

BANCA DI IMOLA S.p.A.

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E LE AREE PROFESSIONALI

Il giorno 26 ottobre 2023 in Ravenna

fra

La Banca di Imola S.p.A. (di seguito denominata anche Banca o azienda) rappresentata da:

MAURIZIO RAMBELLI,
ALESSANDRO SPADONI,

Vice Direttore Generale e Responsabile delle Relazioni Sindacali della Capogruppo
Vice Direttore Generale Sostituto della Capogruppo

e

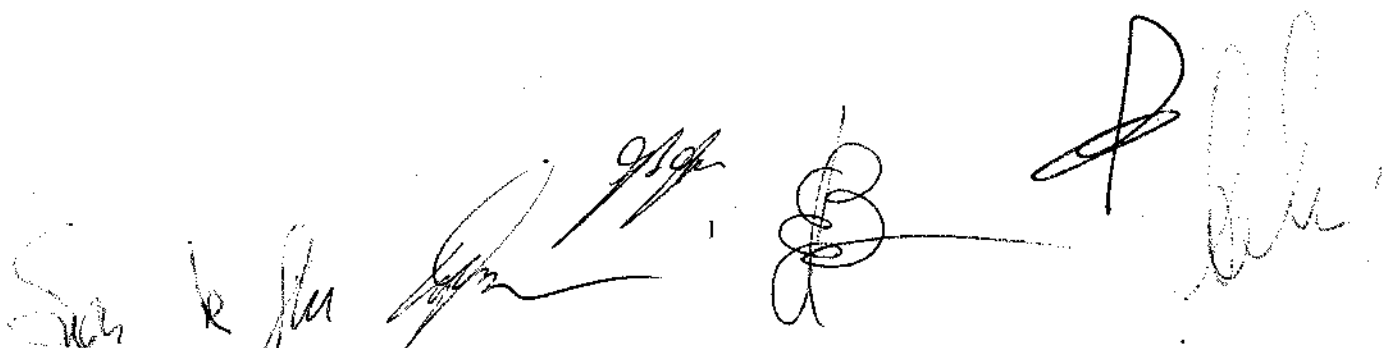
le seguenti Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

FABI - rappresentata da MARCO PIFFERI;
FIRST – CISL - rappresentata da ENZO SCIGLIANO e ALBERTO VIGNALI
FISAC – CGIL - rappresentata da EMANUELA BARACCANI e GLAVIANO GIUNCHEDI,
UILCA - rappresentata da SIMONA ORTOLANI e GIAMPAOLO TASSINARI

si è convenuto di stipulare

il seguente contratto di secondo livello per il personale dipendente della Banca di Imola S.p.A. appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi.

Marco Piffieri



Art. 1 – Organigramma ed inquadramenti minimi

La definizione dell'Organigramma e del Funzionigramma ed ogni variazione degli stessi è riservata esclusivamente al Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola S.p.A. e sono comunicati al Personale attraverso il sistema informativo interno.

Le parti concordano che, in caso di variazioni dell'Organigramma e/o del Funzionigramma, si darà luogo ad un incontro per esaminare gli eventuali riflessi modificativi rispetto al presente contratto nonché gli aspetti tecnici e/o normativi eventualmente conseguenti ai cambiamenti organizzativi attuati.

Detto incontro dovrà tenersi, su richiesta di una delle parti, entro due mesi dalla data della specifica comunicazione del sistema informativo interno.

L'inquadramento minimo per i Direttori delle filiali è regolamentato dagli articoli 87 e 97 del CCNL 19/12/2019. Sulla base di detti articoli è stata creata la tabella "A", allegata al presente contratto, che potrà subire le variazioni derivanti dalla modifica degli organici, soggetti a verifica biennale. Nella stessa tabella sono anche indicati i percorsi di carriera con i relativi criteri di maturazione.

Il grado attribuito ai Direttori di filiale, come indicato nella citata tabella "A", è da considerarsi ad personam, per cui gli eventuali sostituti percepiranno il trattamento economico previsto per l'inquadramento della filiale.

I tempi previsti per il raggiungimento del grado, sono quelli stabiliti nell'allegata tabella "A"; si concorda altresì sulle precisazioni illustrate nel medesimo documento.

Per le filiali individuate nell'allegata tabella (A) con almeno due dipendenti in organico, escluso il Direttore, è previsto che sia identificata la figura del Vice Direttore di filiale, il cui inquadramento minimo è fissato prendendo come riferimento la tabella "A" ed attribuendo al dipendente individuato, un inquadramento di 2 "gradi" inferiore rispetto a quello individuato per il Direttore della filiale secondo le previsioni del CCNL 19/12/2019.

Oltre alle figure previste dalla citata tabella "A" sono stati individuati i ruoli chiave, inquadrati al 3° e 4° livello retributivo dei quadri direttivi indicati nella allegata tabella "B".

ART. 2 — Indennità di ruolo chiave

Premesso che l'indennità di ruolo chiave assorbe, fino a concorrenza, l'assegno ad personam indicato nella nota a verbale posta in calce all'art. 87 del CCNL 19/12/2019, le parti convergono, per le figure identificate come ruolo chiave dalla tabella "B", la corresponsione di un assegno di ruolo chiave mensile determinato come segue:

- ruoli chiave per cui è previsto un inquadramento al 4° livello retributivo dei quadri direttivi: assegno mensile di € 120 erogabile per 13 mensilità;
- ruoli chiave per cui è previsto un inquadramento al 3° livello retributivo dei quadri direttivi: assegno mensile di € 60 erogabile per 13 mensilità.

La presente indennità di ruolo chiave viene computata nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Art. 3 – Indennità di rischio

Al personale che svolge mansioni di cassa in via non continuativa, viene riconosciuta, nel mese, la relativa indennità saltuaria, secondo la tabella del CCNL, nelle seguenti misure:

- una indennità pari a 1/4 del totale del mese a coloro che hanno svolto le specifiche mansioni da 1 a 5 giorni;
- una indennità pari a 1/2 del totale del mese a coloro che hanno svolto le specifiche mansioni da 6 a 10 giorni;
- una indennità pari a 3/4 del totale del mese a coloro che hanno svolto le specifiche mansioni da 11 a 15 giorni;
- una indennità intera a coloro che hanno svolto le specifiche mansioni per più di 15 giorni.

Si conviene che per gli assunti dopo la data del 17/03/2004 l'indennità di rischio saltuaria giornaliera, sia per sostituzioni che per temporanee esigenze di servizio, si ottiene dividendo per 20 la misura mensile e verrà corrisposta per ogni giorno di adibizione.

L'indennità di rischio erogata in base al presente articolo viene computata nella determinazione dell'imponibile utile ai fini del T.F.R., salvo contraria disposizione del CCNL.

Al personale appartenente all'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) adibito anche saltuariamente al trasporto di valori viene riconosciuta una indennità mensile di € 40,00.

Art.4 – Benefici economici per anzianità

Al personale appartenente all'Area unificata (ex 1ª e 2ª area professionale) assunto dopo il 19 dicembre 1994 e prima del 17 marzo 2004, viene riconosciuto un assegno mensile unico di € 30,00 (salvo previsione più favorevole stabilita nel CCNL) dopo 6 anni.

Tale assegno viene corrisposto per 13 mensilità e viene computato nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

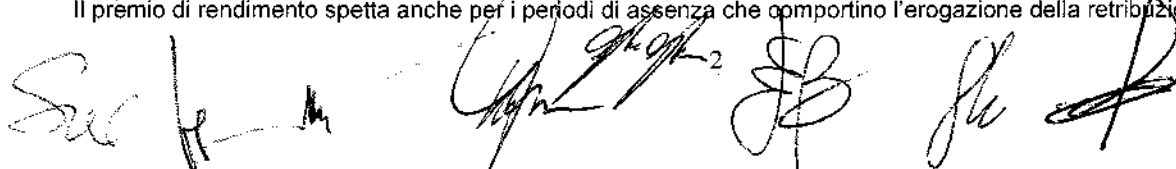
Art. 5 – Premio di rendimento extra standard

Il premio di rendimento extra standard spetta esclusivamente al personale appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, in servizio alla data del 1° novembre 1999 e tuttora in servizio con contratto a tempo indeterminato. Detto premio spetta nella misura prevista dalla tabella "C" allegata.

La sua erogazione è subordinata ad una valutazione positiva delle prestazioni e sarà effettuata annualmente entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

Viene prevista l'inclusione di detto premio nella base di calcolo per il T.F.R., salvo contrarie disposizioni del CCNL.

Il premio di rendimento spetta anche per i periodi di assenza che comportino l'erogazione della retribuzione.



Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, il premio di rendimento viene corrisposto per il solo periodo per il quale è stato corrisposto il trattamento stesso.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il premio di rendimento spetta in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Art. 6 – Tenuta di lavoro

Al personale dell'Area Unificata che svolge, in via continuativa e prevalente, mansioni proprie delle preesistenti categorie commessi ed operai, sono forniti in uso gratuito per l'espletamento delle mansioni di competenza, i seguenti indumenti:

- due vestiti all'anno (giacca e due paia di pantaloni o gonna, estivi ed invernali);
- quattro camicie e due cravatte all'anno (due camicie a manica lunga e due a manica corta);
- un impermeabile ed un cappotto (alternativamente ogni due anni);
- ogni anno due paia di scarpe estive e due paia di scarpe invernali;
- due tute da lavoro (una estiva e una invernale) per gli addetti alla manutenzione.

