

VERBALE DI ACCORDO

In data 30 settembre 2021, in Milano

Tra

BFF Bank S.p.A. ("**BFF**")

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL e UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

Premesso che

- In data 8 gennaio 2021, con lettera congiunta, BFF e DEPObank – Banca Depositaria Italiana S.p.A. ("**Depobank**") hanno avviato la procedura di cui all'art. 47 L. 428/1990 e all'art. 17 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali ("**CCNL**"), preliminare rispetto alla fusione per incorporazione di Depobank in BFF ("**Fusione**").
- In data 19 febbraio 2021, le Parti hanno sottoscritto un accordo che – nel confermare che ai sensi dell'art. 2112 del Codice Civile la titolarità dei rapporti di lavoro in essere con Depobank sarebbe proseguita dopo la Fusione senza soluzione di continuità in capo a BFF – prevedeva il prosieguo del confronto dopo la Fusione per addivenire entro il 15 settembre 2021 ad un accordo di armonizzazione dei trattamenti per i dipendenti di BFF pre-Fusione ("**Personale BFF pre-Fusione**") e per i dipendenti provenienti da Depobank ("**Personale ex DEPO**").
- In data 14 settembre 2021 il suddetto termine è stato prorogato al 30 settembre 2021.
- La Fusione è divenuta efficace a partire dal 5 marzo 2021.
- Le Parti, che si sono più volte incontrate per dare corso alla negoziazione relativa all'armonizzazione dei trattamenti, sono convenute in data odierna per addivenire alla definizione di una intesa.

Quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo di armonizzazione.

2. ORARIO DI LAVORO

Aree Professionali

2.1. Il normale orario di lavoro giornaliero (7 ore e 30 minuti) in tutte le sedi aziendali si svolge, con riferimento alle Aree Professionali, da lunedì a venerdì, come segue:

- **orario di ingresso**
 - con flessibilità tra le ore 8.00 e le ore 9.30, con compensazione giornaliera a minuti;
- **pausa pranzo**
 - durata minima di 30 minuti e massima di 1 ora e 30 minuti;
 - deve essere fruita nell'arco temporale compreso tra le ore 12.30 e le ore 14.30;
- **orario di uscita**
 - può variare tra le ore 16.30 e le ore 18.30, alla luce dell'orario di ingresso e della durata della pausa pranzo;
- **fascia obbligatoria**
 - il lasso di tempo compreso tra le ore 9.30 e le ore 16.30, esclusa la pausa pranzo, è considerato "fascia obbligatoria" di lavoro;
- **fascia flessibile**
 - il lasso di tempo compreso tra le ore 8.00 e le ore 9.30 e tra le ore 16.30 e le ore 18.30 è considerato "fascia flessibile".

2.2. La flessibilità prevista al punto 2.1 potrà essere limitata in ragione di esigenze organizzative e di presidio delle attività tipiche di ciascun ufficio. Inoltre, gli uffici saranno comunque tenuti ad organizzarsi al proprio interno al fine di garantire una copertura della fascia oraria 8.45-17.15.

2.3. L'orario di uscita non potrà mai essere prima delle ore 16.30. Questo comporta, ad esempio, che non è da ritenere compatibile un ingresso alle ore 8.29 con una pausa pranzo della durata di 30 minuti.

2.4. Un eventuale ingresso oltre le ore 9.30, una pausa pranzo che ecceda 1 ora e 30 minuti e/o si prolunghi oltre le ore 14.30 costituiscono ritardo. Ai dipendenti (sia full-time sia part-time) è data la possibilità - in via del tutto eccezionale - di giustificare i suddetti eventuali ritardi esclusivamente tramite l'utilizzo di proprie spettanze con frazioni minime di mezz'ora.

Quadri Direttivi

2.5. La prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi viene effettuata secondo i criteri definiti nell'art. 87 del CCNL: *"La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3a area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di 'autogestione' individuale che tengano conto delle esigenze operative"*.

