

**IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO
DI SECONDO LIVELLO PER IL PERSONALE DELLE
AREE PROFESSIONALI E DEI QUADRI DIRETTIVI
DIPENDENTI DA IMPRESE DEL GRUPPO BANCARIO
IGEA BANCA**

Il giorno 29 ottobre 2024, in Roma

tra

**la Banca del Fucino S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo
Bancario Igea Banca**

e

le Delegazioni Sindacali di

**FISAC-CGIL
UILCA**



1

PREMESSE

- il Contratto Integrativo Aziendale del 1° febbraio 2016 (così come integrato e/o modificato dall'Accordo aziendale del 23 luglio 2020 e dai successivi accordi aziendali stipulati tra le Parti), relativo al personale delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Imprese del Gruppo Bancario Igea Banca, è scaduto il 30 giugno 2024;
- le Organizzazioni Sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 30 del C.C.N.L. 19 dicembre 2019, non modificato dall'Accordo di rinnovo del 23/11/2023, hanno presentato alla Banca la piattaforma per il rinnovo del suddetto Contratto Integrativo Aziendale;
- le Parti, nell'ambito di un continuo e costruttivo confronto, hanno condotto le trattative per il rinnovo che sono proseguite fino alla data odierna, arrivando a condividere le soluzioni di seguito definite;
- le Parti, con il presente Contratto, riconoscono i significativi risultati ottenuti a distanza di quattro anni dalla nascita del Gruppo Bancario Igea Banca anche grazie a relazioni sindacali improntate alla proficua collaborazione, promuovendo il benessere delle persone, in coerenza con gli obiettivi strategici e di sostenibilità aziendale;
- la Banca, nel rispetto della normativa vigente, ribadisce che intende continuare ad attenersi a principi di responsabilità sociale, di trasparenza ed eticità di comportamento nei rapporti con le Organizzazioni Sindacali, nei confronti del personale, della clientela e dell'ambiente, anche alla luce delle disposizioni in materia di ESG;
- la Banca, in coerenza con i propri valori aziendali e con il Codice Etico di Gruppo, nel rispetto di quanto previsto dalle proprie Politiche creditizie, conferma che "esclude la possibilità di sostenere finanziariamente tutte quelle attività economiche che non rispettano, principi etici, morali ed economici, il regolare contesto di mercato, la leale competizione con i concorrenti" (es. produzione e commercio di armi e munizioni);
- la Banca, ribadisce e promuove nel proprio operato quanto previsto dalla Raccomandazione delle Parti di cui all'art. 21 del C.C.N.L. 2019, non modificato dall'Accordo di rinnovo del 23/11/2023, nel senso che "All'atto della stipulazione di un rinnovo di contratto di appalto con diversa società appaltatrice, le imprese committenti promuoveranno in capo all'appaltatore subentrante l'introduzione nel contratto di appalto di una "clausola sociale" a garanzia di soluzioni di salvaguardia occupazionale per il personale già impegnato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno sei mesi";

- la Banca, nell'ambito del proprio Gruppo Bancario, intende altresì potenziare il proprio impegno nel settore dello sviluppo ambientale eco compatibile, sia con iniziative dirette, sia con il finanziamento agevolato a settori ed imprese impegnate nella sfida *green*;
- le Parti firmatarie del presente Contratto (di seguito anche "le Parti"), nel confermare quanto condiviso nell'ambito del "Protocollo d'intesa per la concessione del credito e per la sicurezza dei cantieri edili" del 1° marzo 2024, ribadiscono come, attraverso la reciproca collaborazione, sia possibile, ciascuna nel proprio ambito, promuovere comportamenti virtuosi, buone prassi e misure di prevenzione dei fenomeni di illegalità. In tal senso, le Parti si riservano di valutare congiuntamente la possibilità di estendere la suddetta iniziativa anche ad altri contesti.

Art. 1 – Ambito di applicazione, decorrenza e durata

Le modifiche alla pregressa disciplina aziendale contenute nel presente Contratto decorrono dal 1° gennaio 2025, salvo quanto espressamente previsto in materia di premio aziendale e da altre specifiche disposizioni del Contratto medesimo che è unitario e inscindibile in ogni sua parte e scadrà il 31 dicembre 2027.

Detto Contratto, fatto salvo quanto espressamente previsto da specifiche norme, si applica al personale delle aree professionali ed ai quadri direttivi dipendenti da Imprese del Gruppo Bancario Igea Banca.

Art. 2 – Inquadramenti e famiglie professionali

Le Parti si incontreranno entro il mese di marzo 2025 per definire la materia degli inquadramenti e delle c.d. famiglie professionali, anche ai fini dello sviluppo professionale del personale, con l'impegno a completare i lavori entro il mese di giugno 2025.

Art. 3 – Declaratorie

- La Banca provvederà ad integrare nella scheda individuale di valutazione professionale, da consegnare al personale entro il mese di aprile di ogni anno, le seguenti informazioni: livello retributivo, unità organizzativa di assegnazione, profilo organizzativo, anzianità nell'inquadramento.
- Ogni qualvolta si faccia riferimento al numero delle risorse di una U.O./filiale, queste si intendono comprensive del Responsabile.
- La Banca informa prontamente le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, anche tramite il provvedimento gestionale, in merito ad assunzioni, trasferimenti, cessazioni e passaggi di livello professionale, specificando se si tratta di contratti a tempo indeterminato o tempo determinato e indicando, per questi ultimi, la durata. Si intendono compresi in tale previsione anche i tirocini.
- La Banca comunica a tutti i dipendenti, entro 15 giorni, le assunzioni, i trasferimenti ed i conferimenti di incarico.

- Il riconoscimento dell'inquadramento spettante deve avvenire entro 30 giorni dal momento in cui si verificano le condizioni contrattuali.
- Per le nuove Strutture che verranno istituite o soppresse successivamente alla firma del presente Contratto, la Banca informerà le Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto medesimo - anche qualora non ricorrano i requisiti per le procedure di riorganizzazione/ristrutturazione previste dalle norme vigenti - che potranno richiedere un incontro al riguardo.