Il suddetto vestiario deve essere utilizzato durante le ore di servizio. Il vestiario resosi inutilizzabile deve essere restituito.

Art. 7 - Formazione

La Banca si impegna ad attuare per il personale corsi di aggiornamento, qualificazione, specializzazione, riqualificazione, individuando altresì percorsi formativi specifici, rispondenti ai diversificati bisogni dell'utenza e della Banca stessa, sia in termini di contenuti che di metodologie didattiche utilizzando discrezionalmente anche le tecnologie di ultima generazione ed i canali multimediali.

Ribadita nuovamente l'importanza della formazione verranno adottati idonei criteri nella individuazione delle e dei partecipanti valorizzando in particolare la partecipazione del personale femminile.

Consequentemente la Banca adotterà le opportune iniziative atte a garantire nei corsi di formazione la presenza del personale femminile proporzionalmente adeguata alla percentuale dello stesso nel complesso dell'azienda. Si prevede prima dello svolgimento la comunicazione del programma annuale del piano formativo aziendale alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

La Banca si impegna a predisporre corsi relativi alle problematiche attinenti i processi di trasformazione interni/esterni in atto nel settore ed alle politiche di intervento dell'azienda.

In relazione all'evoluzione del mercato finanziario e delle politiche creditizie, l'Azienda si impegna a prevedere corsi per i dipendenti, finalizzati a fornire competenze, conoscenze, capacità adeguate, prevedendo anche la partecipazione ai corsi di formazione in materie attinenti a vincolanti disposizioni di legge (es. normativa antiriciclaggio, trasparenza). Nel caso specifico di ristrutturazione parziale o generale, fusioni, incorporazioni, partecipazioni ad altri gruppi creditizi, la Banca prevedrà specifici percorsi formativi che permettano la riqualificazione del personale. A tali fini saranno applicate le disposizioni previste dal CCNL tempo per tempo vigente. Verranno individuati criteri di precedenza nella partecipazione, quali l'anzianità di servizio e l'appartenenza al settore e/o uffici da riconvertire, ristrutturare ecc.

Resta ferma la volontarietà della partecipazione ai corsi, tranne che per quelli previsti dalla normativa in base all'incarico dell'interessato per i quali potranno essere svolte prove miranti a verificare il livello di apprendimento raggiunto. La partecipazione, unitamente alle rotazioni ed alle professionalità, verranno riconosciute ai fini degli avanzamenti di carriera.

Art. 8 – Sistemi di sicurezza

Ai fini della sicurezza del personale l'Azienda si impegna ad adottare sistemi di sicurezza volti soprattutto a disincentivare atti criminosi di qualsiasi tipo.

Di volta in volta le OO.SS. saranno preventivamente messe al corrente dei progetti di installazioni di qualsiasi tipo essi siano.

Nel corso della riunione annuale prevista dal D.Lgs. 09/04/2008 n. 81, verrà loro data comunicazione dei sistemi di sicurezza anti rapina presenti nei locali aziendali.

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza verranno date comunicazioni della documentazione relativa alla Valutazione dei Rischi per ogni unità produttiva ai sensi del D.Lgs. 09/04/2008 n. 81, dei sistemi di sicurezza installati e, nel corso dell'incontro annuale previsto dal D.Lgs. 09/04/2008 n. 81, si procederà ad una valutazione congiunta sulle problematiche inerenti gli eventi criminosi.

L'Azienda accoglierà, compatibilmente con le esigenze di servizio, richieste di trasferimento da parte di dipendenti che abbiano subito atti criminosi.

L'Azienda si impegna, salvo casi di eccezionale necessità e per importi di modesta entità, al trasporto valori a mezzo terzi fermo restando che il caricamento dei "BANCOMAT" interni alla struttura della filiale verrà eseguito da personale dipendente.

In caso di rapina o furto con scasso, il dipendente si considererà sollevato da responsabilità economiche, anche se la somma sottratta supera i massimali qualora non sia ravvisabile dolo imputabile al dipendente stesso. Nel caso di "eccezionale necessità" di trasporto valori e/o caricamento di "BANCOMAT" esterni dalla filiale, senza l'ausilio delle ditte all'uopo convenzionate, lo stesso sarà effettuato, ad opera di dipendenti autorizzati secondo massimali assicurati stabiliti e anche con mezzi propri.

Art. 9 – Condizioni igienico Sanitarie

Ai fini della tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro e delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro si applica la normativa indicata nel D.Lgs. 09/04/2008 n. 81 (e successive modifiche ed integrazioni legislative).

Presso tutte le Filiali ed Uffici della Banca è disponibile una copia integrale del testo del D.Lgs. suddetto da tenere a disposizione del Personale per conoscenza e documentazione.

Fermi restando i contenuti del D. Lgs 09/04/2008 n. 81, le OO.SS. firmatarie del presente contratto, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 9 della L. 20/05/1970 n. 300, hanno la facoltà di promuovere, unitariamente o singolarmente, sopralluoghi presso le unità produttive e operative, anche con la partecipazione di tecnici qualificati di loro fiducia, per effettuare rilevazioni sulle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Tali sopralluoghi si effettuano secondo modalità da concordare di volta in volta fra le OO.SS. e la Direzione della Banca alla quale devono essere preventivamente comunicati i nominativi dei tecnici incaricati dei sopralluoghi medesimi.

Nei casi in cui, a seguito delle verifiche di cui sopra, fra le OO.SS. e l'Azienda si concordi sull'esigenza di accertamenti più complessi ed approfonditi, le relative verifiche saranno demandate ad Enti ed Istituti Pubblici scelti di comune accordo che, per quanto possibile, diano garanzia di poter condurre in proprio le verifiche predette. I tecnici incaricati degli accertamenti medesimi potranno, ove se ne ravvisasse l'esigenza, intrattenere autonomamente i lavoratori. Le spese relative alla partecipazione dei tecnici di detti Enti saranno ad esclusivo carico della Banca.

Su richiesta delle OO.SS., l'Azienda si renderà disponibile ad una verifica dei locali aziendali insieme al Rappresentante Aziendale per la Sicurezza.

VIDEOTERMINALI:

Fermi restando le previsioni del D.Lgs 09/04/2008 n. 81, su richiesta del lavoratore, l'Azienda a suo totale onere e con cadenza annuale, concede al personale utilizzatore di videoterminali una visita oculistica di controllo da effettuarsi presso un ente pubblico o una struttura privata convenzionata o altra struttura sanitaria scelta dalla Banca.

Art. 10 – Mansioni superiori

Qualora il personale sia chiamato, con comunicazione scritta, anche a mezzo posta elettronica, alla sostituzione di Responsabili degli uffici di Direzione Generale o di Direttori delle filiali per i quali la contrattazione nazionale o di secondo livello prevedano un inquadramento superiore a quello dell'interessato, l'indennità di sostituzione e/o di mansioni superiori si calcola con riferimento alla differenza di retribuzione base del dipendente rispetto a quella base prevista per l'Ufficio e/o la Filiale.

In presenza di un Vice Responsabile o Vice Direttore designato, la sostituzione del Responsabile o del Direttore può anche avvenire senza alcuna comunicazione scritta.

NOTA A VERBALE

L'indennità economica di sostituzione negli Uffici di Direzione viene corrisposta per assenza del Responsabile non inferiore a 3 giornate intere consecutive di lavoro. Nelle Filiali l'indennità di sostituzione, congiuntamente a quella di reggenza, viene corrisposta per assenza del titolare di almeno una intera giornata lavorativa.

Art. 11 – Ticket Pasto

Fatto salvo quanto previsto all'art. 53 del CCNL 19/12/2019 relativamente al Buono Pasto elettronico, per il personale a tempo pieno, per i turnisti e per il personale con contratto a tempo parziale che effettui un orario giornaliero superiore a 5 ore e 15 minuti appartenenti alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo l'attuale importo di € 5,25 del buono pasto elettronico, verrà modificato come segue:

- € 6,50 dal 1° settembre 2023
- € 7,00 dal 1° gennaio 2024
- € 8,00 dal 1° luglio 2025

Al personale con contratto a tempo parziale, nelle giornate in cui effettui un orario giornaliero uguale o inferiore a 5 ore e 15 minuti verrà corrisposto un buono pasto elettronico di € 5,25.

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo che effettuino un orario giornaliero superiore a 5 ore e 15 minuti, l'attuale importo di € 5,25 del buono pasto elettronico, verrà modificato come segue:

- € 6,50 dal 1° settembre 2023
- € 7,00 dal 1° gennaio 2024
- € 8,00 dal 1° luglio 2025

Per questi ultimi il buono pasto elettronico verrà corrisposto per ogni giornata in cui gli stessi effettuino l'intervallo per la consumazione del pasto.

Ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo con contratto a tempo parziale nelle giornate in cui effettuino un orario giornaliero uguale o inferiore a 5 ore e 15 minuti verrà corrisposto un buono pasto elettronico di € 5,25.

