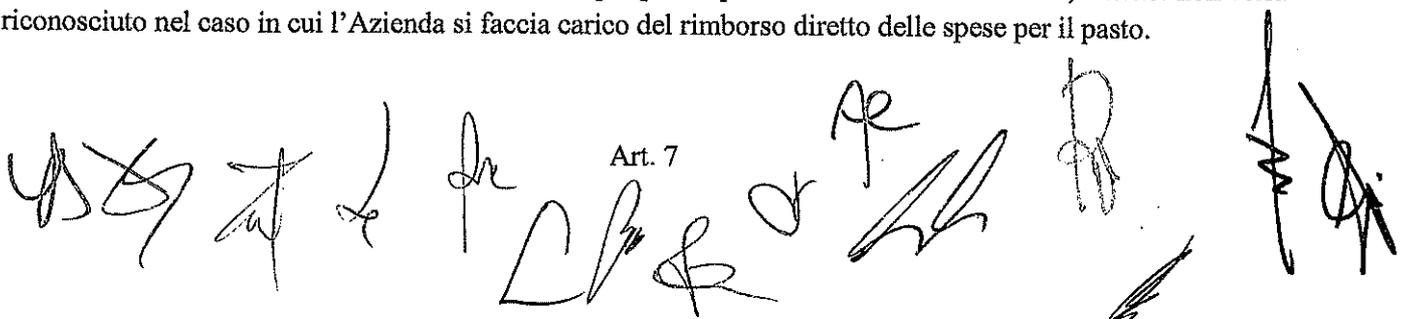
##### *Ticket pasto*

Il *ticket pasto* viene riconosciuto al personale dipendente appartenente alle Aree professionali e ai Quadri direttivi, nella misura di 8,00 € giornalieri. L'erogazione avviene mensilmente, sulla base dei giorni lavorativi del mese successivo, decurtando le assenze del mese precedente. Eventuali aumenti del *ticket pasto* (art. 50 CCNL), derivanti dalla contrattazione nazionale saranno assorbiti fino a concorrenza dell'importo massimo di 8,00 €.

Le assenze per motivi sindacali non pregiudicano l'erogazione del *ticket*.

In occasione di missioni fuori sede, anche per partecipazione a corsi di formazione, il *ticket* non verrà riconosciuto nel caso in cui l'Azienda si faccia carico del rimborso diretto delle spese per il pasto.

Art. 7



### *Premio Variabile di Produttività (VAP)*

Ferme restando le disposizioni di cui agli artt. 48 e 52 del CCNL ABI 31/03/2015, l'Azienda e OO.SS. firmatarie il presente CIA si incontreranno entro il mese di luglio di ogni anno, per la verifica dei parametri e la sottoscrizione dell'Accordo aziendale per l'erogazione del Premio Variabile di Produttività per i lavoratori appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi. Erogazione che, se dovuta, avverrà entro il successivo mese di ottobre.

Per tutto il periodo di vigenza del presente CIA, il Premio di Produttività sarà comunque definito sulla base dei criteri di calcolo in uso presso la BCC di CAMBIANO al 31 dicembre 2016.

Ferme restando le disposizioni di cui ai punti 8., 9. e 10. dell'art. 48 del CCNL ABI 31/03/2015, il premio sarà corrisposto con le eventuali seguenti esclusioni e/o riduzioni:

- per dipendenti che siano stati oggetto, nell'anno di riferimento, di provvedimento disciplinare con irrogazione della sanzione del biasimo scritto (la cui validità sia stata confermata a seguito dell'eventuale impugnazione da parte del dipendente) sarà applicata la riduzione del 50% dell'importo dovuto;
- per i dipendenti che siano stati oggetto, nell'anno di riferimento, di provvedimento disciplinare con irrogazione delle sanzioni di sospensione e/o licenziamento (la cui validità sia stata confermata a seguito dell'eventuale impugnazione da parte del dipendente) il premio non verrà erogato.