Art. 4 – Benefici economici per automatismo

Con esclusivo riferimento al personale in forza presso la ex Banca del Fucino al 30 giugno 2020, tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree professionali e nei Quadri Direttivi fino al 3° livello retributivo che non abbiano avuto avanzamenti di carriera (promozioni) negli ultimi 10 anni, avranno diritto ad un assegno mensile come da tabella di seguito esposta:

- 1° Area euro 40;
- 2° Area euro 50;
- 3° Area euro 60;
- Quadri Direttivi (1°, 2° e 3° livello) euro 70.

Tale beneficio economico viene corrisposto subordinatamente alla presenza di una valutazione minima, nell'ultimo anno, di "quasi adeguato" e non è riassorbibile da eventuali inquadramenti superiori, ad esclusione del passaggio dalle aree professionali ai quadri direttivi.

Nel caso in cui non si realizzassero tali condizioni, i termini previsti si prorogano fino al raggiungimento dei suddetti livelli. Per il personale in servizio part-time il suddetto beneficio economico verrà corrisposto in proporzione all'orario di lavoro. Tale beneficio verrà corrisposto per due volte (due decenni), fatta salva l'anzianità nel livello di inquadramento comunque maturata anche prima dell'entrata in vigore del presente Contratto.

Art.5 – Premio aziendale

Con riferimento all'art. 51 del C.C.N.L. 2019, non modificato dall'Accordo di rinnovo del 23/11/2023, i criteri per la determinazione del Premio Aziendale relativo agli anni 2024-2027 vengono definiti, con riferimento ai dati di Bilancio Consolidato delle Imprese del Gruppo Bancario Igea Banca, sulla base dei sottoelencati punti a), b) e c).

a) Produttività

L'indicatore prescelto è composto dalle voci Totale dell'attivo più Titoli di terzi in custodia ed amministrazione (BOT, CCT, BTP, prodotti assicurativi e altre obbligazioni al valore nominale; titoli azionari, fondi, Sicav, GPF al valore di mercato o, in assenza, al valore di acquisto) diviso per il numero medio dei dipendenti. Andranno presi a riferimento gli importi medi risultanti dalla semisomma dei saldi di bilancio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e di quello precedente.

Il numero dei dipendenti è dato dalla media del personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e precedente, considerati i mesi effettivi di servizio (fermo restando quanto stabilito in caso di assenza retribuita) e depurato dal "risparmio" derivante dal personale in part-time.

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

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

Tipo	Soglia	2024	2025	2026	2027
Anno rif. < anno prec.	Oltre 10%	350	385	423	465
Anno rif. < prec.	Fino al 10%	460	506	557	613
Anno rif. = 0 > prec.	Fino al 5%	580	638	702	772
Anno rif. > prec.	Dal 5% al 10%	690	759	835	918
Anno rif. > prec.	Oltre 10%	806	887	976	1074

b) Redditività

Per la redditività viene calcolato un importo annuo globale da erogare pari all'1,80% del Risultato Lordo di Gestione calcolato come segue: voce 120 di conto economico (margine di intermediazione) al netto della voce 70 (dividendi e proventi simili) oltre alla voce 160 (spese amministrative) e voce 200 (altri oneri, proventi di gestione) limitatamente alla gestione ordinaria.

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

c) Quota fissa pro-capite di euro 1.100,00 (millecento/00)

L'importo medio pro-capite del Premio Aziendale è dato dalla somma degli importi risultanti dai punti a) b) e c) e il valore così ottenuto viene parametrato sulla base della seguente tabella:

Inquadramento	Parametro
Quadro direttivo 4° livello	260
Quadro direttivo 3° livello	220
Quadro direttivo 2° livello	170
Quadro direttivo 1° livello	160
3ª Area professionale 4° livello	144
3ª Area professionale 3° livello	134
3ª Area professionale 2° livello	127
3ª Area professionale 1° livello	120
Area unificata (ex. 1ª e 2ª Area Professionale)	100

Tutta la documentazione necessaria per la determinazione dell'ammontare del Premio Aziendale dovrà essere consegnata alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto a cura della Direzione Personale, entro e non oltre i successivi dieci giorni rispetto all'Assemblea dei Soci della Capogruppo Banca del Fucino di ciascun anno, insieme al bilancio dell'esercizio precedente, al sistema di calcolo del Premio Aziendale relativo a tutte

le voci e alla tabella di corresponsione individuale del premio, omettendo i nominativi in ossequio alle normative in materia di *privacy*.

Ai fini dell'erogazione del Premio si applica il comma 6 dell'art. 51 del C.C.N.L. 2019, non modificato dall'Accordo di rinnovo del 23/11/2023, come anche concordato tra le Parti con Accordo aziendale del 13 dicembre 2021.

In caso di valutazione negativa (valore di "non adeguato" sia per le aree professionali che per i quadri direttivi) o di provvedimenti disciplinari superiori al "rimprovero scritto", il Premio Aziendale non viene riconosciuto. In tal caso verrà data preventiva informativa alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto.

Il Premio Aziendale viene corrisposto - con le competenze del mese di giugno di ciascun anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, con i criteri di proporzionamento previsti dal presente articolo - a tutto il personale del Gruppo Bancario con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato, ivi incluso l'apprendistato, che abbia superato il periodo di prova e che sia in servizio nell'anno dell'esercizio cui il Premio si riferisce nonché, nell'anno seguente, alla data di sottoscrizione dell'Accordo aziendale che le Parti annualmente sottoscrivono ai fini dell'erogazione del Premio medesimo, fatti salvi i casi di decesso in costanza di rapporto di lavoro.

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

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Per i dipendenti a tempo parziale, il Premio Aziendale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro stabilito.

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

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

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

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

Le Parti stabiliscono di dar corso, nel periodo compreso tra i successivi dieci giorni rispetto all'Assemblea dei Soci della Capogruppo Banca del Fucino e il 15 giugno di ciascun anno, alla verifica degli eventuali effetti di eventi straordinari che avessero ripercussioni sugli indicatori assunti a riferimento per il calcolo del Premio Aziendale.