Il buono non spetterà al personale, inviato in missione o trasferta, che presenti pezze giustificative per il rimborso a piè di lista delle spese sostenute o percepisca l'indennità di missione o trasferta.

Per tutto il personale, il suddetto buono pasto resta escluso dal computo del TFR.

Gli importi di cui sopra si intendono riferiti al buono pasto elettronico.

NOTA A VERBALE:

Le parti convengono che qualora il buono pasto riferito ai Quadri di 3° e 4° livello dovesse essere regolamentato dal CCNL, quanto erogato con il presente accordo sarà assorbito fino a concorrenza.
Le parti si danno atto che nel caso di modifica del ticket pasto a livello di CCNL si rincontreranno per rideterminare il nuovo importo nello spirito del CCNL stesso.

Art. 12 – Premio aziendale

A norma dell'art. 51 del CCNL 19/12/2019, vengono indicati i criteri per l'attribuzione del premio aziendale che prevede riconoscimenti al conseguimento di specifici obiettivi aziendali ed individuali collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Il premio aziendale (VAP) viene tassato sulla base delle normative fiscali tempo per tempo vigenti.

In caso di risultato delle attività ordinarie negativo, al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, laddove queste ultime siano imputate al risultato ordinario, non si darà luogo all'erogazione del premio aziendale.

Il premio aziendale verrà corrisposto nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza in tema di Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

Il premio aziendale (VAP) è parametrato ad indicatori di redditività e di produttività che considerano anche la rischiosità aziendale. Più in dettaglio ai fini di identificare incrementi di produttività, redditività ed efficienza sono state identificate le seguenti diverse componenti variabili che devono evidenziare un andamento positivo nell'arco temporale di un anno riscontrabili in:

indicatori di produttività
raccolta diretta da clientela per dipendente
raccolta gestita per dipendente
impieghi a clientela per dipendente
margine di intermediazione per dipendente
spese amministrative per dipendente
utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte per dipendente
indicatori di redditività
Roe
RoA
Indicatori di efficienza
Cost income
Cet1
Total capital ratio
Sofferenze nette verso clientela/impieghi netti verso clientela

Ferme restando le disposizioni di Legge, di Regolamento, di Vigilanza e di CCNL, tempo per tempo vigenti, al fine di coniugare il premio aziendale ai risultati della banca, e in un'ottica di mantenere un modello semplice sviluppato su non troppe variabili, sono stati individuati due indicatori che vogliono rappresentare la redditività e la produttività della Banca. Tali indicatori sono analizzati in un confronto temporale su due esercizi consecutivi. In funzione dell'andamento verranno attribuite all'indicatore percentuali differenziate che poi saranno applicate all'"Utile dell'operatività corrente ante imposte pro capite" (UOCAldip) al fine del calcolo del premio aziendale.

Formula VAP= (x%"R"*UOCAldip)+(x%"P"*UOCAldip)

Gli indicatori sono:

Redditività> "R": l'indicatore viene calcolato prendendo in esame la variazione anno su anno della voce 260 di conto economico (Utile dell'operatività corrente ante imposte) rapportato al numero medio dei dipendenti. Il numero dei dipendenti medi è quello risultante dalla media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi, nel senso che i dipendenti distaccati presso altre aziende del Gruppo percepiranno il premio aziendale della distaccante e verranno conteggiati nel numero dei dipendenti medi della medesima. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

In funzione della variazione dell'indicatore rispetto all'anno precedente si determina una differenza percentuale x%"R" che si differenzia in base a due ipotesi:

"R"_{t+1} >= "R"_t x%"R"=3,25% (nel caso in cui il risultato sia uguale o superiore all'anno precedente)
"R"_{t+1} < "R"_t x%"R"=2,75% (nel caso in cui il risultato sia inferiore all'anno precedente)

Produttività> "P": l'indicatore viene calcolato prendendo in esame la variazione anno su anno delle seguenti voci rapportato al numero medio dei dipendenti. Il numero dei dipendenti medi è quello risultante dalla media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta

prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

Σ (raccolta diretta+ raccolta gestita+impieghi a clientela)/ numero medio dipendenti

dove:

raccolta diretta = stato patrimoniale – passivo - voci 10.b+10.c+30

raccolta gestita = non è una voce di stato patrimoniale ma viene sempre riportato il valore nella relazione di gestione all'interno del fascicolo di bilancio

impieghi a clientela = stato patrimoniale – attivo – voce 40.b

numero medio dipendenti = media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

In funzione della variazione dell'indicatore rispetto all'anno precedente si determina una differente percentuale $x\% \cdot P$ che si differenzia in base a due ipotesi:

"P"_{t+1} >= "P"_t $x\% \cdot P = 3,25\%$ (nel caso in cui il risultato sia uguale o superiore all'anno precedente)

"P"_{t+1} < "P"_t $x\% \cdot P = 2,75\%$ (nel caso in cui il risultato sia inferiore all'anno precedente)

UOCAl dip: è dato dalla voce 260 di conto economico (Utile dell'operatività corrente ante imposte) rapportata al numero medio dei dipendenti. Il numero dei dipendenti medi è quello risultante dalla media aritmetica del dato puntuale dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno a cui si riferisce il premio aziendale e dell'anno precedente ottenuta prendendo, per ogni singolo anno, il numero del personale in servizio a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e neutralizzando l'effetto dei distacchi. Il personale con contratto a part-time verrà considerato al 50%.

Il risultato così ottenuto viene riferito all'inquadramento nella 3^a area 3^o livello retributivo e verrà sviluppato sugli altri livelli sulla base della tabella parametrica seguente:

Q. Dir. 4 liv	232,56
Q. Direttivo 3 liv	196,80
Q. Direttivo 2 liv	175,70
Q. Direttivo 1 liv	165,20
3 Area 4 liv.	144,75
3 Area 3 liv.	134,55
3 Area 2 liv.	127,00
3 Area 1 liv.	120,00
Area unificata	113,00

In caso di eventuali modifiche rilevanti dell'assetto Aziendale, quali ad esempio fusioni, incorporazioni, cessioni di ramo d'azienda, acquisizioni, ecc., le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per definire le eventuali ricadute sul presente articolo.

Il premio verrà erogato secondo le modalità indicate nel medesimo art. 51 del CCNL 19/12/2019, nel mese di maggio dell'anno successivo sulla base dell'inquadramento ricoperto al 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio o alla data di cessazione, se precedente, sotto forma di "una tantum". Per il personale assunto sia a tempo determinato (compresi i somministrati) che indeterminato, relativamente all'anno di assunzione, non si farà luogo ad alcuna erogazione qualora il servizio effettivo sia inferiore a mesi 6. Per periodi superiori il premio verrà erogato in proporzione. Per il personale cessato dal servizio per ragioni di quiescenza o per scadenza contrattuale, l'importo del premio spettante è rapportato al periodo lavorativo, sempreché il periodo complessivo contrattuale sia superiore a 6 mesi. Altre forme di cessazione precludono l'erogazione del premio. Per il personale a tempo parziale il premio stesso è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

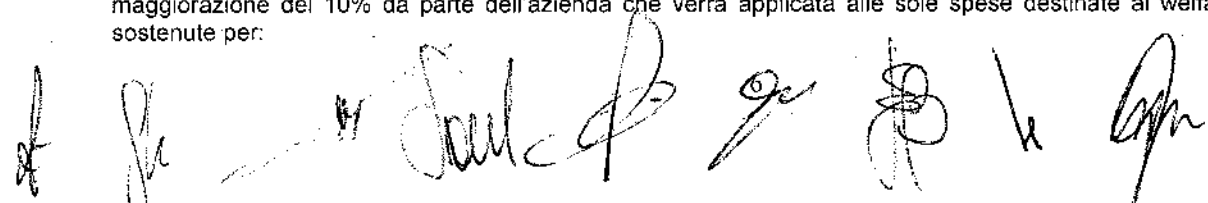
Ai fini di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in tema di Malus e Claw Back si prevede che in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

Nei casi di assenza dal servizio vale quanto stabilito dal CCNL. Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Entro il 15 aprile di ogni anno le parti stipulanti il presente contratto si incontreranno per verificare la corretta applicazione dei parametri adottati ai fini del calcolo definitivo del premio aziendale.

Art. 13 - Premio aziendale – "pacchetto welfare"

Le parti, in considerazione delle sempre maggiori necessità personali e familiari di carattere economico e di tutela della salute, hanno convenuto la facoltà di utilizzare parte della somma derivante dalla determinazione del Premio Aziendale, di cui al precedente articolo, a fronte delle seguenti causali (con accordo fra le parti le causali sotto riportate potranno essere riviste in ottemperanza alle disposizioni fiscali tempo per tempo vigenti) relative a spese sostenute fino ad un importo massimo di €. 2.200,00 comunque, non superiore al premio aziendale spettante e comprensivo della maggiorazione del 10% da parte dell'azienda che verrà applicata alle sole spese destinate al welfare effettivamente sostenute per:



- servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi;
- servizi accessori per l'istruzione (es. visite d'istruzione, scuolabus) pre-scuola, post- scuola. Spese di refezione scolastica, insegnante di sostegno;
- babysitter e frequenza di ludoteche (luoghi di intrattenimento per bambini per finalità didattiche) e centri estivi e invernali;
- borse di studio;
- rimborso supporti scolastici;
- servizi di assistenza ai familiari, casi previsti dalla Legge 104, anziani o non autosufficienti, conviventi e a carico del dipendente (es. badanti, infermieri, case di riposo, assistenza familiari anziani e non autosufficienti) come indicati nell'articolo 12 del TUIR;
- contributi per la previdenza complementare nei limiti di legge;
- copertura sanitaria aziendale e rimborso della quota di franchigia delle spese sostenute mediante la copertura sanitaria;
- abbonamenti a trasporto pubblico per il dipendente e/o per i suoi familiari a carico;
- viaggi, tempo libero e formazione;
- pacchetti sanitari aggiuntivi.