3. TIMBRATURE

Aree Professionali

3.1. Con riferimento alle Aree Professionali sono previste 4 timbrature giornaliere (ingresso, uscita e inizio/fine pausa pranzo).

Quadri Direttivi

3.2. Con riferimento ai Quadri Direttivi è prevista 1 sola timbratura giornaliera in ingresso.

4. PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

Le prestazioni aggiuntive, previa validazione dei propri Responsabili, verranno retribuite a frazioni/blocchi, ciascuno di durata minima di 30 minuti.

5. PERMESSI RETRIBUITI

5.1. A ciascun dipendente viene riconosciuto un monte ore di permessi retribuiti pari a 18 ore/anno per visite mediche, analisi cliniche, terapie e cure – comprese quelle odontoiatriche – purché effettuate da medico e supportate da apposito giustificativo rilasciato dallo stesso o dalla struttura sanitaria.

Le suddette ore potranno essere utilizzate a frazioni minime di 30 minuti, anche nell'ambito delle fasce di flessibilità oppure anche per l'intera giornata, fermo restando che, qualunque sia l'ammontare delle ore di permesso richieste, vi deve essere congruenza tra lo stesso e la reale esigenza di assenza.

5.2. A ciascun dipendente viene riconosciuto un monte ore di permessi retribuiti pari a 8 ore annue in caso di visite o analisi presso strutture pubbliche o studi medici privati situati a grande distanza dalla sede di lavoro e, comunque, al di fuori della regione in cui essa è collocata.

Le suddette ore potranno essere utilizzate a frazioni minime di 2 ore, anche nell'ambito delle fasce di flessibilità oppure anche per l'intera giornata, fermo restando che, qualunque sia l'ammontare delle ore di permesso richieste, vi deve essere congruenza tra lo stesso e la reale esigenza di assenza.

5.3. Ai dipendenti affetti da gravi patologie o che sono reduci da ricoveri ospedalieri all'esito dei quali sono stati prescritti periodici esami di controllo e visite specialistiche mirate, viene riconosciuto un monte ore senza limiti per visite mediche. Sono comprese in questo monte, per le gravi patologie di cui sopra, gli accertamenti diagnostici, la somministrazione di terapie e le visite di controllo effettuate in regime di day hospital.

Il dipendente dovrà presentare apposita istanza producendo idonea documentazione a supporto della richiesta, documentazione che dovrà essere aggiornata annualmente.

5.4. Per l'approvazione dei permessi di cui ai punti 5.1., 5.2. e 5.3., il giustificativo cartaceo da presentare dovrà necessariamente riportare l'orario di inizio e di fine della prestazione medica; in mancanza, lo

stesso non verrà ritenuto valido ed il dipendente dovrà utilizzare le proprie spettanze a copertura dell'assenza.

5.5. Nel caso di malessere in Azienda, per un massimo di 3 giornate in ciascun anno civile, sarà possibile lasciare in anticipo il proprio posto di lavoro, senza presentare alcun giustificativo medico previa comunicazione al proprio Responsabile.

5.6. Ai dipendenti con familiari portatori di handicap certificato, conviventi e/o a carico, viene riconosciuto un ulteriore monte ore di permessi retribuiti pari a 25 ore annue per necessità di accompagnamento degli stessi a visite mediche o analisi cliniche, supportate da apposito giustificativo rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, o per altre comprovate esigenze che BFF valuterà caso per caso.

5.7. In caso di testimonianze giudiziali, a fronte della relativa attestazione, sono riconosciuti permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario al dipendente interessato per rendere la testimonianza.

6. ASSENZE PER MALATTIA

6.1. In caso di assenza per malattia di durata non superiore ad una giornata lavorativa, e solo se si verifica tra martedì e giovedì e non a cavallo di ferie e festività o di altre assenze a qualunque titolo, non sarà necessario presentare il relativo certificato medico per massimo 3 giorni non consecutivi in ciascun anno civile. Tutte le assenze eccedenti i 3 giorni complessivi, anche se limitate a una sola giornata lavorativa, richiederanno idonea certificazione medica.