Art.6 – Assistenza sanitaria - Polizze e Previdenza integrativa

6a – Assistenza sanitaria

In materia di assistenza sanitaria, il contributo annuo a carico della Banca per tutti i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti delle Imprese del Gruppo è fissato in euro 1.200,00 (milleduecento/00). La Banca, inoltre, fornirà un contributo annuo pari ad euro 500,00 (cinquecento/00) a quei dipendenti che estenderanno la copertura assicurativa al proprio

nucleo familiare, così come definito dalle Condizioni generali in materia. Le coperture assicurative e le forme tecniche più adeguate alle esigenze dei lavoratori verranno valutate congiuntamente tra le Parti. Copia delle condizioni assicurative deve essere obbligatoriamente consegnata ad ogni lavoratore anche mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.

6b – Polizza a copertura eventi criminosi

(non modificato rispetto all'art. 5b del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

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

6c – Polizza infortuni

(non modificato rispetto all'art. 5c del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

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

NORMA TRANSITORIA

Le Parti definiranno, entro il mese di dicembre 2024, la possibilità di modificare alcune clausole contrattuali relative alla polizza infortuni, con l'obiettivo di ampliare i massimali ed i moltiplicatori della RAL in caso morte ed invalidità permanente dei dipendenti appartenenti alle aree professionali ed ai quadri direttivi, senza oneri aggiuntivi per la Banca. Le Parti, a tal fine, valuteranno anche eventuali coperture assicurative e forme tecniche più adeguate alle esigenze dei lavoratori.

6d – Previdenza integrativa

La Banca si impegna ad effettuare una contribuzione per ciascun dipendente, da ritenersi aggiuntiva a quella effettuata dal lavoratore stesso, pari al 5,00% annuo dell'imponibile previdenziale. Il versamento, come previsto dagli Accordi aziendali del 27 settembre 2022 e del 5 ottobre 2022 stipulati tra le Parti, avverrà in uno dei Fondi rivenienti da accordi collettivi prescelto dal lavoratore tra i seguenti: Fondo Pensione Previp, Previgen Fondo Pensione, Fondo Pensione Previbank.

Art.7 – Indennità di rischio

(non modificato rispetto all'art.6 del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

Fermo quanto previsto dal C.C.N.L., viene chiarito che, nei casi di adibizione non continuativa alla mansione di addetto allo sportello che effettua esborsi e/o introiti di valori, l'indennità di rischio viene attribuita come segue:

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

Art.8 – Agevolazioni a favore del personale

- a) Contributo per familiari portatori di handicap**
- b) Befana a favore dei figli dei dipendenti**
- c) Provvidenze ai lavoratori studenti ed ai figli studenti**
- d) Buono pasto (ticket)**
- e) Agevolazioni creditizie**
- f) Premio di fedeltà in costanza di rapporto di lavoro**
- g) Premio di fedeltà per cessazione del rapporto di lavoro - “bonus di fine rapporto”**
- h) Divise ai commessi**

8a – Contributo per familiari portatori di handicap

Euro 4.000,00 (quattromila/00) annui da corrispondere a ciascun familiare a carico fiscalmente con gravi menomazioni fisiche o psichiche accertate dalle strutture pubbliche preposte. Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di aprile di ciascun anno a presentazione, da parte dei dipendenti interessati, di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

8b – Befana a favore dei figli dei dipendenti

(non modificato rispetto all'art.7b del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

Euro 200,00 (duecento/00) a ciascun figlio o persona equiparata a carico del dipendente, fino al compimento del 10° anno di età. Verrà corrisposto in busta paga entro il mese gennaio di ciascun anno.

8c – Provvidenze ai lavoratori studenti ed ai figli studenti

(non modificato rispetto all'art. 7c del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

Le misure sono stabilite come segue:

- studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado: euro 400,00;
- studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado: euro 500,00;
- studenti universitari: euro 900,00;

erogati secondo i criteri individuati dal C.C.N.L.

8d – Buono pasto (ticket)

Il ticket pasto elettronico viene riconosciuto nella misura giornaliera di euro 12,00 (dodici/00). Per i dipendenti a tempo parziale la misura è di euro 7,20 (sette/20). Per le giornate svolte in modalità di lavoro agile, la misura è di euro 5,00 (cinque/00).

In alternativa a quanto sopra, è in facoltà del singolo dipendente optare per il mantenimento dell'attuale misura giornaliera del ticket pasto pari ad euro 9,00 (nove/00) e trasferire la differenza rispetto alla suddetta misura di euro 12,00 (dodici/00) su un apposito “buono acquisto”, fruibile al termine dell'anno.

L'importo pro-capite nel caso di cui al comma che precede è pari ad euro 1000,00 (mille/00) annui; tale importo è ridotto ad euro 600,00 (seicento/00) nei casi di lavoro a tempo parziale ovvero ridotto nella misura di euro 4,00 (quattro/00) per ciascuna giornata nei casi di lavoro agile e di assenze che non diano diritto al buono pasto (la riduzione non opera per ferie ed ex-festività).

La scelta di tale soluzione da parte del personale interessato potrà essere effettuata annualmente entro il 20 novembre, a decorrere dal 2024 – secondo le modalità che verranno comunicate da parte della Banca – e sarà revocabile tramite una comunicazione da trasmettere alla Direzione Personale tra il 1° ed il 20 novembre di ciascun anno (con effetti dall'anno successivo), nell'ambito del periodo di vigenza del presente Contratto.

La Banca si impegna ad attivare tale misura di *welfare* esclusivamente nel caso in cui aderisca all'iniziativa almeno il 10% del personale del Gruppo Bancario Igea Banca.

Tale misura di *welfare* è considerata *fringe benefit* ai sensi delle normative fiscali vigenti.

Al riguardo, le Parti convengono che, qualora intervengano rilevanti modifiche al regime fiscale applicabile all'iniziativa in questione, daranno corso ad un incontro finalizzato a ricercare idonee soluzioni.

8e – Agevolazioni creditizie

(non modificato rispetto all'Accordo aziendale del 28 aprile 2023)

A tutto il personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, spettano le seguenti agevolazioni.