Verranno considerate nel cosiddetto "pacchetto welfare" le somme relative a spese sostenute, documentate per sé, per i figli, per il coniuge e i famigliari conviventi fino al 2° grado di parentela anche se non fiscalmente a carico e per i conviventi da unione civile.

Verrà inoltre valutata ogni altra eventuale forma di fruizione del Welfare anche mediante l'utilizzo di piattaforma esterna in regime di convenzionamento prevista dall'art. 51 lettera f del TUIR.

La volontà di utilizzare tale facoltà da parte dei dipendenti interessati ed il relativo importo dovranno essere comunicati tramite l'apposita piattaforma in uso entro il termine tempo per tempo individuato.

Nel caso in cui, entro il 30 novembre, il personale abbia fruito dei servizi offerti sopra elencati per un valore totale inferiore rispetto a quello richiesto si procederà alla monetizzazione della differenza fra la quota già fruita ed il valore della richiesta e le relative somme verranno liquidate nella prima busta paga utile. I limiti di importo sopra indicati varranno anche per il personale con contratto a part-time. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno si procederà alla monetizzazione della differenza fra la quota già fruita ed il valore della richiesta nella prima busta paga utile.

Nei casi di totale mancato utilizzo i dipendenti potranno comunicare all'Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo-Settore Stipendi, anche prima del 30 novembre, la volontà di rinunciare alla richiesta formulata e, in tal caso, la relativa somma verrà liquidata nella prima busta paga utile.

Art.14 – Copertura Sanitaria

Il Personale assunto con contratto a tempo indeterminato appartenente alle Aree professionali e ai Quadri Direttivi alla data di stipula del presente accordo e quello successivamente assunto con contratto a tempo indeterminato, può aderire ad una copertura sanitaria il cui costo massimo a carico azienda sarà di € 988,00.

Detto importo potrà essere eventualmente ridotto qualora, a parità di coperture, venisse richiesto un premio inferiore dalla medesima o da altra Compagnia di Assicurazione.

Tale importo, che resta escluso dal calcolo del TFR, ha decorrenza dall'1/1/2023.

Le prestazioni previste dalla citata copertura dovranno essere sottoposte preventivamente alle OO.SS. aziendali.

Prestazioni aggiuntive, richieste dal Dipendente, saranno possibili con oneri a carico dello stesso.

Art. 15 – Interventi fuori orario di lavoro

Al personale delle aree professionali che sia chiamato ad effettuare interventi fuori orario di lavoro compete una indennità la cui misura è pari a € 50,00. Allo stesso personale verrà anche corrisposto il compenso per lavoro straordinario commisurato al tempo impiegato (ore e/o frazioni di ore) per l'intervento stesso.

Al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi che sia chiamato ad effettuare interventi fuori orario di lavoro compete una indennità la cui misura è pari a € 50,00, oltre ad una ulteriore indennità di € 15,00 orari, commisurata al tempo impiegato (ore e/o frazioni di ore) per l'intervento stesso.

Art.16 - Banca delle ore

Fermo restando quanto previsto dal CCNL 19 dicembre 2019, al fine di un regolare utilizzo della "Banca delle ore" ed evitare, quindi, un accumulo eccessivo fra riduzione di orario ed accantonamenti di ore di lavoro straordinario si prevede che, qualora il dipendente abbia maturato un residuo superiore a 75 ore per i dipendenti a tempo pieno e 50 ore per i dipendenti a part time, le nuove prestazioni aggiuntive che eccedono il suddetto limite saranno poste in pagamento entro il mese successivo. Verranno messe in pagamento le ore di "banca ore" accantonate da oltre 21 mesi e non fruita entro il mese precedente.

In caso di assenza di lunga durata del dipendente superiore ai 5 mesi (a titolo esemplificativo maternità, malattia, infortunio etc.) la fruizione viene posticipata entro i due mesi successivi dal rientro.

Si chiarisce come da modalità già consolidata negli anni che per le ore di R.O.L. l'inizio del computo dei mesi per il pagamento è gennaio dell'anno di riferimento. A titolo esemplificativo le ore non fruita entro il 31/10 dell'anno successivo a quello di maturazione, verranno pagate nel mese di novembre (esempio R.O.L. 2015 fruizione entro 31/10/16, pagamento cedolino novembre 2016). Fermi i criteri di recupero art. 110, co. 8, CCNL 19/12/2019.

Si conviene, altresì, che i dipendenti possano richiedere il pagamento delle ore di lavoro straordinario fin dalla prima ora effettuata.

Art. 17 – Figli portatori di handicap e DSA

E' previsto lo stanziamento una tantum, nel corso della vita lavorativa del dipendente, a richiesta, di € 2.000,00 per figlio a favore dei dipendenti con:

- figli portatori di handicap, certificato ai sensi della Legge 104/92, articolo 3, comma 3;
- figli con DSA;
- figli con invalidità permanente pari o superiore al 70%.

Art. 18 – Permessi retribuiti

Brevi assenze per visite e/o accertamenti medici specialistici del dipendente corredate da idonea certificazione, verranno considerate come permessi retribuiti; in caso di visite e/o accertamenti da sostenersi in località che prevedono un adeguato tempo di viaggio, se corredate da idonea certificazione medica attestante l'avvenuta effettuazione della prestazione specialistica, il permesso retribuito verrà esteso fino al massimo di una giornata.

Ad integrazione dell'art.65 del C.C.N.L. 19 dicembre 2019, ai lavoratori studenti iscritti a corso di laurea in una delle discipline universitarie che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale si conviene di concedere, per una sola volta per ogni esame, un ulteriore giorno di permesso retribuito.

In caso di decesso di persone con rapporto di parentela col dipendente fino al 3° grado o rapporto di affinità fino al 2° grado (genitori, fratelli, nonni, coniuge, figli, cognati, suoceri) viene concesso un permesso retribuito dalla data del decesso fino al giorno del funerale compreso, con un limite massimo di 3 giorni di calendario salvo casi eccezionali preventivamente autorizzati dalla Direzione. Tali permessi includono quelli eventualmente previsti da altre disposizioni.

In occasione della nascita di figli viene concesso un permesso retribuito di due intere giornate. Tali permessi includono quelli eventualmente previsti da altre disposizioni.

Al solo personale appartenente alle Aree Professionali, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere concessi inoltre brevi permessi retribuiti per motivi personali o familiari fino al massimo di 30 minuti anche dal responsabile del servizio o dal Direttore della Filiale e previa segnalazione all'Ufficio Personale.

Art. 19 – Maternità - tutela delle mansioni svolte

L'azienda valuterà con priorità le richieste di trasferimento, per avvicinamento al proprio domicilio, della lavoratrice che rientra dalla maternità, fino al compimento del 6° anno di età del figlio. Tale diritto sarà attribuito anche ai lavoratori padri con affidamento prevalente del figlio fino alla medesima età.

L'azienda si impegna a mantenere alla lavoratrice che rientra dalla maternità e o dal congedo parentale fino al compimento del 3° anno di vita del bambino, compatibilmente alle esigenze di servizio, la mansione precedentemente svolta.

Art. 20 – Permessi non retribuiti

Alla lavoratrice madre viene concesso, a domanda, un periodo di aspettativa ulteriore, rispetto a quanto previsto dalla legge, sino ad un massimo di 3 mesi.

Per gravi e comprovate necessità familiari la Banca può accordare al personale permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni all'anno, anche non consecutivi.

In caso di malattia dei figli fino al compimento del nono anno di vita, ciascun genitore — alternativamente — potrà astenersi dal lavoro fruendo di permessi non retribuiti e dietro presentazione di idoneo certificato medico, aumentando quindi di un anno le previsioni del testo unico sulla maternità e paternità.

Art. 21 – Indennità di reggenza

Premesso che le filiali, così come risulta dall'allegata tabella "A", si suddividono in:

filiali Ordinarie;

filiali Dipendenza;

filiali Capofila;

ai Direttori delle filiali verrà corrisposta una indennità di reggenza secondo la seguente scalettatura:

- | | |
|--|---|
| • Filiali Capofila | € 200,00 mensili lordi per 12 mensilità |
| • Filiali ordinarie con assegnati oltre 6 addetti | € 170,00 mensili lordi per 12 mensilità |
| • Filiali ordinarie con assegnati fino a 6 addetti | € 140,00 mensili lordi per 12 mensilità |
| • Filiali Dipendenza | € 125,00 mensili lordi per 12 mensilità |

Tali nuove indennità verranno corrisposte dal 1° ottobre 2023 e saranno erogabili per 12 mensilità ordinarie.