Il pagamento di quanto sopra determinato sarà corrisposto in quanto coerente nei modi e nei tempi previsti dalla Disposizione di Vigilanza (circolare 285/13) Titolo IV Capitolo 2 sez. 3 e dalle politiche di remunerazione e incentivazione di volta in volta approvate dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo e della Banca S.p.A.

*Nota a verbale:* le Parti si danno atto della opportunità di stimare l'introduzione, a partire dal VAP 2018 (esercizio 2017), della corresponsione del Premio (tutto o in parte) nella forma di *welfare* aziendale.

### Art. 8

#### *Premio di fedeltà*

Con decorrenza 1 gennaio 2018 viene abrogato l'istituto del Premio di fedeltà di cui all'art. 102 del CCNL BCC 21/12/2012 e dell'art. 10 del CSLL BCC. Ai Quadri direttivi e al personale appartenente alle Aree professionali in servizio presso la BCC di CAMBIANO alla data del 31 dicembre 2016 e che abbiano conseguito i 25 anni di servizio complessivamente maturati al 31/12/2017, l'Azienda riconoscerà, nella busta paga del mese di gennaio 2018, un premio di fedeltà nella misura del 90,66% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno e differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, indennità per il personale preposto a succursale e indennità per vice responsabile di succursale. L'importo verrà incrementato in ragione dello 0,60% della retribuzione annua lorda (0,05% ragguagliato al mese), calcolata sulla base degli elementi retributivi sopra elencati, per ogni anno di lavoro prestato nel periodo 1 gennaio 1988 – 31 dicembre 2002. Il lavoro a tempo parziale prestato nel periodo di riferimento è computato in proporzione al lavoro svolto, rapportato all'orario di lavoro a tempo pieno tempo per tempo vigente.

### Art. 9

*"Assegno di conglobamento non riassorbibile"*

Le previsioni economiche di cui all'art. 3, punti c) e d) dell'Accordo sottoscritto in data 25 gennaio 2017 da BANCA CAMBIANO 1884 SpA e dalle OO.SS. continueranno a essere applicate al solo personale dipendente destinatario delle medesime alla data di stipula del summenzionato Accordo. Tali poste economiche, che rimarranno pertanto accorpate in un'unica voce, definita "assegno di conglobamento non riassorbibile", sono:

- indennità di grado*: in busta paga indicata sino al 31/12/2016 come "Accordo Aziendale";
- mensilità aggiuntiva di gennaio*: in busta paga indicata sino al 31/12/2016 come "Incentivo Aziendale";
- ex differenza tabellare*.

Per il personale di cui al primo comma del presente articolo, inquadrato nella terza area dei Quadri direttivi e destinatario al 31 dicembre 2016 della voce "assegno ex intesa", la posta "assegno di conglobamento non riassorbibile" ne comprenderà la sola parte fissa, escludendo, quindi, quella variabile.

Permarranno, inoltre, le voci denominate "differenza valore scatto" ed "ex premio di rendimento" per tutto il personale dipendente di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 10

*Ferie - ex festività*

Nel corso di ogni anno solare il personale dipendente ha diritto a un periodo di ferie retribuite, la cui durata è stabilita come segue:

*Aree Professionali:*

- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione: 20 giorni, da riproporzionare in ragione del numero dei mesi o frazioni di mese superiore a 15 giorni di servizio prestato; OK
- per l'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione, fino a 10 anni di anzianità: 26 giorni;
- oltre al 10° anno di anzianità: 27 giorni.

*Quadri Direttivi:*

- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione (qualora questa avvenga con l'inquadramento a Quadro Direttivo): 1/12 di 27 giorni per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato;
- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione: 27 giorni.