A) Agevolazioni in c/c: per i rapporti regolati in c/c per un numero massimo pari a 3 rapporti di c/c accessi per dipendente:

- Franco Imposta di Bollo per giacenze medie fino ad euro 50.000
- Franco spese e commissioni
- Depositi: tasso pari al B.C.E. pro tempore vigente
- Impieghi: su richiesta del dipendente, scoperto di c/c da utilizzare per elasticità di cassa entro i seguenti limiti:
 - fino al 30% della RAL, certificata dalla Direzione Personale.
 - Importo massimo concedibile: € 25.000,00
 - Tasso: B.C.E. p.t.v.
 - Eventuali ulteriori agevolazioni, eccedenti i limiti suindicati ed attuate le prescritte autorizzazioni, saranno regolate al B.C.E. p.t.v. + 0,50 punti percentuali.
- Al personale in quiescenza viene mantenuto un fido per scoperto di c/c pari ad euro 3.000 se con accredito della pensione.
- Gli scoperti di c/c già in essere, laddove non rientrino nei suddetti parametri, non saranno tenuti ad adeguarsi.

B) Agevolazioni per i depositi titoli: franco bolli e commissioni sui depositi titoli in convenzione del Personale su giacenza media euro 50.000,00

- Commissioni compravendita titoli obbligazionari: 0,10%
- Commissioni compravendita titoli azionari: 0,30%

C) Prestiti personali: Possono essere concessi ai dipendenti fino ad euro 45.000,00 indicizzato, in caso di Tasso Variabile, al B.C.E. p.t.v. + 0,50%, in caso di Tasso Fisso, al B.C.E. p.t.v., con rate fino a 120 mesi; le richieste di rinegoziazione di un prestito precedentemente erogato potranno essere accolte trascorso almeno un anno dalla erogazione/rinegoziazione:

- fino alla concorrenza di euro 45.000 in caso di richieste originarie di importo inferiore;
- ad avvenuto ammortamento del 35% per richieste originarie di importo pari ad euro 45.000.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%, da intendersi riferito all'esposizione debitoria complessiva del singolo lavoratore/lavoratrice.

Per i prestiti già in essere, è a disposizione nella intranet aziendale un modulo per effettuare l'eventuale richiesta di adeguamento del tasso in base alle condizioni sopra elencate.

Nei casi di Tasso Fisso, il B.C.E. vigente al momento di stipula, ovvero di passaggio a tale tasso, è da ritenersi valido per tutta la durata di vita ovvero per il periodo residuale del prestito stesso, salva la facoltà per il dipendente di ottenere l'adeguamento del tasso in caso di modifiche derivanti da successivi accordi aziendali.

Mantenimento delle agevolazioni del tasso in caso di pensionamento.

- Bancomat: Nessun aggravio di spese e commissioni per l'utilizzo del medesimo presso gli sportelli automatici di altri Istituti di Credito; rilascio tessera gratuito;
- Utenze: Franco spese e commissioni solo a mezzo domiciliazione, altrimenti regolate alle stesse condizioni praticate per la Clientela.
- Bonifici Italia o estero: commissioni gratuite.
- Home Banking gratuito sui conti in convenzione dei dipendenti.
- Carta di credito: plafond mensile pari al 5% della RAL, certificata dalla Direzione Personale; limite massimo mensile: € 4.000,00.

In caso di esigenze temporanee, la Banca dà disponibilità a valutare l'ampliamento del plafond mensile e del limite massimo. I plafond mensili ed i limiti massimi mensili già in essere, laddove non rientrino nei suddetti parametri, non saranno tenuti ad adeguarsi.

- Compravendita valuta estera: franco commissioni.

D) Mutui agevolati

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

Tali condizioni saranno valide anche per i dipendenti e loro figli che intendano rinegoziare il tasso e la durata (senza costi e senza necessità di atto notarile) del finanziamento già contratto. La rinegoziazione può essere, inoltre, attuata con passaggio da tasso variabile a fisso (o viceversa), con (se richiesto) prolungamento

della durata del piano d'ammortamento, fino alla concorrenza dei 30 anni. Per i mutui già in essere, è a disposizione nella intranet aziendale un modulo per effettuare l'eventuale richiesta di adeguamento del tasso alle condizioni sotto elencate.

- Caratteristiche mutuo 1° casa dipendenti

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

Tasso Variabile

Importo massimo: euro 400.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 0,50%.

Tasso Fisso

Importo massimo: euro 400.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. p.t.v.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%.

- Caratteristiche mutuo 1° casa figli

Durata: Fino a 30 anni - **Importo massimo:** euro 300.000,00 di cui

Tasso Variabile

Importo massimo: euro 300.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 0,50%.

Tasso Fisso

Importo massimo: euro 300.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E. p.t.v.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%.

- Caratteristiche mutuo 2° casa dipendenti

Durata: Fino a 30 anni - **Importo massimo:** euro 300.000,00 di cui

Tasso Variabile

Importo massimo: euro 300.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 0,80%.

Tasso Fisso

Importo massimo: euro 300.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 0,30%.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%.

- Caratteristiche mutuo liquidità

Durata: Fino a 20 anni - **Importo massimo:** euro 150.000,00 di cui

Tasso Variabile

Importo massimo: euro 150.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 0,80%.

Tasso Fisso

Importo massimo: euro 150.000,00 sul quale verrà applicato il B.C.E.+ 0,30%.

In ogni caso, resta fermo un rapporto rata/reddito minore o pari al 40%.

E) Per tutte le tipologie di mutuo sopra elencate

Finanziabilità massima: 100% del valore commerciale.

Iscrizione ipotecaria: 100% dell'importo finanziato.

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

Nessuna penale per l'estinzione anticipata;

Nessuna spesa per l'istruttoria;

Mantenimento delle agevolazioni del tasso in caso di pensionamento.

Limite di età per l'ammortamento: 75 anni, elevabile ad 80 anni in presenza di TCM.

Polizza TCM: obbligatoria oltre i 75 anni e fino ad 80 anni.

Il rapporto rata/reddito si intende riferito all'esposizione debitoria complessiva del singolo lavoratore/lavoratrice.

Nei casi di Tasso Fisso, il B.C.E. vigente al momento di stipula, ovvero di passaggio a tale tasso, è da ritenersi valido per tutta la durata di vita ovvero per il periodo residuale del mutuo stesso, salva la facoltà per il dipendente di ottenere l'adeguamento del tasso in caso di modifiche derivanti da successivi accordi aziendali.

Per quanto riguarda le domande di mutuo già presentate nel periodo transitorio di cui al secondo alinea della premessa all'Accordo aziendale del 28 aprile 2023, le Parti hanno convenuto che il tasso da applicare al momento della stipula è il BCE vigente al momento della presentazione della domanda.