Le stesse spetteranno anche ai sostituti dei Responsabili di Filiale durante la sostituzione degli stessi in misura rapportata ai giorni di sostituzione. L'importo giornaliero si ottiene dividendo per venti la misura mensile.

L'indennità di reggenza cessa con il cessare della mansione e non compete per il periodo di assenza dal servizio effettivo superiore ad un mese, escluse le ferie e le assenze per maternità.

La presente indennità viene computata nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.

Art. 22 – Missioni e trasferte

L'utilizzo dell'auto di proprietà da parte dei dipendenti per motivi di servizio è disciplinato da apposita normativa aziendale. Il rimborso chilometrico va richiesto presentando ogni fine mese l'apposito modulo all'Ufficio Contabilità – Stipendi di Gruppo. Le spese sostenute (viaggio, vitto, alloggio, ecc.) di cui si chiede il rimborso a piè di lista devono essere sempre documentate con idonei documenti giustificativi utilizzando l'apposito modulo.

Nel caso in cui il Personale sia autorizzato ad usare automezzo proprio, le spese di viaggio saranno rimborsate in ragione delle tariffe ACI, tempo per tempo vigenti, per una autovettura VOLKSWAGEN Golf 1.4 125 CV a benzina, con una percorrenza media annua di 15.000 km, fino al 31/12/2023 e, dal 1° gennaio 2024 per una autovettura VOLKSWAGEN T-ROC 1.0 TSI 110 CV a benzina, con una percorrenza media annua di 15.000 km.

Fermo restando le previsioni contrattuali nazionali, al personale inviato in missione temporanea in Italia, nei casi in cui sia necessario pernottare, la Banca applica il rimborso a piè di lista della sola spesa del pernottamento in albergo (effettivamente sostenuta e adeguatamente giustificata), separatamente dalla misura della diaria giornaliera, che, in questo caso, verrà ridotta di 1/3. L'Ufficio Personale Contabilità – Stipendi di Gruppo può erogare un anticipo del trattamento economico spettante per la missione.

Per le attività svolte dal personale della Banca per le visite ai clienti (sviluppo e consulenza) e per la fruizione della formazione viene riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio e il rimborso a piè di lista su presentazione di idonea documentazione (in alternativa al ticket pasto).

Al personale trasferito in via definitiva in una Filiale della Banca ubicata ad una distanza compresa fra i 12 e i 24 chilometri dalla dimora del dipendente spetta, su richiesta, il solo rimborso spese di viaggio per un periodo massimo di 3 mesi, limitatamente ai giorni di effettiva presenza e con decorrenza dall'effettivo trasferimento.

Al personale trasferito in via definitiva in una Filiale della Banca ubicata fuori dallo stesso Comune in cui il dipendente risiede abitualmente (dimora), con distanza pari o superiore ad un raggio di 25 chilometri – esclusi trasferimenti effettuati su richiesta dell'interessato e quelli che non creano un effettivo disagio rispetto alla situazione preesistente – spetta un rimborso chilometrico pari a due viaggi giornalieri ed una indennità di un terzo di diaria per un periodo massimo di tre mesi, limitatamente ai giorni di effettiva presenza e con decorrenza dall'effettivo trasferimento.

La distanza fra la località di dimora del dipendente e quella di missione o trasferimento, oltre la quale spetta il trattamento di diaria, viene verificata mediante apposito software (Google Maps).

Art. 23 – Filiali Capofila e Dipendenze

Relativamente al personale assegnato alle Filiali Capofila e Dipendenze si precisa che:

- per le Filiali in cui sia prevista la chiusura pomeridiana verranno definiti orari di apertura al pubblico compatibili con le chiusure di cassa e comunque non oltre le ore 12.50 ove la filiale debba provvedere direttamente al caricamento del Bancomat, ovvero alle ore 13.00 nel caso non vi sia il suddetto caricamento del Bancomat o lo stesso venga effettuato da società esterne;
- nel caso in cui emerga l'eventualità di inviare il personale, nella medesima giornata (anche intera), ad altre Filiali nell'ambito della stessa "Unità Capofila/Dipendenze" varranno, in deroga a quanto previsto dal vigente CCNL, i seguenti criteri:
 - per gli spostamenti effettuati fra filiali della stessa "Unità Capofila/Dipendenze" ubicate nello stesso Comune non verranno riconosciuti rimborsi relativi alla missione o di alcun altro genere;
 - per gli spostamenti effettuati fra filiali della stessa "Unità Capofila/Dipendenze" ubicate in Comuni diversi verrà riconosciuto il rimborso chilometrico nella misura tempo per tempo individuata dal Contratto di Secondo Livello. Tale rimborso verrà calcolato prendendo come riferimento la distanza chilometrica fra le due filiali e verrà riconosciuto sia per l'andata sia per il ritorno (da Filiale a Filiale) qualora lo spostamento comporti un allontanamento dal domicilio del dipendente e solo per l'andata (da Filiale a Filiale) qualora lo spostamento non comporti un allontanamento dal suddetto domicilio.
- nei casi in cui venga prevista l'assegnazione di un solo addetto per Filiale verranno applicate tutte le misure e i presidi di sicurezza più adeguati;
- ferme restando le norme in materia di pausa pranzo, in caso di spostamento nell'arco della stessa giornata fra le filiali del nucleo, il tempo di trasferimento verrà considerato quale orario di lavoro.

Art. 24 – Mobilità in caso di incorporazione

Nei confronti del solo personale in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 1996, l'Azienda si impegna a conservare l'occupazione nell'ambito dell'area di operatività della Banca di Imola S.p.A. almeno fino al termine di due anni successivi all'eventuale incorporazione da parte della Cassa di Ravenna S.p.A..

Per area di operatività si intende il territorio nel quale sono ubicate le Filiali e gli Uffici della Banca di Imola S.p.A..

Eventuali trasferimenti del personale successivi a tale termine saranno disposti, ove possibile, previo consenso dell'interessato e preferibilmente nell'ambito dell'area suddetta o in servizi della Direzione Generale o, comunque, ad una distanza non superiore ai 40 chilometri dalla dimora abituale dell'interessato.

Le parti si impegnano ad una trattativa che, in caso di incorporazione, definisca, qualora si rendano necessari trasferimenti, specifici rimborsi economici e/o processi di formazione professionale mirati ad una eventuale riqualificazione professionale.

Art. 25 – Distacchi

Riguardo al solo personale in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 1996, qualora si rendesse necessario operare distacchi di personale appartenente alle Aree Professionali e all'Area dei Quadri direttivi, l'Azienda terrà conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato. Il distacco verrà comunicato con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario.

Superati i 45 giorni di preavviso, all'interessato spetterà esclusivamente il rimborso delle spese di viaggio (treno e pullman) effettivamente sostenute fino al raggiungimento del periodo di 6 mesi decorrenti dall'inizio effettivo del distacco e limitatamente ai giorni di effettiva presenza.

Art. 26 – part-time

Con riferimento alla regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale prevista dal CCNL 19/12/2019, si fa riferimento all'accordo aziendale sottoscritto il 26 ottobre 2023, allegato al presente contratto.

Art. 26 – Premio di fedeltà

Al compimento del 25° anno di servizio presso la Banca di Imola S.p.A., compresi eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, al personale compete un premio di anzianità fissato in € 1.500,00 ed escluso dal T.F.R..

Eventuali periodi a part-time ridurranno proporzionalmente tale premio.

Art. 27 - Armonizzazione

Per il personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2002 e con esclusione del personale assunto dopo il 31 dicembre 1996 direttamente con inquadramento superiore alle 3^a Area professionale – 4° livello retributivo, si intende recepito in toto l'accordo sottoscritto il 15 febbraio 2002 relativo ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.

Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2002, inquadrato al 1° e 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi ed a quello delle Aree Professionali viene concesso un importo annuo, da dividere per le 13 mensilità contrattuali, sulla base della tabella "D" allegata.

Al personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo, in servizio al 31 dicembre 2002, non compreso nell'accordo 15 febbraio 2002 viene concesso un importo annuo, da dividere per le 13 mensilità contrattuali, indicato nella tabella "E" allegata.

I suddetti importi, corrisposti in base all'inquadramento ricoperto alla data del 31 dicembre 2002, non sono computabili ai fini del T.F.R. e sono corrisposti con decorrenza dal 1 gennaio 2007, rivalutabili sulla base delle tabelle nazionali successive al 31 dicembre 2005.

Con l'accordo del 17 marzo 2004 le parti concordano di ritenere interamente superate le intese del 13 febbraio 1997 e del 8 agosto 1997.