Ai lavoratori disabili che rientrano nelle categorie di cui all'art. 1 della Legge n. 68 del 12/03/1999, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni di ferie, a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

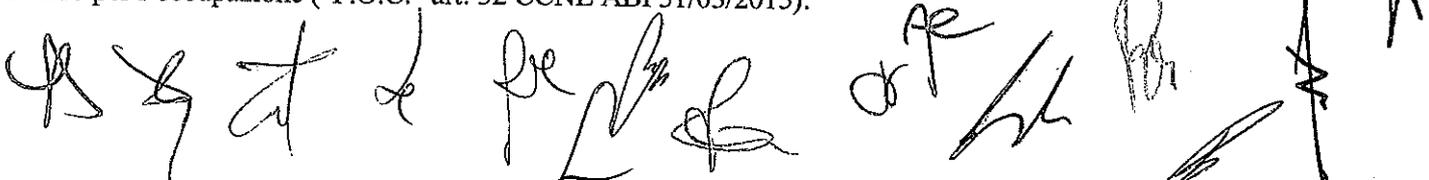
Per quanto non espressamente disciplinato al presente articolo riguardo alla disciplina delle ferie, le Parti faranno riferimento alle disposizioni di cui all'art. 55 del CCNL ABI 31/03/2015.

Ex-festività: a fronte delle disposizioni di legge in materia di giorni festivi, sono attribuiti giorni di ferie e/o di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche in collegamento con i periodi di ferie:

*Aree Professionali:*

- per l'anno di assunzione, fino a 5 anni di anzianità: 5 giorni di ferie (già compresi nei periodi previsti al presente articolo);
- da 5 anni fino a 10 anni di anzianità: 3 giorni di ferie (già compresi nei periodi previsti al presente articolo) e 2 giorni di permesso retribuito;
- con oltre 10 anni di anzianità: 5 giorni di permesso retribuito.

*Quadri Direttivi*: 5 giorni di permesso retribuito. In via transitoria per l'anno 2018 il numero dei permessi per ex Festività dei Quadri Direttivi è ridotto di una giornata ed il relativo ammontare è destinato a finanziare il Fondo per l'occupazione ("F.O.C." art. 32 CCNL ABI 31/03/2015).



Sono considerati giorni semifestivi: la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre, nonché in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono; per il personale il cui normale orario di lavoro preveda prestazione in giornata di sabato è altresì considerata giornata semifestiva la vigilia di Pasqua.

#### Art.11

##### *Apertura dello sportello al sabato*

L'orario di lavoro in caso di apertura dello sportello al sabato, per il personale dipendente della/e un'organizzativa/e interessata/e sarà dalle ore 08,45 alle 12,15 con orario di apertura al pubblico dalle ore 09,45 alle ore 12,00.

A fronte della prestazione di cui al precedente comma, l'Azienda corrisponderà al dipendente una retribuzione pari a quella di una prestazione lavorativa di 6 ore.

Il limite massimo annuale di adibizioni al sabato per ciascun dipendente è pari a 20 giornate.

Al fine di garantire la necessaria rotazione del personale di cui al comma precedente l'Azienda potrà richiedere una turnazione del personale in forza alle filiali che sussistono nello stesso Comune dell'un'organizzativa di cui al comma 1 del presente articolo.

*Nota a verbale:* la presente disposizione entrerà in vigore a decorrere dal 31 marzo 2018. Le Parti si danno atto che, con medesima decorrenza, le disposizioni di cui al presente articolo superano e sostituiscono ogni previsione (normativa ed economica) in materia di lavoro al sabato eventualmente contenuta nei contratti individuali di assunzione. La presente norma riguarderà anche il personale assunto successivamente alla sua entrata in vigore.

#### Art. 12

##### *Part-time*

La prestazione di lavoro a tempo parziale, per il personale delle Aree professionali e Quadri diretti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a orario pieno, che intenda trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, è regolata come segue:

- 1) l'orario *part-time* è concesso nel limite del 10% del totale dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato (con l'esclusione dal conteggio dei soli Dirigenti e dei lavoratori assunti fin dall'origine con contratto a tempo parziale). Dal numero dei *part-time* disponibili vanno detratti, ove esistenti, quelli a tempo indeterminato derivanti da trasformazione di contratti da tempo pieno a tempo parziale;
- 2) nel caso in cui le richieste dovessero superare il numero massimo di *part-time* di cui al precedente punto 1), l'orario a tempo parziale verrà concesso a coloro che conseguiranno il maggior punteggio sulla base della graduatoria di cui al presente articolo;
- 3) le richieste di orario *part-time* dovranno essere presentate da parte degli interessati entro il mese di dicembre (graduatoria 1° gennaio – 31 dicembre dell'anno successivo), complete delle specifiche relative ai criteri di cui al seguente punto 5);
- 4) qualora vi fossero ancora disponibilità nella graduatoria dell'anno in corso, i dipendenti eventualmente interessati potranno presentare domanda di *part-time* entro il 30 maggio (possibilità di inserimento fino al 31 gennaio dello stesso anno) di ogni anno, con possibilità di usufruire dell'orario parziale fino al 31 dicembre;
- 5) in caso di disponibilità di *part-time*, con conseguente esclusione di uno o più richiedenti, le risultanti dalla graduatoria redatta saranno comunicate alle RSA costituite, dietro richiesta di queste ultime.

La graduatoria viene stilata sulla base delle seguenti priorità e ai punteggi attribuiti secondo i criteri appresso specificati:

<u>figli conviventi con il genitore richiedente:</u>	<u>età anni</u>	<u>punti</u>
per ogni figlio (anche affidato) a carico	fra 0 e 3	10
	fra 3 e un giorno e 6	8
	fra 6 e un giorno e 12	4
figlio (anche affidato) con invalidità certificata superiore al 66%	fino a 14	aggiunta di 12 punti
	da 14 a 18	aggiunta di 6 punti
personale con più figli: 1° figlio (quello col punteggio più favorevole per l'età): punteggio intero 2° figlio: 1/2 del punteggio 3° figlio: 1/3 del punteggio 4° figlio: 1/4 del punteggio e così di seguito		
Entrambi i genitori dipendenti : il/i figlio/i che hanno concorso alla determinazione del punteggio per un genitore, non possono concorrere a determinare il punteggio per l'altro. Famiglia monoparentale: comporta il raddoppio del punteggio		

<u>familiari conviventi col richiedente con invalidità certificata non inferiore al 74% o affetti da malattia oncologica abbinata a ciclo chemioterapico</u>		<u>punti</u>
invalidità inferiore al 100%		4
invalidità pari al 100%		6
<u>Altri</u>	<u>Parametro</u>	<u>punti</u>
anzianità di servizio	per ogni anno di effettivo servizio (0,1 punto ogni mese o frazione superiore a 15 gg)	1
lavoratore studente	scuola media superiore laurea (un solo corso di laurea e fino al doppio del corso legale)	5

- 1) fermo restando il rinnovo dei *part-time* già concessi e in uso alla data di sottoscrizione del presente CIA con orario pari o superiore alle 20 ore settimanali, la durata settimanale del lavoro a tempo parziale, con previsione di distribuzione sia orizzontale che verticale, non potrà essere superiore a 20 ore. Tale limite orario potrà essere superato solo previa accordo con l'Azienda;
- 2) per necessità connesse ad assistenza al coniuge o al convivente *more uxorio*, a figli o affidati, a genitori conviventi, portatori di handicap grave di cui alla Legge 5 febbraio 1992 n.104 (ovvero a quelle del dipendente stesso, riguardato dalle tutele di cui alla richiamata Legge 5 febbraio 1992 n. 104) – certificato dalla commissione sanitaria competente – il *part-time* viene concesso dall'Azienda, senza che questo riduca il numero dei posti complessivamente a disposizione e sarà accordato, su richiesta del dipendente, anche nella misura di 25 ore settimanali;
- 3) in caso di domande motivate da eccezionalità o urgenza, l'Azienda accoglie la domanda del dipendente, anche se presentata oltre i termini di cui al precedente punto 3), purché entro il limite del 10%.

#### Chiarimento a verbale

Riguardo alle disposizioni di cui al presente articolo, si intendono familiari i parenti entro il terzo grado incluso, il coniuge e il convivente *more uxorio*.

Per convivente *more uxorio* si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, convive abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi. Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

Sono equiparati ai figli minori adottati: quelli per i quali è in corso l'*iter* di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

### *Flessibilità, riduzione e spostamento di orario*

L'Azienda accoglierà le eventuali richieste di orario di lavoro flessibile nel limite di 30 minuti (con esclusione dell'intervallo per il pranzo) nel limite massimo del 10% del complesso dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni.

L'Azienda accoglierà le eventuali richieste di spostamento di orario di lavoro non occasionale, nel limite di 30 minuti, con conseguente spostamento di orario in entrata e uscita, nel limite massimo del 5% del complesso dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni.

La flessibilità e lo spostamento di orario non sono tra loro cumulabili.

I termini di presentazione delle domande, i criteri per le graduatorie e la loro vigenza sono i medesimi applicati per il *part-time*, ferme restando le disposizioni di cui al precedente art. 12, punto 2), relative alla tutela dello stato di *handicap* riconosciuto ai sensi della L.104/1992.

Le richieste, che sono rinnovabili, qualora accolte, avranno valenza per un periodo massimo di dodici mesi.

Nella fruizione della flessibilità e dello spostamento di orario deve essere comunque assicurato un servizio minimo di cassa, commisurato alla dimensione dell'unità operativa, nel rispetto dell'orario di apertura dello sportello stabilito dall'Azienda.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al personale a *part-time*, al personale appartenente alla categoria dei Quadri direttivi, poste le previsioni di cui al c.2 art. 87 del CCNL A 31/03/2015.

Nota a verbale: le parti concordano che la flessibilità e lo spostamento di orario, nel limite dei 30 minuti, si intendono di non posticipate rispetto all'orario di ingresso, ma, d'intesa fra l'Azienda e il lavoratore, possono essere usufruiti anche in via anticipata laddove le condizioni tecniche e organizzative lo consentano.

### Art. 14

#### *Permessi per motivi familiari*

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni contenute nella legge 53/2000 e nel D.L. 151/2001 e in aggiunta alle medesime, l'Azienda concederà al personale dipendente permessi retribuiti per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati, nei casi e nelle misure sotto specificate:

- decesso di familiari: 3 giorni per anno
- nascita di figli: 3 giorni (6 giorni, in caso di parto gemellare o plurigemellare)
- assistenza a familiari per operazioni chirurgiche/esami diagnostici invasivi, effettuati eventualmente in sala operatoria e debitamente certificati dalla struttura ospedaliera: 3 giorni per anno
- convocazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria: 3 giorni (per motivazioni diverse da quelle di cui agli artt. 41, 42 e 43 del CCNL ABI 31/03/2015;
- visite e/o prestazioni specialistiche del lavoratore: 10 ore all'anno (compreso il viaggio)
- gravi calamità naturali: 3 giorni all'anno (in caso di stato di calamità naturale riconosciuto dall'Autorità competente).

Le visite e/o prestazioni specialistiche di cui sopra dovranno essere comprovate dal lavoratore mediante esibizione di idonea certificazione contenente l'orario dell'avvenuta prestazione.

Nel caso in cui l'evento che genera il permesso cada in giornata non lavorativa, detta giornata non verrà computata come permesso.

Il lavoratore può usufruire di un permesso non retribuito per un massimo di 15 (quindici) ore all'anno per l'inserimento all'asilo nido o alla scuola materna dei figli. In alternativa, il lavoratore potrà usufruire per 15 giorni della flessibilità in ingresso.

#### Chiarimento a verbale

Riguardo alle disposizioni di cui al presente articolo, si intendono familiari i parenti entro il terzo grado incluso, il coniuge e il convivente *more uxorio*.

Per convivente *more uxorio* si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, convive con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi. Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

Sono equiparati ai figli minori adottati: quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

#### Art.15

##### *Condizioni economiche applicate al personale dipendente*

In riferimento alle condizioni economiche attualmente applicate al personale dipendente (Circolare 91/2016), l'Azienda comunicherà alle RSA costituite le condizioni economiche applicate al personale dipendente, ivi comprese le sovvenzioni per l'acquisto della prima casa per i lavoratori a tempo indeterminato, in un apposito incontro.

#### Art. 16

##### *Misure a sostegno della famiglia – indennità di studio*

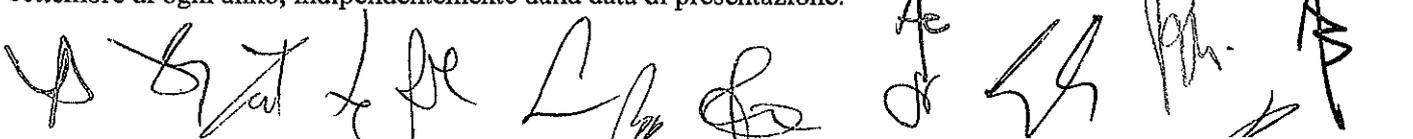
Al personale dipendente vengono corrisposti nel mese di ottobre, con cadenza annuale, i seguenti contributi per ciascun figlio fiscalmente a carico e/o equiparato:

TIPO SCUOLA	CONTRIBUTO	IN CASO DI SCUOLA/CORSO IN LOCALITÀ DIVERSA DAL COMUNE DI ABITAZIONE		VINCOLATO A:
NIDO	€ 855,00	€ 855,00	€ 855,00	ISCRIZIONE
MATERNA	€ 305,00	-	€ 305,00	ISCRIZIONE
ELEMENTARE	€ 105,00	-	€ 105,00	ISCRIZIONE
MEDIA INFERIORE	€ 194,35	€ 55,26	€ 249,61	PROMOZIONE
MEDIA SUPERIORE	€ 231,02	€ 89,35	€ 320,37	PROMOZIONE
UNIVERSITÀ	€ 363,23	€ 89,35	€ 452,58	CONSEGUIMENTO NR MINIMO ESAMI PREVISTO PER ANNO ACCADEMICO

L'Azienda erogherà inoltre, con la stessa cadenza, un contributo pari a € 105,00 per ciascun figlio fiscalmente a carico e/o equiparato non ricompreso in una delle fattispecie indicate nella precedente tabella, per il coniuge e per ciascun parente, entro il secondo grado in linea retta, fiscalmente a carico.

Al momento della richiesta dei contributi di cui alla precedente tabella, il dipendente dovrà fornire idonea certificazione che attesti il diritto all'erogazione dei medesimi (iscrizione, promozione, conseguimento numero minimo esami).

L'erogazione dei contributi scolastici si riferisce ai periodi annuali di iscrizione e/o frequenza conclusi al momento in cui avviene l'erogazione e le richieste vengono esaminate congiuntamente nel mese di settembre di ogni anno, indipendentemente dalla data di presentazione.



Qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda, il contributo verrà riconosciuto a uno di essi.

In caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il contributo spetta in proporzione ai mesi di servizio prestato.

Nota a verbale:

sono equiparati ai figli i minori adottati, quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

Norma transitoria: i contributi relativi all'anno scolastico 2016/2017, verranno erogati con la busta paga di Febbraio 2018.

Art. 17

*Familiari con handicap*

Per ciascun familiare che risulti portatore di *handicap* ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, viene riconosciuto al dipendente, nel mese di giugno di ogni anno, un contributo determinato nelle seguenti misure:

TIPO PARENTELA	INVALIDITÀ/HANDICAP	CONVIVENTE	IMPORTO
CONIUGE, CONVIVENTE MORE UXORIO, FIGLIO (ANCHE ADOTTATO/AFFIDATO)	ART. 33 L.104/92	sì	€ 3.000,00
GENITORE, CONIUGE, CONVIVENTE MORE UXORIO, FIGLIO (ANCHE ADOTTATO/AFFIDATO)	SENZA STATO DI GRAVITÀ L.104/92	sì	€ 2.000,00
DIPENDENTE	ART. 33 L.104/92		€ 2.000,00
GENITORE	HANDICAP SENZA STATO DI GRAVITÀ	sì/NO	€ 1.032,91

Il contributo spetta dall'inizio del mese in cui è avvenuto il riconoscimento dello status da parte dell'organismo competente, in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

L'erogazione di cui al primo comma si riferisce al periodo compreso tra il 1 giugno dell'anno precedente e il 31 maggio dell'anno in cui questa avviene e le richieste vengono esaminate nel mese di giugno di ogni anno, indipendentemente dalla data di presentazione.