6.2. Nell'ambito della negoziazione dell'eventuale accordo sul *flexible working* (v. punto 16), le previsioni relative al punto 6.1 saranno oggetto di discussione e valutazione da parte delle Parti.

6.3. Tutte le assenze per malattia superiori a un giorno dovranno essere in ogni caso giustificate da idoneo certificato medico.

7. BUONI PASTO

Il buono pasto spetta a tutti i dipendenti per ogni giornata di lavoro effettuata per un periodo superiore alle 5 ore, nella seguente misura:

- Euro 7.00 per il Personale Ex DEPO, dall'entrata in vigore del presente accordo fino al 30 giugno 2022;
- Euro 8.00 per il Personale Ex DEPO, a partire dal 1° luglio 2022 e fino al 30 giugno 2023;
- Euro 9.00 per tutto il Personale BFF pre-Fusione e per i neo assunti a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, nonché per il Personale Ex DEPO a partire dal 1° luglio 2023.

Nell'ambito della negoziazione dell'eventuale accordo sul *flexible working* (v. punto 16), le previsioni relative ai buoni pasto saranno oggetto di discussione e valutazione da parte delle Parti.

8. FONDO PENSIONE

Personale Ex DEPO

8.1. Il Personale ex DEPO già iscritto al Fondo Pensione Gruppo ICBPI, continuando a beneficiare della contribuzione datoriale attualmente prevista per ciascun lavoratore, può mantenere l'iscrizione a tale Fondo oppure alternativamente aderire a uno dei seguenti fondi:

- Helvetia;
- Intesa San Paolo;
- Amundi.

8.2. Il Personale ex DEPO già iscritto a un fondo pensione diverso dal Fondo Pensione Gruppo ICBPI, continuando a beneficiare della contribuzione datoriale attualmente prevista per ciascun lavoratore, può mantenere l'iscrizione all'attuale fondo di appartenenza oppure alternativamente aderire a uno dei seguenti fondi:

- Fondo Pensione Gruppo ICBPI;
- Helvetia;
- Intesa San Paolo;
- Amundi.

Personale BFF pre-Fusione e nuovi assunti

8.3. I dipendenti BFF pre-Fusione potranno rimanere iscritti ai fondi in cui sono attualmente iscritti oppure al Fondo Pensione Gruppo ICBPI. Ai nuovi assunti verrà data la possibilità di iscriversi a uno dei seguenti fondi:

- Fondo Pensione Gruppo ICBPI;
- Helvetia;
- Intesa San Paolo;
- Amundi.

8.4. Per i dipendenti di cui al punto 8.3, la contribuzione a carico di BFF:

- sarà pari al 2% dell'imponibile per il calcolo del T.F.R. per i dipendenti assunti dopo la sottoscrizione del presente accordo;
- sarà pari al 3% dell'imponibile per il calcolo del T.F.R. per i dipendenti già in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Per tutto il personale

8.5. Eventuali trasferimenti da un fondo pensione all'altro ai sensi del presente punto 8 avverranno in ogni caso nel rispetto delle norme di legge e COVIP, nonché delle previsioni di ciascun fondo.

9. PREVISIONI PARTICOLARI

9.1. Per il Personale ex DEPO in forza alla data del 23 maggio 2001, viene confermato il contributo al Fondo Pensione Gruppo ICBPI di euro 206,58 annuali a carico di BFF.

9.2. Per i dipendenti ex Cartasi, verrà mantenuto il riconoscimento della differenza tra il VAP ex Cartasi e il VAP ex ICBPI tramite assegno *ad personam* o destinazione al fondo pensione.

10. WELFARE

Personale BFF pre-Fusione

10.1. Per il personale BFF-pre Fusione, BFF garantirà, limitatamente all'anno 2022, il seguente trattamento:

- ogni dipendente potrà scegliere, alternativamente, il pagamento del VAP 2021 con le seguenti modalità:
 - Erogazione del 100% del VAP direttamente in busta paga nel mese di maggio 2022;
 - Conversione del 100% del VAP in welfare;
 - Erogazione del 50% del VAP direttamente in busta paga nel mese di maggio 2022 e conversione del restante 50% in welfare.
- Viene assegnato ai dipendenti un conto welfare pari a Euro 600,00, importo che sarà riproporzionato in base al part-time e agli eventuali mesi di assenza.