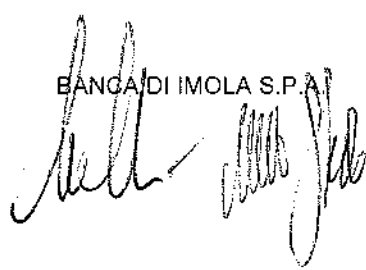
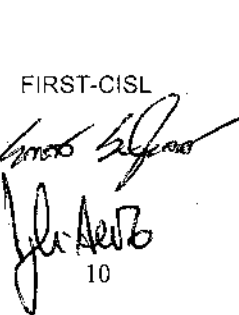
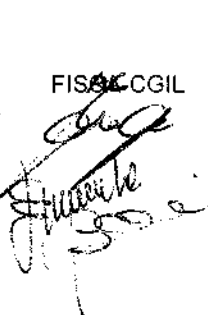
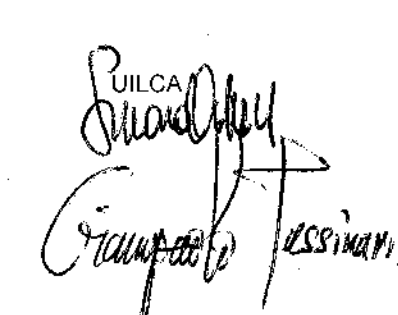
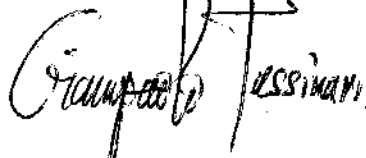
Art. 28 – Mercato del Lavoro

Al fine di coniugare le esigenze di mercato del lavoro con le necessità organizzative aziendali e con l'obiettivo della valorizzazione del lavoro, si conferma l'orientamento a privilegiare, nel caso di coperture del turn over o nella necessità di incrementi di organico, quelle forme di contratto che siano funzionali all'inserimento ed alla stabilizzazione del rapporto di lavoro (ad esempio contratti di apprendistato, di inserimento e contratti a tempo determinato). L'Azienda ritiene quindi necessario, in futuro, avvalersi di quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 19 dicembre 2019 per l'instaurazione di rapporti di lavoro aventi le caratteristiche dell'"apprendistato professionalizzante".

Art. 29 – Norme finali

Il presente Contratto di Secondo Livello, integrativo del CCNL 19 dicembre 2019, entra in vigore dalla data della sua stipulazione, salvo le diverse decorrenze indicate nei singoli articoli, ha efficacia nei confronti del personale indicato nelle singole norme, scadrà il 31 dicembre 2025 e manterrà la sua validità fino al successivo rinnovo, se non disdetto espressamente da una delle parti.

Il presente Contratto di Secondo Livello abroga tutte le disposizioni contenute nei precedenti Contratti di Secondo Livello. Per tutto quanto non regolato dal presente Contratto valgono le norme del CCNL 19 dicembre 2019, nonché quelle previste da accordi, regolamenti e deliberazioni, agevolazioni e provvidenze in atto presso l'Azienda e non espressamente abrogate.

BANCA DI IMOLA S.p.A.   FABI  FIRST-CISL  FISCCGIL  UILCA  Cissinari

10

ALLEGATI

1) Tabella "A"	pag. 12
2) Tabella "B"	pag. 14
3) Tabella "C"	pag. 15
4) Tabella "D"	pag. 16
5) Tabella "E"	pag. 16
6) Accordo sulla Regolamentazione del Rapporto di lavoro part-time	pag. 17

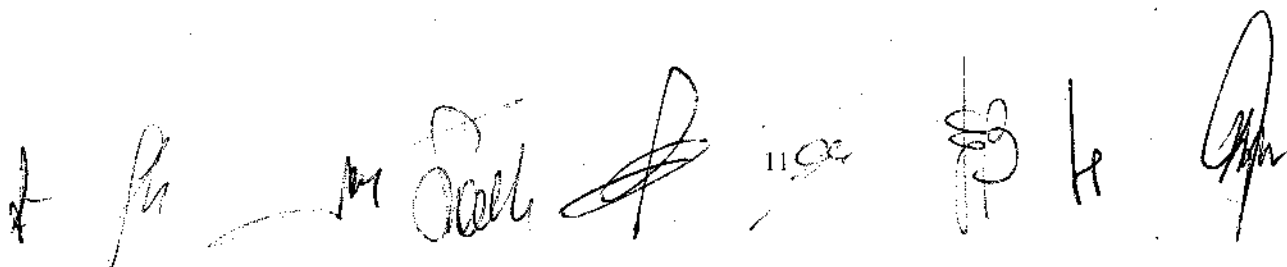
A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page. From left to right, there is a small mark, a signature, a signature with a large flourish, a signature, a signature with the number '11' above it, a signature, a signature, and a signature.

TABELLA "A"

	Filiale	Tipo Filiale	Inquadramento base previsto per la filiale	Organico minimo	Percorso	Obiettivo finale
FILIALI AUTONOME						
1	PORRETTA TERME	Autonoma	3a Area 3° LIV.	2	dopo 4 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
2	BUDRIO	Autonoma	3a Area 3° LIV.	2	dopo 4 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
3	CENTO SEDE	Autonoma	3a Area 4° LIV.	3	dopo 4 anni nella mansione	Q.D. 1° LIV.
4	CENTO AGENZIA A	Autonoma	3a Area 4° LIV.	3	dopo 4 anni nella mansione	Q.D. 1° LIV.
5	CREVALCORE	Autonoma	3a Area 4° LIV.	3	dopo 4 anni nella mansione	Q.D. 1° LIV.
6	AG. B - IMOLA	Autonoma	Q.D. 1° LIV.	5	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 2° LIV.
7	AG. ZONA INDUSTRIALE	Autonoma	Q.D. 2° LIV.	7	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 3° LIV.
8	AG. A - IMOLA	Autonoma	Q.D. 2° LIV.	7	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 3° LIV.
9	S. GIOVANNI P.	Autonoma	Q.D. 2° LIV.	7	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 3° LIV.
10	SEDE CENTRALE	Autonoma	Q.D. 4° LIV.	16		
FILIALI CAPOFILA E DIPENDENZE						
11	AG. C - IMOLA	Capofila	Q.D. 1° LIV.	3	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 2° LIV.
12	AG. D - IMOLA	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
13	CASTEL BOLOGNESE	Capofila	Q.D. 1° LIV.	3	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 2° LIV.
14	CASOLA VALSENO	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
15	RIOLO TERME	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
16	CASTEL GUELFO	Capofila	Q.D. 1° LIV.	3	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 2° LIV.
17	SASSO MORELLI	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
18	SESTO IMOLESE	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
19	SPAZZATE SASSAT.	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
20	CASALECCHIO DI RENO	Capofila	Q.D. 1° LIV.	4	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 2° LIV.
21	PIANORO	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
22	SASSO MARCONI	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
23	PONTICELLI	Capofila	Q.D. 1° LIV.	5	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 2° LIV.
24	CASALFIUMANESE	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
25	FIRENZUOLA	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
26	MORDANO	Capofila	Q.D. 2° LIV.	5	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 3° LIV.
27	BUBANO	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
28	SOLAROLO	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
29	BAGNARA	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.

30	CASTEL S. PIETRO T.	Capofila	Q.D. 3° LIV.	6	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 4° LIV.
31	TOSCANELLA	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
32	POGGIO PICCOLO	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
33	OSTERIA GRANDE	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
34	VILLANOVA DI CASTENASO	Capofila	Q.D. 3° LIV.	6	dopo 5 anni nella mansione	Q.D. 4° LIV.
35	OZZANO EMILIA	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
36	CASTELMAGGIORE	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.
37	SAN LAZZARO DI SAVENA	Dipendenza	3a Area 3° LIV.	2	dopo 5 anni nella mansione	3a Area 4° LIV.

Precisazioni:

Le Filiali "Dipendenze" rientrano, a tutti gli effetti, nella tipologia delle cosiddette filiali ad operatività ridotta previste dall'art. 97 del CCNL 19/12/2019.

Il percorso di carriera è riferito all'incarico di responsabile della filiale per la quale il percorso è definito.

Al riguardo si precisa quanto segue:

1. Se il Responsabile nominato ha un livello di inquadramento inferiore a quello base previsto per la Filiale, decorso il periodo di prova verrà inquadrato al livello base previsto per la Filiale e, con decorrenza dalla nomina, inizierà il relativo percorso;
2. Il trasferimento, senza soluzione di continuità, tra Filiali che prevedano un identico percorso di carriera, non comporta alcuna interruzione del percorso stesso;
3. Il trasferimento ad una Filiale con un organico minimo inferiore interromperà il percorso precedentemente maturato che riprenderà a decorrere con riferimento alla Filiale di nuova assegnazione;
4. Il trasferimento ad una Filiale con un organico minimo superiore non interromperà il percorso precedentemente maturato;
5. Se il cambio di mansione di Reggente è richiesto dal Dipendente l'anzianità maturata nell'incarico precedente sarà azzerata;
6. Se il cambio di mansione di Reggente è disposto dall'Azienda per conferire incarichi di maggiore responsabilità, verrà conservata l'anzianità maturata nel precedente incarico per un periodo di 8 mesi, tranne i casi di assenza per maternità o malattia, in cui viene mantenuta quella già maturata al momento dell'assenza;
7. Nel caso in cui un Responsabile di Filiale venga assegnato, in corso di progressione, ad incarico di Vice Responsabile di una Filiale cosiddetta "Capofila" verrà conservata l'anzianità del precedente incarico, qualora ritorni in seguito nel ruolo di Responsabile.
8. Le modifiche dei percorsi di carriera che siano peggiorative rispetto a quelle previste dalla tabella "A" del precedente contratto di secondo livello non avranno effetto qualora, fino alla scadenza del precedente percorso, il Direttore rimanga assegnato alla stessa Filiale o venga assegnato a una Filiale con un percorso equivalente. In questi casi, pertanto, verrà mantenuto il precedente percorso di carriera.
9. Nel caso in cui un Responsabile di Filiale venga assegnato, in corso di progressione, ad incarico di Vice Responsabile di una Filiale cosiddetta "Capofila" verrà conservata l'anzianità del precedente incarico, qualora ritorni in seguito nel ruolo di Responsabile.