L'erogazione di cui al presente articolo assorbe, fino a concorrenza, eventuali contributi definiti sede nazionale (CCNL ABI).

Qualora i beneficiari siano entrambi dipendenti dell'Azienda, il contributo verrà erogato a uno solo di questi.

Le assenze derivanti dall'utilizzo dei permessi di cui alla Legge 104/1992, non hanno ricaduta sull'erogazione delle provvidenze economiche di cui al presente articolo.

Norma transitoria: i contributi relativi ai familiari portatori di handicap relativi al periodo 1° giugno 2016/ 31 maggio 2017 verranno erogati con la busta paga di Febbraio 2018.

Art. 18

*Misure a sostegno della maternità e paternità*

Fermo restando il diritto delle lavoratrici o dei lavoratori di fruire dei periodi di congedo parentale secondo le modalità stabilite dalla legge tempo per tempo vigente, l'Azienda corrisponde alla lavoratrice o al lavoratore che decide di fruire dell'intero periodo di congedo parentale previsto dagli artt. 32 e 33 del D.L.

151/2001 entro il compimento del primo anno di vita del bambino/a (2 anni, in caso di parti gemellari e/o plurimi), un'integrazione pari al 20% della retribuzione maturata nel periodo passato in congedo parentale, che va a sommarsi all'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs.151/2001 (per un totale del 50% della retribuzione). Tale previsione si applica anche nei casi di fruizione del congedo parentale per adozione e/o affidamento.

L'integrazione di cui sopra viene corrisposta in forma di *una tantum* con la mensilità successiva, rispetto al termine del periodo di congedo parentale.

Ferme restando disposizioni di legge più favorevoli al lavoratore, questo ha diritto di assentarsi dal lavoro con permesso non retribuito durante la malattia del figlio fino a 12 anni di età, dietro presentazione di certificato medico.

Tale previsione si applica anche al lavoratore adottante o affidatario di minore.

Nota a verbale: sono equiparati ai figli minori adottati, quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

#### Art. 19

##### *Previdenza complementare e Assistenza sanitaria integrativa*

Con decorrenza 1° gennaio 2017 l'Azienda continua a versare al Fondo di Previdenza Complementare, per tutto il personale dipendente, una percentuale pari al 4,60% della retribuzione lorda mensile.

Le Parti concordano sulla opportunità di effettuare una ricognizione organica dell'impianto di Previdenza complementare e Assistenza sanitaria integrativa (compresa la copertura LTC di cui all'art. 64 CCNL ABI 31/03/2015), visita di controllo annuale (*check-up*) e si impegnano a effettuare il primo incontro in merito non oltre la prima metà del mese di aprile, al fine di individuare una soluzione condivisa entro il termine di scadenza della polizza sanitaria attualmente in essere e comunque, in tempi utili per l'eventuale disdetta della medesima. In tale occasione verrà valutata anche la possibilità di iscrizione del personale dipendente di BANCA CAMBIANO 1884 S.p.A. ed ENTE CAMBIANO SCpA alla Cassa Mutua Toscana BCC.

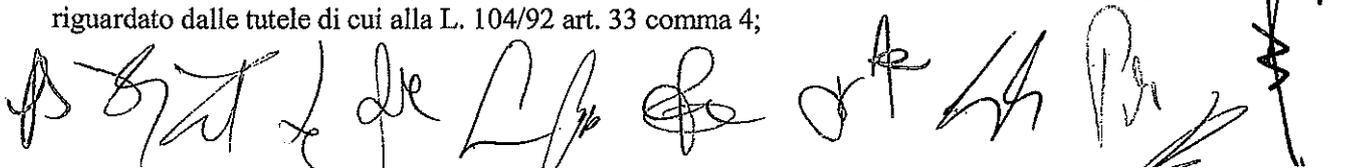
#### Art. 20

##### *Pendolarismo e trasferimenti*

L'Azienda comunica per iscritto a ogni dipendente la sede di lavoro e le eventuali successive destinazioni a seguito di trasferimento, ferme restando le disposizioni di cui agli artt. 88 e 111 del CCNL ABI 31/03/2015.

A integrazione di quanto previsto dalla legge e dalle norme collettive nazionali, vengono stabilite le seguenti tutele a favore di tutti i lavoratori della BANCA CAMBIANO 1884 SpA ed ENTE CAMBIANO SCpA, compresi i Dirigenti:

1. il lavoratore che assista con continuità un parente convivente entro il secondo grado, il coniuge o il proprio convivente *more uxorio* affetto da malattia oncologica con abbinato il ciclo di terapia, sarà riguardato dalle tutele di cui alla L. 104/92 art. 33 comma 4;



2. il dipendente invalido, cui sia stata riconosciuta una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore al 74% oppure affetto da malattia oncologica con abbinato ciclo di terapia, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo al personale dipendente inquadrato nelle Aree professionali e ai Quadri direttivi di 1° e 2° livello, si applicherà il seguente rimborso chilometrico, erogabile per 12 mensilità:

distanza dimora abituale <sup>1</sup> – sede di lavoro	Rimborso km netto mensile €
da 51 km fino a 70 km (tratta a/r da 102 km a 140 km)	150,00
da 71 km fino a 90 km (tratta a/r da 142 km a 180 km)	200,00
da 91 km fino a 100 km (tratta a/r da 182 km a 200 km)	250,00
oltre 101 km (tratta a/r da oltre 202 km) fuori regione	400,00

L'indennità non viene erogata:

- ai Quadri direttivi di 3° e 4° livello, ovvero al personale dipendente destinatario di una RAL uguale o superiore a quella contrattualmente prevista per il 3° e 4° livello dei Quadri direttivi;
- al personale assegnatario di auto aziendale;
- ai dipendenti che abbiano concordato con l'Azienda la sede di lavoro, a seguito di loro specifica richiesta;
- al personale nei confronti del quale venga disposta apposita erogazione migliorativa con analoga finalità;
- al personale beneficiario del pagamento del canone di locazione per effettiva variazione di residenza, di cui agli artt. 88 e 111 CCNL 31/03/2015;
- al personale che abbia trasferito la propria dimora abituale, allontanandosi dalla propria sede di lavoro;
- in caso di assenza continuativa dal lavoro per un intero mese, per qualsiasi causa, detto rimborso non verrà erogato per il solo mese di assenza.

Per il personale dipendente, la cui prima assunzione avvenga successivamente alla data di sottoscrizione del presente CIA, la distanza su cui verrà calcolato il rimborso chilometrico sarà quella fra la sede di destinazione al momento dell'assunzione a tempo indeterminato e la successiva sede di lavoro.

Disposizione transitoria: l'Accordo sindacale ex AGCI del 7/7/2016 avrà valenza pertanto fino alla data del 31 marzo 2018 per le spese sostenute fino a quella data.

*La validità e l'efficacia del presente CIA sono risolutivamente condizionate all'approvazione dell'Accordo di sottoscrizione, da parte del personale dipendente, nell'Assemblea del 11 dicembre 2017.*

<sup>1</sup>L'eventuale comunicazione non veritiera dell'effettiva dimora abituale da parte del dipendente all'Azienda costituirà pertanto violazione dell'obbligo di cui all'art. 38 punto 6 del CCNL ABI 31/03/2015.

Firenze, il lunedì 11 dicembre 2017

BANCA CAMBIANO 1884 SpA

*[Handwritten signature]*

ENTE CAMBIANO SCpA

*[Handwritten signature]*

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE FIRST/CISL

*[Handwritten signatures: Stenichin, Luca Di, Ferra M, Maurizio Guglielmi, Piretti Roberto]*

LE SEGRETERIE REGIONALI e PROVINCIALI

FIRST/CISL

*[Handwritten signatures for FIRST/CISL]*

FISAC/CGIL

*[Handwritten signature]*  
Antonio Castellani

UILCA

*[Handwritten signature]*