10.2. A decorrere dall'anno 2023 (e quindi a partire dal VAP 2022), il personale BFF pre-Fusione potrà scegliere se convertire l'intero valore del VAP o una parte di esso (nelle percentuali predefinite del 25%, 50% e 75%) in welfare. In caso di conversione, che avverrà comunque entro i limiti massimi tempo per tempo previsti dalla normativa applicabile, BFF aumenterà l'importo convertito nella seguente misura:

- In caso di conversione del 25%, è previsto un incremento del 3%;
- In caso di conversione del 50%, è previsto un incremento del 5%;
- In caso di conversione del 75%, è previsto un incremento del 7%;
- In caso di conversione del 100%, è previsto un incremento del 9%.

Personale ex DEPO e nuovi assunti

10.3. A partire dall'anno 2022 (e quindi a partire dal VAP 2021), il Personale ex DEPO e i dipendenti assunti dopo la Fusione potranno scegliere se convertire l'intero valore del VAP o una parte di esso (nelle percentuali predefinite del 25%, 50% e 75%) in welfare, entro comunque i limiti massimi tempo per tempo previsti dalla normativa applicabile. In caso di conversione in welfare da parte di Personale ex DEPO e di dipendenti assunti dopo la Fusione che beneficino di una contribuzione aziendale al Fondo Pensione inferiore o pari al 3%, BFF aumenterà l'importo convertito (in ogni caso entro i limiti massimi tempo per tempo previsti dalla normativa applicabile) nella seguente misura:

- In caso di conversione del 25%, è previsto un incremento del 3%;
- In caso di conversione del 50%, è previsto un incremento del 5%;
- In caso di conversione del 75%, è previsto un incremento del 7%;
- In caso di conversione del 100%, è previsto un incremento del 9%.

10.4. Il Personale ex DEPO che beneficia di una contribuzione al Fondo Pensione a carico di BFF superiore al 3% potrà optare, su base individuale, per una contribuzione al fondo pensione pari al 3% a fronte della possibilità di ottenere il contributo incrementale in carico a BFF, secondo le percentuali riportate al punto precedente, sul valore del VAP convertito in welfare. Il dipendente che non intenda avvalersi di questa opzione, manterrà l'attuale percentuale di contribuzione al fondo a carico di BFF e la possibilità di convertire il VAP in welfare (senza beneficiare della maggiorazione a carico azienda).

11. BANCA ORE

In caso di promozione a quadro direttivo, il dipendente in precedenza appartenente alle aree professionali che avrà ore residue in banca ore avrà le seguenti possibilità:

- Pagamento del 100% delle ore accumulate;
- Pagamento del 50% delle ore accumulate e accantonamento del residuo 50%;
- Accantonamento del 100% del residuo.

12. CONTRIBUTI PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP E PER FIGLI CON DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO

12.1. BFF si impegna a corrispondere, a titolo di liberalità, una somma annuale ai dipendenti che hanno a carico e/o conviventi familiari portatori di handicap oppure figli che risultano affetti da disturbi specifici dell'apprendimento, nelle seguenti misure:

- Euro 2.500/anno lordi, per ogni familiare portatore di handicap convivente e/o a carico;
- Euro 1.300/anno lordi, per ogni familiare portatore di handicap convivente e/o a carico oppure per i figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento, per specifiche necessità formative e/o per l'acquisto di strumentazione.

12.2. Le predette erogazioni dovranno essere precedute da una specifica istanza, correlata da apposita certificazione medica da parte dei dipendenti. Su richiesta di BFF, la documentazione dovrà essere aggiornata annualmente.

13. POLIZZA SANITARIA

Tutti i dipendenti a tempo indeterminato potranno beneficiare di una polizza sanitaria. Il costo integrale di tale polizza per i dipendenti in forza è a carico di BFF. Resterà interamente a carico del lavoratore il costo per l'eventuale inserimento in copertura dei familiari a carico.

14. INFORMATIVA SU POLIZZE INFORTUNI, INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA, VITA

Tutti i dipendenti a tempo indeterminato potranno beneficiare di una polizza infortuni, di una polizza invalidità permanente da malattia, nonché di una polizza vita. Il costo integrale di tale polizze è a carico di BFF e le condizioni principali delle medesime saranno in linea con quelle già applicate al Personale BFF pre-Fusione.

15. CONTI CORRENTI E FINANZIAMENTI

Le Parti prendono atto che BFF non è più nelle condizioni di offrire ai propri dipendenti servizi di conto corrente e, di conseguenza, non potrà concedere nuovi finanziamenti. BFF si impegna a portare a scadenza i finanziamenti attualmente in corso. Per il futuro BFF si impegna ad attivarsi per stipulare convenzioni con primari istituti di credito.

16. FLEXIBLE WORKING

Vista l'attuale situazione pandemica, che permette il ricorso al *flexible working* senza particolari formalità fino al 31 dicembre 2021, le Parti si impegnano a negoziare un accordo sul *flexible working* entro la fine dell'anno 2021. Nel caso in cui vengano emanate delle disposizioni normative e/o a livello di contrattazione nazionale, le stesse saranno tenute in debita considerazione dalle Parti nel corso della trattativa.

17. PREMIO DI ANZIANITA' AZIENDALE

Nell'ambito delle complessive intese di cui al presente accordo, con la medesima decorrenza, si interrompe il riconoscimento dei premi di anzianità aziendale fino ad ora previsti per una parte residuale del Personale ex DEPO. Rimane fermo tale riconoscimento esclusivamente per coloro che raggiungeranno i requisiti di anzianità prima dell'entrata in vigore del presente accordo (e quindi entro il termine ultimo del 31/12/2021).

18. AMBITO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo si applica a tutto il personale di BFF Bank S.p.A. appartenente ai quadri direttivi e alle aree professionali il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL italiano (sono dunque escluse le branch estere).

Salvo le diverse decorrenze indicate in altri punti, il presente accordo avrà efficacia dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024. Se non disdetto con un preavviso di almeno 3 mesi, a partire da tale scadenza il presente accordo si rinnoverà poi tacitamente di anno in anno, sempre salvo disdetta da comunicare con un preavviso di almeno 3 mesi rispetto alla relativa scadenza.

19. DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo hanno inteso procedere alla definitiva armonizzazione dei trattamenti di secondo livello per il Personale ex DEPO e il Personale BFF pre-Fusione. I termini e le condizioni di cui al presente accordo, in relazione alle materie qui specificamente disciplinate, sono quindi da intendersi come integralmente sostitutivi delle corrispondenti previsioni

contenute in precedenti contratti collettivi del perimetro BFF e del perimetro Depobank, ad esclusione dell'accordo di Flexible working da discutersi nei termini sopra indicati.

Per quanto concerne i trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale del personale, fino alla data di decorrenza del presente accordo continueranno ad essere applicati i contratti collettivi (ivi inclusi quelli sperimentali) e tutti i trattamenti aziendali in essere presso l'azienda di appartenenza al momento della Fusione.

Le Parti si impegnano con cadenza semestrale ad incontrarsi per valutare eventuali problematiche legate all'attuazione dei contenuti del presente accordo.

Le Parti dichiarano che il presente Verbale di Accordo sarà pienamente efficace dalla data della sua sottoscrizione e i suoi effetti potranno essere risolti solo in caso di mancata approvazione dello stesso da parte delle Assemblee dei Lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per BFF Bank S.p.A. 

Per le RSA:



FABI

FIRST-CISL 

FISAC-CGIL 

UNITA' SINDACALE FALCRI – SILCEA – SINFUB 