Gli organici delle Filiali saranno soggetti a verifica biennale e comprenderanno il solo personale a tempo indeterminato (media annua).

L'incremento o il decremento dovrà essere stabile per almeno otto mesi.

TABELLA "B"

CLASSIFICAZIONE RUOLI CHIAVE

Premesso che le figure identificate come ruolo chiave possono essere inquadrate sia al 3° che al 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi, alla Banca di Imola sono così classificati.

QUADRO DIRETTIVO DI 4° LIVELLO

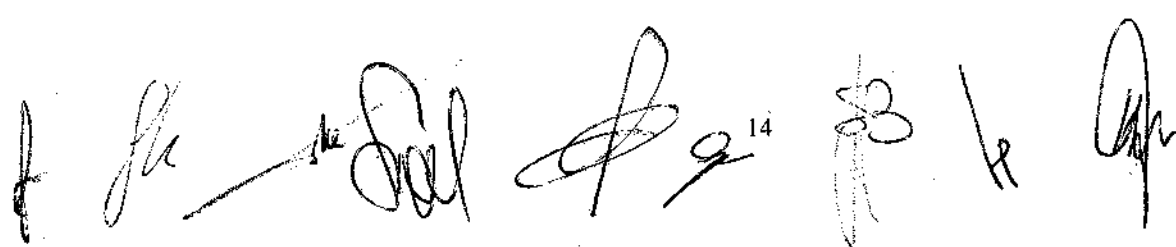
Capo zona circondario
Capo zona Imola

QUADRO DIRETTIVO DI 3° LIVELLO

Nessuno

L'indennità di Ruolo Chiave attualmente percepita dai Responsabili di Uffici non più indicati nella presente tabella verrà mantenuta e agli stessi sarà applicato quanto previsto dall'art. 87, comma 7, del CCNL 19/12/2019.

L'Azienda manterrà sotto forma di assegno ad personam l'indennità di Ruolo Chiave percepita dai Dipendenti che coprivano ruoli ora non più inseriti nella presente tabella. Il recupero dell'assegno avverrà secondo quanto definito dal CCNL.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be initials and others more complete names. There is a small number '14' written near one of the signatures.

PREMIO EXTRASTANDARD calcolato con le tabelle al 31/12/2010 e relativo al personale a tempo pieno:

LIVELLO	QUOTA FISSA	QUOTA VARIABILE IMPORTI	QUOTA RELATIVA AD OGNI SCATTO
1 AREA	184,89	70,01	2,10
2 AREA 1 LIV.	178,69	79,03	2,99
2 AREA 2 LIV.	196,77	82,87	2,99
2 AREA 3 LIV.	198,32	86,77	3,71
3 AREA 1 LIV.	210,20	95,76	4,32
3 AREA 2 LIV.	248,42	104,94	4,32
3 AREA 3 LIV.	278,37	114,08	4,32
3 AREA 4 LIV.	296,45	126,89	4,32
QUADRO DIR.1 LV	314,52	142,80	4,32
QUADRO DIR.2 LV	299,03	156,01	4,32

ASSEGNO DI ANZIANITA' su premio extra standard:

DESCRIZIONE	IMPORTO FISSE
ASSEGNO 3 AREA 3 LIV.	1,99

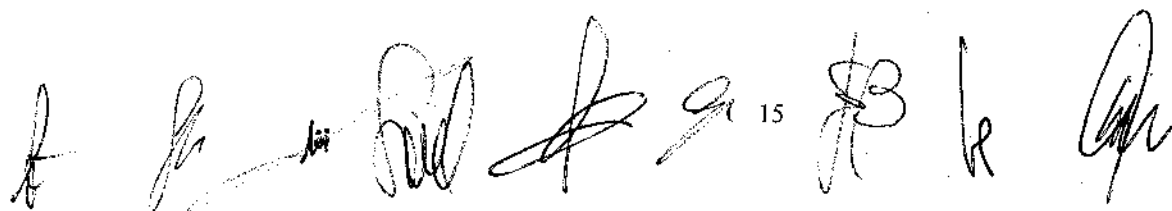
premio extra standard è composto dalla somma:
inoltre se maturati

a) quota fissa, b) quota variabile

c) dalla moltiplicazione della quota relativa agli scatti per il numero degli stessi;

d) quota relativa agli assegni.

le quote indicate con le lettere b) e c) sono rivalutabili con le aliquote fissate per le tabelle in campo nazionale



BANCA DI IMOLA SPA

TABELLA (D)

TABELLA RELATIVA ALL'ASSEGNO DI ARMONIZZAZIONE FINO AL Q.D. 2° LIVELLO
DA EROGARE PER 13 MENSILITA'

LIVELLO	IMPORTO MENSILE
1 AREA	32,32
2 AREA 1 LIV.	34,59
2 AREA 2 LIV.	35,51
2 AREA 3 LIV.	36,56
3 AREA 1 LIV.	38,82
3 AREA 2 LIV.	41,07
3 AREA 3 LIV.	43,34
3 AREA 4 LIV.	46,53
QUADRO DIR.1 LV	52,52
QUADRO DIR.2 LV	55,82

TABELLA (E)

TABELLA RELATIVA ALL'ASSEGNO DI ARMONIZZAZIONE PER I Q.D. DI 3° E 4°
LIVELLO E PER GLI EX-FUNZIONARI
DA EROGARE PER 13 MENSILITA'

LIVELLO	IMPORTO MENSILE
QUADRO DIR.3 LV	63,08
QUADRO DIR.4 LV - ex.funz.gr.min.	75,21
EX-FUNZIONARI MAGG. 5/8	95,31
EX-FUNZIONARI MAGG. 9/12	103,98



16

ACCORDO SULLA REGOLAMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il giorno 26 ottobre 2023 in Imola

fra

la Banca di Imola S.p.A. rappresentata da:

MAURIZIO RAMBELLI,
ALESSANDRO SPADONI,

Vice Direttore Generale della Capogruppo e Responsabile delle Relazioni Sindacali;
Vice Direttore Generale Sostituto della Capogruppo

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

FABI - rappresentata da Marco Pifferi;
FIRST - CISL - rappresentata da Enzo Scigliano;
FISAC - CGIL - rappresentata da Emanuela Baraccani;

si è convenuto di stipulare, con riferimento a quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 19/12/2019, il seguente accordo per la regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (di seguito part-time) che annulla e sostituisce, con decorrenza 1° ottobre 2023, ogni precedente accordo in tema di regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, tranne il CCNL, il Contratto di Secondo livello e l'Accordo Nazionale sul part-time tempo per tempo vigenti.

ART. 1

Il presente accordo si applica al personale destinatario del CCNL ABI, tempo per tempo vigente, per i Quadri Direttivi ed il personale delle Aree Professionali.

ART. 2

Il numero dei dipendenti a cui può essere riconosciuto il lavoro part-time è stabilito nella percentuale del 15% dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente la data di computo.

La base di calcolo comprende il personale appartenente alle categorie dei Quadri, Impiegati, Subalterni ed Ausiliari.

ART. 3

I singoli contratti verranno stipulati a tempo determinato e per la durata massima di dodici mesi con scadenza, in ogni caso, al 31 dicembre di ogni anno.

ART. 4

Le domande di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le domande di rinnovo dovranno essere:

- trasmesse, via posta interna, all'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo, tramite compilazione dell'apposita modulistica, con l'indicazione delle motivazioni per le quali viene richiesto il part-time e accompagnate dalla eventuale necessaria documentazione a supporto;
- presentate entro il 15 ottobre di ogni anno.

Nel caso di richieste motivate dal verificarsi, in via straordinaria, delle priorità di cui al successivo art. 6, ivi comprese quelle di cui al successivo art. 8, l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo sarà disponibile a valutare le domande pervenute anche al di fuori dei termini sopra individuati.

ART. 5

Le domande e l'eventuale documentazione allegata verranno esaminate dall'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo.

Le risposte verranno fornite direttamente agli interessati via posta elettronica entro 30 giorni dalla data di ricezione.

L'esame avrà come oggetto le motivazioni addotte dal richiedente sulla base delle priorità di cui al successivo art. 6.

All'Azienda è riservata la competenza di stabilire la compatibilità della concessione del part-time con le mansioni svolte dal richiedente e con le proprie esigenze tecnico, organizzative e produttive.