IMPEGNO DELLA BANCA

La Banca, con riferimento al personale in quiescenza, si impegna, entro giugno 2025, a valutare congiuntamente alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, la possibilità di estendere le attuali previsioni di cui al suddetto Accordo aziendale del 28 aprile 2023.

8f – Premio di fedeltà' in costanza di rapporto di lavoro

(non modificato rispetto all'art. 7h del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

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

8g – Premio di fedeltà per cessazione del rapporto di lavoro - “bonus di fine rapporto”

(non modificato rispetto all'art. 7i del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

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

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

8h – Divise ai commessi

(non modificato rispetto all'art. 7j del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

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

Art. 9 – Formazione del personale

(non modificato rispetto all'art. 8 del C.I.A. 1° febbraio 2016, confermato dall'Accordo 23/7/2020 ed integrato dagli Accordi aziendali del 27 febbraio 2023 e 19 aprile 2023)

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

- Il pacchetto formativo per ciascun dipendente sarà non inferiore alle 38 ore annue retribuite da erogare entro il 31.12 di ciascun anno. Ciascun lavoratore, nell'ambito delle 38 ore (di cui eventualmente massimo 5 ore in elearning), potrà scegliere di propria iniziativa, dal catalogo, i corsi di formazione da effettuare;
- Programmi, criteri e finalità formeranno oggetto di preventiva valutazione comune tra Banca e Organizzazioni sindacali aziendali, come previsto dal C.C.N.L., entro il 28/2 di ogni anno. In tale sede, sarà effettuata congiuntamente la verifica dello smaltimento dei crediti formativi attraverso i piani di recupero individuali, comunicati entro il 30 aprile dell'anno precedente. Tutti i corsi effettuati senza detta preventiva valutazione comune non rientreranno nel computo delle ore previste per ciascun lavoratore dal presente articolo.
- Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi, devono essere portati a conoscenza di tutto il Personale.
- Per ciascun lavoratore verrà predisposta una scheda formativa individuale contenente tutti i dati riguardanti i corsi effettuati esterni ed interni alla Banca.
- Si ritengono esclusi dal pacchetto formativo gli aggiornamenti ed addestramenti relativi all'uso delle procedure informatiche.
- A garanzia della qualità della formazione erogata i corsi dovranno essere tenuti da "Società Certificate" o altamente qualificate.
- I corsi di formazione dovranno mantenere un equilibrio tra l'aggiornamento delle normative e le restanti tematiche.
- Le schede formative individuali, con indicazione delle ore di formazione svolte, delle tipologie dei corsi frequentati e degli eventuali gap formativi accumulati nell'ambito del piano formativo di riferimento, saranno consegnate a tutto il personale appartenente alle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi, orientativamente entro un mese dal termine delle attività previste dal medesimo piano.
- Indicativamente, entro trenta giorni dalla notifica di approvazione del piano formativo di ciascun anno da parte di FBA (Fondo Banche e Assicurazioni), la Banca invierà ai lavoratori ed alle lavoratrici il catalogo formativo completo di tutti i corsi definiti nell'ambito del piano medesimo, evidenziando la possibilità per il lavoratore di segnalare i corsi di formazione cui intende partecipare.
- Sulla base delle schede formative e del catalogo formativo, indicativamente entro il 10 marzo di ciascun anno, i responsabili concorderanno, con i propri collaboratori il piano di recupero dei gap formativi accumulati o, in assenza di gap, la formazione da svolgere.

- Tale percorso di recupero, che dovrà essere strutturato in coerenza con le mansioni del personale interessato, tenendo presente anche gli obiettivi di crescita di competenze professionali, oltreché delle preferenze del lavoratore, sarà comunicato alla Direzione Personale per gli adempimenti organizzativi di competenza.

Ogni anno, entro il 30 aprile, saranno inoltrati alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto i prospetti relativi alla programmazione dei corsi ed al recupero dei gap formativi suddivisi per Unità operativa e per Filiale. La Banca, entro la medesima data, fornirà inoltre rendicontazione delle ore di formazione svolte in aula e in e-learning, suddiviso per Unità operativa e per Filiale.

La Banca si impegna, inoltre, a svolgere le attività formative oltre che presso la Direzione Generale anche presso le sedi di Avezzano e L'Aquila.

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

La Banca, in qualità di Capogruppo, elabora ed illustra alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, come previsto dalle relative norme di legge e contrattuali, le iniziative in materia di formazione del personale. Le previsioni in materia di formazione richiamate al primo alinea delle premesse all'Accordo aziendale del 19 aprile 2023, sono integralmente applicate al personale della Capogruppo e delle Società controllate del Gruppo Bancario (ad oggi: Igea Digital Bank e Fucino Finance), ivi comprese le disposizioni di cui al verbale di accordo del 27 febbraio 2023, concernente il Piano formativo annuale finalizzato ai finanziamenti FBA ed il relativo verbale integrativo siglato in pari data. In particolare, il catalogo formativo, o i cataloghi formativi, laddove sussistano specifiche esigenze formative riguardanti le Società controllate, saranno presentati alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto in tempi utili allo svolgimento della prevista "valutazione congiunta".

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

Art. 10 – Missione temporanea

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

Nel caso in cui il viaggio venga compiuto con il proprio automezzo, sempre che sia stata concessa autorizzazione della Banca, spetta il rimborso delle spese che è disposto nella misura di euro 0,50 per ogni chilometro percorso.

Art. 11 – Mobilità territoriale

(non modificato rispetto all'art. 10 del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

Fermo quanto previsto dal C.C.N.L., la Banca si impegna a tenere nella dovuta considerazione richieste di trasferimento legate a particolari situazioni familiari e personali del dipendente.

IMPEGNO DELLE PARTI

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il primo trimestre del 2025 con l'obiettivo di definire, entro il mese di giugno 2025, la disciplina del c.d. "pendolarismo" del personale trasferito, in luogo del contributo/fornitura alloggio.

Art. 12 – Aspettativa per motivi familiari, personali e di studio

(non modificato rispetto all'art. 11 del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

Fermo quanto previsto dal C.C.N.L., la Banca sarà tenuta ad accogliere positivamente le richieste pervenute almeno per una quota minima del 3% della forza lavoro.

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

Art. 13 – Permessi retribuiti

Il lavoratore, ha diritto a:

1. cinque giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, del convivente, di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente;
2. un giorno lavorativo di permesso retribuito per decesso di altri parenti ed affini ricompresi nel terzo grado, compresi quelli del convivente.
3. quindici giorni lavorativi di permesso retribuito, complessivamente nell'anno solare, per gravi infermità che determinino inabilità dei soggetti di cui al punto 1) che precede, certificata dalle strutture o dai medici di cui al comma successivo, secondo le modalità previste dalla Legge 53/2000 e dal relativo decreto interministeriale n.278 del 21.07.2000. Per fruire del permesso, l'interessato comunica preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. Nel caso fosse impossibilitato, per cause di forza maggiore, ne darà comunicazione alla Banca comunque entro e non oltre la giornata (o la prima giornata) cui il permesso si riferisce.

La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare al datore di lavoro, entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dei medici di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Nel caso di ricovero d'urgenza, con o senza intervento chirurgico, è sufficiente che ne venga data comunicazione a breve distanza temporale dall'evento. La certificazione relativa al ricovero, rilasciata dalle amministrazioni delle strutture di ricovero stesse o, in

alternativa, la lettera di dimissione dalla struttura di ricovero, deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa ed è considerata idonea ai fini del presente comma. Tali permessi non sono frazionabili in ore e sono escluse le autocertificazioni;

4. fino a tre giorni lavorativi di permesso retribuito in occasione della nascita e/o dell'adozione di un figlio, con presentazione del certificato di nascita o di adozione entro cinque giorni dal rientro in servizio;
5. al Lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione;
6. cinque giorni lavorativi per la preparazione di esami d'iscrizione ad albi professionali;
7. prestazioni sanitarie: fino a 45 ore per anno solare frazionabili. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione della struttura sanitaria o del medico specialista o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta. Resta inteso che, nell'ambito del suddetto *plafond* di 45 ore, il permesso si estenderà alla intera giornata lavorativa, qualora la durata della prestazione sanitaria, nonché il tempo occorrente per i relativi spostamenti e per il rientro in servizio rendano, di fatto, trascurabile la prestazione lavorativa pre e post prestazione sanitaria. Il suddetto *plafond* può essere utilizzato anche per accompagnare, per lo svolgimento di prestazioni sanitarie, i soggetti di cui al comma 1) di età inferiore agli anni 13 o superiore agli anni 80.

Art. 14 – Orario di lavoro

(non modificato rispetto all'art. 13 del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020 ed integrato dall'Accordo aziendale del 25 giugno 2024)

A far tempo dal 1° luglio 2024 presso la Banca del Fucino e le Società controllate del Gruppo Bancario (Igea Digital Bank e Fucino Finance) si osserva il seguente orario settimanale di lavoro:

	Entrata - Uscita
Lunedì	8.25-16.40
Martedì	8.25-16.40
Mercoledì	8.25-16.40
Giovedì	8.25-16.20
Venerdì	8.25-16.00

L'intervallo per la colazione è fissato tra le 13:40 e le 14:25.

Restano invariati gli orari di apertura degli sportelli al pubblico.

Al personale a tempo parziale, in considerazione di quanto definito a livello nazionale, la riduzione di cui sopra sarà "riconosciuta – in proporzione al minore orario effettuato – [...] sotto forma di permesso retribuito", fatte salve eventuali modifiche del criterio stabilite nell'ambito del testo coordinato del C.C.N.L. 2023.

Ai fini del contributo al Fondo per l'occupazione (F.O.C.) di cui all'art. 34 del C.C.N.L. 2019 (così come modificato dall'Accordo di rinnovo del 23/11/2023), per le aree professionali, così come per i quadri direttivi, si conferma la riduzione annua di una giornata di ex festività di cui all'art. 59 del C.C.N.L. 2019;

Per effetto di quanto sopra, per le aree professionali di tutte le Società del Gruppo Bancario non si procederà all'inserimento in banca delle ore delle 23 ore di riduzione ex art. 104, comma 2, alinea 2, del C.C.N.L. 2019 (così come modificato dall'Accordo di rinnovo del 23/11/2023). Per il personale delle aree professionali di Igea Digital Bank si procederà, per l'anno 2024, al riproporzionamento di dette 23 ore in ragione di 6/12, senza ricalcolo del compenso per lavoro straordinario.

Al lavoratore appartenente alle aree professionali verranno conteggiate le prestazioni aggiuntive/straordinarie tenendo conto di una soglia minima di 20 minuti.

Art. 15 – Part-time

(non modificato rispetto all'art. 14 del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

La Banca, compatibilmente con le esigenze operative delle singole unità produttive, accoglierà le richieste di trasformazione almeno fino al 10% del personale a tempo pieno.

Le richieste di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno prima della scadenza del part time potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e, comunque, non oltre tre mesi dalla data di presentazione della richiesta.

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

Art. 16 – Pari opportunità

(non modificato rispetto all'art. 15 del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

La Banca deve:

- organizzare ogni anno almeno due corsi di aggiornamento professionale destinati alle lavoratrici ed ai lavoratori che rientrano dalla maternità o da assenze superiori ai cinque mesi;
- organizzare i corsi di formazione nelle ore antimeridiane per consentire la partecipazione del personale a part-time;
- valorizzare nel modo più appropriato, anche attraverso nuove soluzioni organizzative, il contributo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori a part-time. A tal fine la Banca deve porre in essere atti volti a rendere compatibili le mansioni dei quadri direttivi con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

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

Art. 17 – Salute e sicurezza

(non modificato rispetto all'art. 16 del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

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

Il Regolamento per l'elezione dei R.L.S. è contenuto nell'Accordo aziendale del 30 aprile 2021.

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

In particolare, in coerenza con quanto previsto aziendalimente dal “Manuale operativo della sicurezza fisica”, in occasione di eventi criminosi sarà attivata a cura dei Preposti la “procedura operativa post-rapina”, parte integrante del Piano di Emergenza di Filiale che ogni Preposto deve ricevere all'atto del proprio insediamento unitamente alla c.d. “check list post-rapina”. Su richiesta del lavoratore, che abbia subito un evento criminoso, la Banca si impegna a concedere un periodo di riposo da uno a cinque giorni lavorativi.

Art. 18 – Invalidità permanente e decesso

La Banca, su istanza degli interessati ed al ricorrere dei requisiti professionali richiesti, si impegna ad assumere presso una delle Imprese del Gruppo Bancario Igea Banca, un familiare (coniuge o figlio/a) di dipendenti deceduti in costanza di rapporto di lavoro.

La Banca si impegna a valutare, con il massimo spirito di comprensione, su istanza degli interessati ed al ricorrere dei requisiti professionali richiesti, l'assunzione, presso una delle Imprese del Gruppo Bancario Igea Banca, di un familiare (coniuge o figlio/a) di dipendenti ai quali, in costanza di rapporto di lavoro, sia stata riconosciuta un'invalidità permanente pari o superiore al 70% e che abbiano dato le dimissioni e non siano in possesso o in prossimità dei requisiti pensionistici.

In mancanza dei suddetti requisiti, se avvenuta in costanza di rapporto di lavoro, la Banca terrà in particolare considerazione le eventuali domande di assunzione da parte di stretti familiari del dipendente deceduto o menomato.

Art. 19 – Agibilità sindacali

(non modificato rispetto all'art. 18 del C.I.A. 1° febbraio 2016 confermato dall'Accordo 23/7/2020)

La Banca, su richiesta della singola Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto, concederà per motivi sindacali l'uso di idonea stanza dotata di una scrivania, un armadio, un personal computer collegato ad internet ed un telefono, stampante e fotocopiatrice.

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

L'uso del locale è consentito esclusivamente ai rappresentanti sindacali della Banca eletti di volta in volta dalle assemblee dei lavoratori, unicamente per l'espletamento di attività sindacali.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto possono far accedere nella stanza i lavoratori per la disamina di problematiche sindacali ed in presenza di almeno un Delegato.

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

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

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

Ai fini di una completa e trasparente comunicazione con tutti i lavoratori, è consentito alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto l'utilizzo di tutti gli strumenti di comunicazione a disposizione, compresa la posta elettronica interna.

Art. 20 – CRAL

Le Parti si danno atto che l'eventuale istituzione di un CRAL aziendale rappresenterebbe un valore positivo per i lavoratori e convengono che, qualora fosse istituito, valuteranno congiuntamente la possibilità di un contributo economico da parte aziendale.

Art. 21 – Convenzioni

La Banca si impegna, entro il mese di gennaio 2025, a verificare la possibilità di stipulare convenzioni a condizioni agevolate con una o più aziende di noleggio auto a lungo termine, cui i dipendenti potranno accedere a loro carico.

La Banca si impegna a siglare convenzioni con Asili che assicurino riduzioni sulle tariffe di iscrizione.

Art. 22 – Lavoro agile

(non modificato rispetto all'Accordo aziendale del 7 aprile 2022 e successive proroghe)

L'Accordo aziendale del 7 aprile 2022 e successive proroghe (in scadenza al 31/12/2024), disciplina l'utilizzo del lavoro agile per lo svolgimento di attività amministrative presso le Strutture di Direzione delle Imprese del Gruppo Bancario Igea Banca.

1. L'impiego del lavoro agile avviene in base ad un accordo individuale con il lavoratore/lavoratrice, di concerto con il Responsabile dell'Unità di appartenenza.
2. Nell'ambito dei limiti di seguito definiti, quest'ultimo provvede a predisporre ed inviare alla Direzione Personale, con cadenza settimanale o mensile, una programmazione di utilizzo del lavoro agile nella propria Struttura - secondo le esigenze di servizio della stessa e tenuto conto delle esigenze personali del lavoratore/lavoratrice - favorendo una opportuna turnazione, anche nell'assegnazione

delle giornate di lavoro agile, in caso di pluralità di risorse interessate. Le variazioni rispetto a quanto programmato sono possibili solo in caso di assoluta necessità.

3. Inoltre, la predetta programmazione, in riferimento al medesimo lavoratore/lavoratrice, deve tener conto di quanto segue:
 - nel limite massimo di 10 giorni al mese, il ricorso al lavoro agile non può essere superiore a 3 giorni alla settimana, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio della Struttura di appartenenza e nel rispetto del precedente punto 2;
 - il limite di cui sopra può essere innalzato a 15 giorni mensili qualora la richiesta di svolgimento della prestazione mediante il ricorso al lavoro agile sia associata ad una richiesta di part-time fino a 25 ore settimanali.
4. L'attività lavorativa in modalità agile, ai sensi del C.C.N.L., può essere prestata presso:
 - altra sede/hub aziendale;
 - residenza privata/domicilio/dimora del lavoratore/lavoratrice, preventivamente comunicati alla Banca;
 - altro luogo, sito sul territorio italiano, preventivamente autorizzato dalla Banca, indicato dal lavoratore/lavoratrice.

L'interessato, nei casi di cui ai due alinea che precedono, deve comunque assicurare il rispetto di tutte le norme di sicurezza nonché dei principi di riservatezza e tutela dei dati personali così come definiti dalle vigenti normative interne ed esterne in materia.

5. Gli strumenti informatici necessari all'attuazione della prestazione lavorativa agile vengono forniti dalla Banca, ai sensi del C.C.N.L., ed affidati alla piena responsabilità ed esclusivo utilizzo del lavoratore/lavoratrice. Non è invece prevista la fornitura di una connessione di rete fissa da parte della Banca. Pertanto, il lavoratore/lavoratrice dovrà assicurare che nel luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa sia disponibile un adeguato collegamento di rete in grado di garantire una connessione stabile ed efficiente.
6. Fermo quanto previsto dal C.C.N.L., in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile permangono, per le categorie interessate, l'obbligo della registrazione dell'orario di lavoro o di presenza mediante il rilevatore della procedura presenze nel rispetto dell'orario aziendale previsto. Al di fuori di tale orario, salvo casi di assoluta e comprovata necessità, per le aree professionali non sono previste prestazioni di lavoro straordinario ed il lavoratore/lavoratrice può esercitare il diritto alla disconnessione ai sensi delle vigenti disposizioni in materia. La prestazione di lavoro e l'esercizio del diritto alla disconnessione dei quadri direttivi avviene in coerenza con le regole del C.C.N.L..
7. Per esigenze di servizio, il lavoratore/lavoratrice può essere richiamato a svolgere la prestazione lavorativa, in presenza, presso la normale sede aziendale di lavoro, con un preavviso di almeno 48 ore, salvo casi di urgenza.
8. La Banca ha cura di favorire prioritariamente il ricorso al lavoro agile per i lavoratori/lavoratrici che versino in una delle seguenti condizioni:
 - dipendenti affetti da malattie irreversibili e/o di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie

di analoga importanza e/o situazioni di “fragilità” ai sensi della vigente disciplina), accertate ed adeguatamente documentate con certificazione medica e suffragate dal parere di congruità del Medico aziendale competente;

- dipendenti in condizione di disabilità ex art. 3, commi 1 e 3, della L. n. 104/1992);
- dipendenti con figli minori conviventi in condizione di disabilità (ex art. 3, commi 1 e 3, della L. n. 104/1992);
- lavoratrici in stato di gravidanza o puerperio.

Fermo il limite massimo di 10 giorni al mese, nei casi di cui al presente punto, il ricorso al lavoro agile, di concerto con il Responsabile dell'Unità di appartenenza e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio della Struttura di appartenenza, potrà superare il limite di 3 giorni alla settimana di cui al punto 3.

9. Sarà comunque assicurato il diritto alla formazione per i lavoratori/lavoratrici in lavoro agile.
10. Il buono pasto sarà riconosciuto alle condizioni stabilite dall'art. 8d del presente Contratto.
11. Nelle giornate di lavoro agile sono riconosciuti al lavoratore/lavoratrice i diritti sindacali di cui al C.C.N.L.
12. La Banca ha predisposto, a norma di Legge, l'accordo individuale dandone opportuna informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti l'Accordo aziendale del 7 aprile 2022.
13. Il lavoratore/lavoratrice e la Banca potranno recedere dall'accordo individuale con un preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 90 nei casi di cui al punto 8. In caso di giustificato motivo è consentito ad entrambe le Parti il recesso senza preavviso.
14. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento, anche ai fini interpretativi, alle previsioni in materia di lavoro agile contenute nella Legge n. 81/2017, nel C.C.N.L. e nell'Accordo interconfederale del 7 dicembre 2021.
15. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di dicembre 2024 per valutare la possibilità di prorogare l'Accordo aziendale del 7 aprile 2022 ed eventuali estensioni dello stesso. Le Parti, in tale occasione, valuteranno congiuntamente anche la possibilità di fruizione del lavoro agile sulla base di accordi regionali confederali già approvati o in corso di approvazione legati al Giubileo 2025. In caso di eventuali variazioni/modifiche in materia, derivanti da norme di Legge o dalla Contrattazione collettiva nazionale, le Parti si incontreranno per condividerne le modalità di applicazione ai fini del presente articolo.

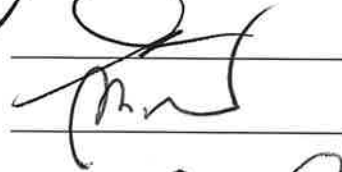
Art. 23 – Banca ore residua dei quadri direttivi

I quadri direttivi che hanno accumuli di banca ore non fruita prima dell'avanzamento a tale categoria, possono utilizzare tale residuo, fino ad esaurimento, in sostituzione del giorno di festività soppressa devoluto annualmente al Fondo di Solidarietà, come da accordi nazionali vigenti. Tali “permessi ex-BDO” dovranno essere fruiti nell'anno, secondo i criteri previsti dal C.C.N.L. per le ex-festività, e, in caso di mancata fruizione, non saranno monetizzabili né cumulabili nell'anno successivo.

Art. 24 – Esodi volontari

Le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2024 al fine di verificare la possibilità di adottare future misure per esodi anticipati volontari del personale, anche ricorrendo alle prestazioni del Fondo di solidarietà di settore.

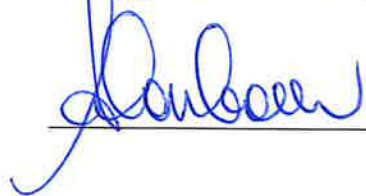
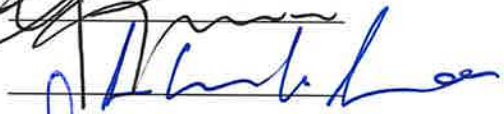
BANCA DEL FUCINO S.p.A.



FISAC-CGIL



UILCA



SOMMARIO

PREMESSE	2
Art. 1 – Ambito di applicazione, decorrenza e durata	3
Art. 2 – Inquadramenti e famiglie professionali	3
Art. 3 – Declaratorie	3
Art. 4 – Benefici economici per automatismo	4
Art. 5 – Premio aziendale	4
Art. 6 – Assistenza sanitaria - Polizze e Previdenza integrativa	6
6a – Assistenza sanitaria	6
6b – Polizza a copertura eventi criminosi	7
6c – Polizza infortuni	7
6d – Previdenza integrativa	7
Art. 7 – Indennità di rischio	7
Art. 8 – Agevolazioni a favore del personale	8
8a – Contributo per familiari portatori di handicap	8
8b – Befana a favore dei figli dei dipendenti	8
8c – Provvidenze ai lavoratori studenti ed ai figli studenti	8
8d – Buono pasto (ticket)	8
8e – Agevolazioni creditizie	9
8f – Premio di fedeltà in costanza di rapporto di lavoro	12
8g – Premio di fedeltà per cessazione del rapporto di lavoro – “bonus di fine rapporto”	12
8h – Divise ai commessi	12
Art. 9 – Formazione del personale	13
Art. 10 – Missione temporanea	14
Art. 11 – Mobilità territoriale	15
Art. 12 – Aspettativa per motivi familiari, personali e di studio	15
Art. 13 – Permessi retribuiti	15
Art. 14 – Orario di lavoro	16
Art. 15 – Part-time	17
Art. 16 – Pari opportunità	17

SOMMARIO

Art. 17 – Salute e sicurezza	18
Art. 18 – Invalidità permanente e decesso	18
Art. 19 – Agibilità sindacali	18
Art. 20 – CRAL	19
Art. 21 – Convenzioni	19
Art. 22 – Lavoro agile	19
Art. 23 – Banca ore residua dei quadri direttivi	21
Art. 24 – Esodi volontari	22