ART. 6

Fermo restando che sulla base di quanto previsto dall'art. 37, comma 5 del CCNL 19/12/2019 le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n.104 hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ai fini della valutazione delle domande l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo darà precedenza a quelle supportate dalle seguenti documentate motivazioni declinate in ordine di priorità decrescente:

1. essere portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n.104;
2. essere affetto da malattia oncologica o da patologia prevista all'art. 2, comma 1, punti 1) e 2) del D.M. 21 luglio 2000, n.278 (regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della Legge 53/2000);
3. motivi di salute del richiedente certificati da struttura pubblica (compresi quelli attestanti invalidità), medicina del lavoro, ASL (escluso il medico di base), oppure dal medico individuato ai sensi della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro (c.d. medico competente);
4. patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, certificate da struttura pubblica (escluso il medico di base), riguardanti il coniuge, i figli, o i genitori della/del lavoratrice/lavoratore, nonché lavoratrice/lavoratore che assista coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché lavoratrice/lavoratore il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere;
5. necessità di assistenza a parenti e affini conviventi e non conviventi, entro il 2° grado, per gravi e comprovate ragioni di salute certificate da struttura pubblica (escluso il medico di base) o che richiedano assistenza a norma della Legge 5 febbraio 1992, n.104;
6. cura dei figli di età non superiore ai quattordici anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza;
7. cura dei figli di età compresa fra zero e quattro anni;
8. cura dei figli di età compresa fra cinque e nove anni;
9. cura dei figli di età compresa fra dieci e tredici anni.

Le suddette priorità dovranno essere indicate nella domanda e dovranno essere adeguatamente documentate.

ART. 7

Ai fini della valutazione delle priorità di cui al precedente art.6, per i punti 6, 7, 8 e 9 si terrà conto anche del numero complessivo dei figli, compresi quelli in adozione o affidamento.

La scadenza del part-time per i figli nati entro il 30 giugno di ogni anno sarà al 30 giugno, a prescindere dalla data di compimento degli anni del figlio, mentre per i figli nati dopo il 30 giugno di ogni anno sarà al 31 dicembre, a prescindere dalla data di compimento degli anni del figlio.

ART. 8

Ai fini di facilitare l'accoglimento delle domande di part-time, nell'ambito dell'ordine di priorità sopra descritto ma anche per altre motivazioni, la percentuale prevista dall'art. 2 sarà incrementata di un ulteriore 3%, solo mediante soluzioni alternative concordate e con il consenso del lavoratore, quali:

- o la definizione di orari di lavoro giornalieri e/o settimanali in grado di garantire la compatibilità con l'operatività dell'unità organizzativa;
- o l'assegnazione a diverse mansioni nella medesima o in altre unità produttive;
- o il trasferimento, senza alcun limite chilometrico, purché col consenso del lavoratore, ad una diversa filiale.

ART. 9

L'Azienda si impegna a fornire, una volta all'anno, alle Organizzazioni Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo, i dati complessivi relativi alla situazione dei dipendenti con contratto part-time.

Al fine di consentire un progressivo adeguamento a quanto previsto dal presente accordo si precisa che, ferma restando la sua decorrenza dal 1° ottobre 2023, verranno prorogati fino al 31/12/2023 tutti i contratti di lavoro a part-time attualmente in essere e che le nuove domande, presentate entro il 15 ottobre 2023 verranno valutate, ai fini delle concessioni del part-time relativi al 2024, con le nuove modalità ed i nuovi criteri sopra individuati.

BANCA DI MOLTA S.p.A.

EXBI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

ACCORDO SULLA REGOLAMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il giorno 26 ottobre 2023 in Imola

fra

la Banca di Imola S.p.A. rappresentata da:

MAURIZIO RAMBELLI,
ALESSANDRO SPADONI,

Vice Direttore Generale della Capogruppo e Responsabile delle Relazioni Sindacali;
Vice Direttore Generale Sostituto della Capogruppo

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

FABI - rappresentata da Marco Pifferi;
FIRST - CISL - rappresentata da Enzo Scigliano;
FISAC - CGIL - rappresentata da Emanuela Baraccani;

si è convenuto di stipulare, con riferimento a quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 19/12/2019, il seguente accordo per la regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (di seguito part-time) che annulla e sostituisce, con decorrenza 1° ottobre 2023, ogni precedente accordo in tema di regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, tranne il CCNL, il Contratto di Secondo livello e l'Accordo Nazionale sul part-time tempo per tempo vigenti.

ART. 1

Il presente accordo si applica al personale destinatario del CCNL ABI, tempo per tempo vigente, per i Quadri Direttivi ed il personale delle Aree Professionali.

ART. 2

Il numero dei dipendenti a cui può essere riconosciuto il lavoro part-time è stabilito nella percentuale del 15% dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente la data di computo.

La base di calcolo comprende il personale appartenente alle categorie dei Quadri, Impiegati, Subalterni ed Ausiliari.

ART. 3

I singoli contratti verranno stipulati a tempo determinato e per la durata massima di dodici mesi con scadenza, in ogni caso, al 31 dicembre di ogni anno.

ART. 4

Le domande di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le domande di rinnovo dovranno essere:

- trasmesse, via posta interna, all'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo, tramite compilazione dell'apposita modulistica, con l'indicazione delle motivazioni per le quali viene richiesto il part-time e accompagnate dalla eventuale necessaria documentazione a supporto;
- presentate entro il 15 ottobre di ogni anno.

Nei casi di richieste motivate dal verificarsi, in via straordinaria, delle priorità di cui al successivo art. 6, ivi comprese quelle di cui al successivo art. 8, l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo sarà disponibile a valutare le domande pervenute anche al di fuori dei termini sopra individuati.

ART. 5

Le domande e l'eventuale documentazione allegata verranno esaminate dall'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo.

Le risposte verranno fornite direttamente agli interessati via posta elettronica entro 30 giorni dalla data di ricezione.

L'esame avrà come oggetto le motivazioni addotte dal richiedente sulla base delle priorità di cui al successivo art. 6.

All'Azienda è riservata la competenza di stabilire la compatibilità della concessione del part-time con le mansioni svolte dal richiedente e con le proprie esigenze tecnico, organizzative e produttive.

ART. 6

Fermo restando che sulla base di quanto previsto dall'art. 37, comma 5 del CCNL 19/12/2019 le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n.104 hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ai fini della valutazione delle domande l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo darà precedenza a quelle supportate dalle seguenti documentate motivazioni declinate in ordine di priorità decrescente:

1. essere portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n.104;
2. essere affetto da malattia oncologica o da patologia prevista all'art. 2, comma 1, punti 1) e 2) del D.M. 21 luglio 2000, n.278 (regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della Legge 53/2000);
3. motivi di salute del richiedente certificati da struttura pubblica (compresi quelli attestanti invalidità), medicina del lavoro, ASL (escluso il medico di base), oppure dal medico individuato ai sensi della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro (c.d. medico competente);
4. patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, certificate da struttura pubblica (escluso il medico di base), riguardanti il coniuge, i figli, o i genitori della/del lavoratrice/lavoratore, nonché lavoratrice/lavoratore che assista coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché lavoratrice/lavoratore il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere;
5. necessità di assistenza a parenti e affini conviventi e non conviventi, entro il 2° grado, per gravi e comprovate ragioni di salute certificate da struttura pubblica (escluso il medico di base) o che richiedano assistenza a norma della Legge 5 febbraio 1992, n.104;
6. cura dei figli di età non superiore ai quattordici anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza;
7. cura dei figli di età compresa fra zero e quattro anni;
8. cura dei figli di età compresa fra cinque e nove anni;
9. cura dei figli di età compresa fra dieci e tredici anni.

Le suddette priorità dovranno essere indicate nella domanda e dovranno essere adeguatamente documentate.

ART. 7

Ai fini della valutazione delle priorità di cui al precedente art.6, per i punti 6, 7, 8 e 9 si terrà conto anche del numero complessivo dei figli, compresi quelli in adozione o affidamento.

La scadenza del part-time per i figli nati entro il 30 giugno di ogni anno sarà al 30 giugno, a prescindere dalla data di compimento degli anni del figlio, mentre per i figli nati dopo il 30 giugno di ogni anno sarà al 31 dicembre, a prescindere dalla data di compimento degli anni del figlio.

ART. 8

Al fine di facilitare l'accoglimento delle domande di part-time, nell'ambito dell'ordine di priorità sopra descritto ma anche per altre motivazioni, la percentuale prevista dall'art. 2 sarà incrementata di un ulteriore 3%, solo mediante soluzioni alternative concordate e con il consenso del lavoratore, quali:

- o la definizione di orari di lavoro giornalieri e/o settimanali in grado di garantire la compatibilità con l'operatività dell'unità organizzativa;
- o l'assegnazione a diverse mansioni nella medesima o in altre unità produttive;
- o il trasferimento, senza alcun limite chilometrico, purché col consenso del lavoratore, ad una diversa filiale.

ART. 9

L'Azienda si impegna a fornire, una volta all'anno, alle Organizzazioni Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo, i dati complessivi relativi alla situazione dei dipendenti con contratto part-time.

Al fine di consentire un progressivo adeguamento a quanto previsto dal presente accordo si precisa che, ferma restando la sua decorrenza dal 1° ottobre 2023, verranno prorogati fino al 31/12/2023 tutti i contratti di lavoro a part-time attualmente in essere e che le nuove domande, presentate entro il 15 ottobre 2023 verranno valutate, ai fini delle concessioni dei part-time relativi al 2024, con le nuove modalità ed i nuovi criteri sopra individuati.

BANCA DI IMOLA S.p.A.

EABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL