



Verbale di Accordo Sindacale

Addì 28 maggio 2025, anche in modalità telematica in Milano, Trieste e Roma si sono incontrati le Società del Gruppo Bancario Banca Generali Spa (Banca Generali Spa e Generfid Spa) nelle persone di Valentina Luisa Frezza e Andrea Polacco

e

le strutture sindacali territoriali ed aziendali di
FABI nelle persone di Lorenzo Rinaldi, Selene Giuttari e Anna Chiriaco;
FISAC CGIL nelle persone Deborah Catania e Loredana Torrisi;
UILCA nelle persone di Raul Mauro, Gabriele Volontè, Andrea Gasparotto e Daniele Pelullo;
UNISIN nelle persone di Michela Marangione e Alessandra Giacca;

per definire, nell'ambito del **rinnovo del CIA del Gruppo Banca Generali 2024-2027**, gli istituti relativi alla **conciliazione vita/lavoro, DEI e tutela della genitorialità**, applicabili a tutti i dipendenti – aree professionali e quadri direttivi – delle Società sopra rappresentate, con le particolarità e specificità di volta in volta evidenziate, nel rispetto delle norme di legge e del ccnl Credito.

1) Smart Working

Si applicano le previsioni contenute negli accordi sindacali dd 26 marzo 2025 “Next Normal” e “Sostenibilità” (all).

2) Orario flessibile aree professionali “direzionali”

(Accordo Sindacale 10 dicembre 2024)

-Omissis -

1) Ambito di applicazione

1.1) Il presente accordo si applica ai dipendenti a tempo pieno inquadrati nelle aree professionali addetti alle funzioni “direzionali”.

1.2) Sono quindi esclusi dal presente accordo – come già previsto dall'accordo sindacale 27 febbraio 2023, art. 2 c. 9 – i dipendenti aree professionali appartenenti a:

- Succursali/Filiali/Centri Private o altri punti operativi comunque denominati.
- Servizio Contact Center, relativamente alle aree professionali con orario di lavoro articolato su turni ai sensi del CCNL Credito.
- altre funzioni operanti "in tempo reale" sui mercati finanziari es Trading Desk- Direzione Finanza;
- altre funzioni che, tempo per tempo, dovessero adottare l'articolazione di lavoro su turni nell'ambito delle previsioni del CCNL Credito.

2) Distribuzione dell'orario di lavoro - intervallo pranzo - orario flessibile

2.1) Nel rispetto dell'orario settimanale di 37 ore, l'orario giornaliero applicato ai dipendenti di cui al punto 1.1) è il seguente:

- da lunedì a giovedì: 7 ore e 30 minuti con entrata flessibile tra le ore 8,00 e le ore 9,30;
- venerdì: 7 ore con entrata flessibile tra le 8,00 e le 9,30.

L'orario in uscita – anch'esso flessibile - è quindi vincolato al rispetto di 7 ore e 30 minuti (7 ore il venerdì) giornalieri di prestazione lavorativa, rispetto al momento dell'entrata, al netto dell'intervallo pranzo.



2.2) Intervallo pranzo: va collocato tra le 12,30 e le 14,30 con durata di 60 minuti eventualmente prolungabile sino a 90 minuti. In caso di pausa pranzo inferiore a 60 minuti o in mancanza di timbratura in entrata e uscita per l'intervallo pranzo (ad es. perché effettuato negli appositi spazi previsti all'interno della sede), sarà comunque considerato un intervallo di 60 minuti.

2.3) l'utilizzo delle forme di flessibilità di orario di cui ai punti precedenti deve avvenire compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative aziendali.

2.4) Il tempo di lavoro decorre dalle timbrature effettuate attraverso gli appositi lettori di tesserini magnetici. I dipendenti devono effettuare le transazioni in occasione di ogni entrata nella sede di lavoro e di ogni uscita, effettuata per qualsiasi ragione, comprese quelle relative all'intervallo pranzo.

2.5) Le ore di maggiore prestazione (che daranno luogo a banca ore ovvero straordinario secondo le regole previste dal CCNL Credito) maturano su base giornaliera dopo almeno 30 minuti di maggiore prestazione lavorativa. Oltre tale limite tali prestazioni saranno commisurate al minuto primo. Si conferma che la banca ore in scarico avverrà al minuto primo.

2.6) All'inizio della giornata lavorativa gli eventuali permessi (banca ore, visita medica etc) potranno essere collocati solo dopo l'entrata in servizio all'interno della fascia di flessibilità 8,00-9,30 ovvero, in caso di mancata entrata in servizio entro le 9,30, solo a decorrere da tale orario.

3) Decorrenza, durata e norme finali

Il presente accordo:

3.1) si applica alle sole giornate di lavoro in presenza in sede;

3.2) decorre dal giorno 1° febbraio 2025, previo il perfezionamento degli aspetti tecnici ed amministrativi necessari e opportuna comunicazione aziendale ai dipendenti interessati.

3.3) continuerà a produrre effetto dalla data di decorrenza sino al 31 dicembre 2028 salvo il verificarsi di rilevanti situazioni a carattere organizzativo/tecnico/produttivo ovvero normativo che ne determinino una sua oggettiva modifica/revisione. In tali ipotesi, le Parti concordano di incontrarsi anche su richiesta di una sola di esse per verificare la sussistenza dei predetti presupposti e le eventuali azioni correttive da adottare.

Inoltre, qualora durante la vigenza del presente accordo le Società intendessero procedere ad una modifica della distribuzione dell'orario settimanale, ne daranno tempestiva informativa alle rappresentanze sindacali aziendali anche per, eventualmente, procedere a modificare se necessario le previsioni del presente accordo.

Per quanto qui non espressamente previsto e/o derogato, si rimanda alle disposizioni del CCNL tempo per tempo vigenti, nonché agli accordi in essere tra le Parti.

=0=0=0=0=

3) Orario Flessibile Aree Professionali addetti Succursali/Filiali/Centri Private

(Accordo Sindacale 27 febbraio 2023 – validità sino 31 dicembre 2028)

Ai dipendenti aree professionali operanti presso tali funzioni vengono riconosciuti massimo



15 minuti di flessibilità per l'intervallo del pranzo (che potrà quindi essere ridotto sino ad un minimo di 45 minuti ed esteso fino a un massimo di 75 minuti) ferma la circostanza che gli eventuali minuti di flessibilità dovranno tassativamente essere recuperati nel medesimo giorno, senza che gli stessi, in caso di flessibilità positiva, possano essere accumulati nei giorni successivi.

4) Orario Flessibile addetti turnisti Contact Center

(Accordo Sindacale 27 febbraio 2023- validità sino 31 dicembre 2028)

Alle aree professionali con orario di lavoro articolato su turni ai sensi del CCNL Credito, sono riconosciuti 5 minuti di flessibilità in ingresso (in tali ipotesi gli eventuali 5 minuti di flessibilità negativa dovranno in ogni caso essere recuperati tassativamente nel medesimo giorno) e, con riguardo a coloro che sono assegnati al primo turno, è invece previsto che tale primo turno decorra 10 minuti prima dell'orario stabilito di apertura del servizio (ad esempio: in caso di primo turno dedicato all'apertura del servizio alle ore 8:00 è previsto inizio alle ore 7:50 con 10 minuti di flessibilità da recuperare nel medesimo giorno); la previsione di cui al presente punto è da intendersi esclusa nelle giornate del sabato. Si ribadisce che all'interno dell'articolazione di lavoro su turni rimane inalterata la possibilità, per esigenze di miglior presidio del servizio, di prevedere l'intervallo pranzo nella misura minima di 30 minuti ovvero massima di 90 minuti.

5) Trasformazione rapporti di lavoro da full-time a part-time

(Accordo sindacale 27 febbraio 2023)

1) Ferme restando le disposizioni vigenti in materia del CCNL di settore e dell'art. 8 del D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche/integrazioni, le richieste di trasformazione a tempo parziale, potranno essere presentate da dipendenti inquadrati nelle aree professionali del citato CCNL con contratto a tempo pieno e indeterminato.

2) Le previsioni in materia di trasformazione del rapporto a tempo parziale di cui al presente art. 4 non troveranno applicazione nei confronti dei dipendenti:

- a) che ricoprano incarichi comportanti la responsabilità diretta di collaboratori;
- b) addetti a Succursali/Filiali/Centri Private e altri punti operativi comunque denominati, con l'eccezione degli addetti aventi sede di lavoro ove siano presenti sedi direzionali delle Società sottoscriventi il presente accordo.
- c) addetti a strutture con organico inferiore a 4 unità appartenenti alle aree professionali a tempo indeterminato e pieno.

3) In ogni caso, le richieste saranno accolte, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative delle Società, fino al raggiungimento della misura massima del 7,5% della forza lavoro delle Società a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente; dalla base per il conteggio dovranno essere esclusi (a) i dirigenti, (b) gli operatori turnisti del Servizio Contact Center e (c) i dipendenti che usufruiscano del part time indeterminato. In ogni caso, resta fermo il limite massimo del 15 % della forza lavoro in part time della singola struttura (considerando per struttura l'entità organizzativa di minori dimensioni a cui la persona appartiene), conteggiato tenendo conto delle risorse a tempo indeterminato presenti al momento della domanda. Per quanto attiene invece i soli turnisti del Servizio Contact Center, il limite massimo di dipendenti in part time è fissato nell'11% della forza lavoro, conteggiato tenendo conto delle risorse a tempo indeterminato turniste presenti al

31 dicembre dell'anno precedente. Dal computo di tali percentuali saranno esclusi i dipendenti che abbiano già optato irrevocabilmente per il rapporto di lavoro in part-time.

4) Avuto riguardo alle motivazioni e ai requisiti per la richiesta di trasformazione del rapporto a tempo parziale, fermo quanto già previsto dalla normativa applicabile e dal CCNL di settore, nonché degli ulteriori accordi già in essere tra le Parti, sono previste le ulteriori misure qui di seguito indicate.

5) Per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in part time verranno prese in considerazione le seguenti motivazioni:

- A. nascita o adozione dei figli;
- B. gravi e comprovati motivi di salute, previa valutazione della struttura del medico competente;
- C. comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.

6) La trasformazione del rapporto di lavoro in part time, per quanto riguarda il precedente punto 5A, potrà trovare applicazione per un massimo di otto (8) anni complessivi, suddivisi in singole *tranche* di 24 mesi, la cui richiesta potrà essere rinnovata per massimo tre (3) volte anche non consecutivamente.

7) Avuto riguardo alle motivazioni addotte dai dipendenti, in merito alla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro in part time, le Società si riservano in ogni caso una valutazione del fondamento e delle caratteristiche delle stesse.

8) Nel caso in cui la richiesta sia motivata dalla nascita o adozione di un/a figlio/a, la stessa potrà essere accolta e fruita soltanto fino al compimento da parte del/della figlio/figlia del quattordicesimo anno di età.

9) Con cadenza semestrale le Società si impegnano a dare evidenza alle RSA del numero di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro in part time complessive, si rimanda all'incontro annuale per ulteriori approfondimenti.

10) L'azienda normalmente, a parità di condizioni, darà priorità alle nuove (*i.e.* prime) richieste di part time piuttosto che alle proroghe. Restano in ogni caso salve le priorità acquisite all'interno della lista d'attesa esistente in base alle precedenti disposizioni in vigore tra le Parti. Si precisa che:

- la richiesta di "nuovo" part time sarà accolta con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla presentazione se compatibile con i tempi tecnici amministrativi; in caso contrario sarà accolta dal secondo mese successivo;
- le richieste di proroga possono essere presentate non prima di 4 mesi dalla scadenza del part time in essere.

11) Le condizioni indicate nel presente articolo non troveranno applicazione per coloro la cui richiesta di part time a tempo indeterminato sia stata già accolta.

12) A tutti coloro i quali abbiano già beneficiato della trasformazione del rapporto in part time che effettuino una richiesta di proroga, si applicheranno le misure previste nel presente accordo, purché risultino in possesso dei requisiti previsti nel presente Addendum.

13) Tutti coloro i quali abbiano esaurito la possibilità di usufruire del part time, in virtù di precedenti accordi fra le Parti, potranno presentare una nuova richiesta di trasformazione del rapporto in part time ove siano, al momento della presentazione della domanda, in possesso dei



requisiti previsti nel presente accordo. Ai fini della priorità di cui al precedente punto 10, le domande presentate ai sensi del punto 13 verranno equiparate alla c.d. proroghe.

Nota a verbale

Le Società si impegnano a valutare la concessione di part time anche a dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi ed a dipendenti ricompresi in casistiche non previste nel presente accordo, a fronte di situazioni personali meritevoli di tutela e/o in relazione alla gravità delle motivazioni sottostanti la richiesta, individuando, caso per caso, le relative durate e distribuzioni di orario ridotto, prendendo anche in considerazione cambi mansioni su piazza che possano permettere una maggiore fruizione dell'istituto.

6) Permessi retribuiti per visite mediche ed analisi cliniche

(Accordo sindacale 27 febbraio 2023)

Sono confermati i permessi retribuiti da utilizzare per effettuare visite mediche e analisi cliniche laddove le stesse non possano oggettivamente essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Detti permessi potranno essere riconosciuti per il tempo strettamente necessario all'effettuazione della visita/analisi e comunque solo a fronte di idonea documentazione giustificativa.

7) Assenza malattia

(Accordo sindacale 27 febbraio 2023)

Fermo quanto stabilito dal CCNL in materia di assenza per malattia, il dipendente che si assenti dal lavoro per malattia per una giornata non è tenuto a presentare certificazione medica, fermo restando il diritto delle Società di accertarne il relativo stato. Resta inteso che l'assenza per malattia superiore ad un giorno indipendentemente dalla patologia va sempre giustificata per intero, secondo le normative di legge ed aziendali. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Società tempestivamente e comunque entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il/la lavoratore/trice avrebbe dovuto prendere servizio. Devono essere giustificate con certificato medico, da presentare non oltre il giorno del rientro dall'assenza, anche le assenze di durata uguale o inferiore ad un giorno quando le assenze stesse precedano immediatamente o seguano immediatamente giornate di ferie o intervengano durante giornate di ferie già concordate, o seguano una giornata in cui il lavoratore si sia avvalso delle ore di permesso per 'indisposizione'. Devono, inoltre, essere giustificate con certificato medico le assenze per malattia superiori a un giorno che ricadano sia in giornata immediatamente precedente sia immediatamente successiva a giornata non lavorativa o semilavorativa (ad esemplificazione non esaustiva l'assenza della giornata di venerdì e del seguente lunedì) o immediatamente successiva un'assenza per malattia documentata con certificato medico. In caso di inadempienza all'obbligo di presentare il certificato medico, di cui ai commi precedenti, l'assenza si considera non giustificata. Resta in ogni caso fermo il diritto delle Società di valutare il corretto utilizzo delle misure di cui al presente punto, nonché adottare le opportune misure in caso di abusi.

8) Prestazione lavorativa giornata Santo Patrono Trieste

(Accordo sindacale 27 febbraio 2023)

In considerazione delle costanti esigenze tecniche, organizzative e produttive legate all'operatività dell'unità organizzativa Contact Center Banca Generali anche nella giornata del 3 novembre (San Giusto), ai dipendenti turnisti che lavorano in regime di straordinario festivo

oltre l'orario semifestivo previsto, verrà corrisposta una maggiorazione pari a lordi 10 euro orari per la prestazione straordinaria.

9) Contratto a termine per sostituzione maternità

(Accordo sindacale 27 febbraio 2023)

In caso di contratto a termine per sostituzione maternità, sarà possibile per l'Azienda anticipare l'inizio di tale rapporto a due mesi prima dell'inizio dell'assenza per maternità.

10) Genitorialità e sostegno alle famiglie

Fermi i permessi e le altre agevolazioni in materia già previsti dalla legge e dal CCNL Credito, ai quali si rimanda per quanto qui non contemplato, le Parti concordano le seguenti previsioni aggiuntive a favore delle aree professionali e dei quadri direttivi.

10.1) Congedo di Paternità

Le 10 giornate di congedo di paternità obbligatorio previste dal D.lgs. n. 151/2001 sono integrate di ulteriori 5 giorni (per complessivi 15 giorni) a carico Azienda. Il congedo può essere fruito, secondo normativa, nei due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla nascita.

10.2) Congedo parentale-integrazione economica

Per sostenere i neogenitori e facilitare la conciliazione tra vita familiare e lavorativa, l'Azienda riconosce un'integrazione economica aggiuntiva rispetto all'indennità INPS per i periodi di congedo parentale fruiti in modo continuativo, nelle seguenti misure:

- 10% per il 1° mese di congedo parentale
- 5% per il 2° e 3° mese di congedo parentale.

10.3) Congedo parentale del "genitore solo"- integrazione economica

In aggiunta alle previsioni di cui sopra, in caso di fruizione del congedo parentale da parte del "genitore solo" (come definito dall'INPS: per morte o grave infermità dell'altro genitore, abbandono o non riconoscimento del figlio/a, affidamento esclusivo a seguito di sentenza), è riconosciuta un'ulteriore integrazione economica del 10% anche per il 4°, il 5° ed il 6° mese di congedo.

Tale integrazione economica è estesa alle lavoratrici inserite in percorsi di protezione a seguito di violenza domestica, al fine di offrire un supporto concreto e favorire le esigenze di accudimento dei figli.

10.4) Malattia del bambino (Accordo sindacale 27 febbraio 2023)

In caso di malattia dei figli, sino al compimento del 10° anno di età, sono riconosciuti permessi non retribuiti per un numero di giorni corrispondente ai giorni di malattia del figlio.

10.5) Inserimento figli asilo nido e/o scuola dell'infanzia (Accordo sindacale 27 febbraio 2023)

Sono riconosciuti 5 giorni annui di permesso non retribuito per l'inserimento nell'iter prescolastico (asilo nido e scuola dell'infanzia) dei bambini, anche adottivi o in affidamento.

10.6) Permessi di cura:

Ogni lavoratore ha a disposizione 5 giorni l'anno di permessi retribuiti, da utilizzare nei casi (certificati) di:

- Ricovero dei figli fino a 14 anni;
- Day hospital, ricovero e dimissioni del genitore oppure di affine di primo grado con oltre 75 anni.

11) Sostegno alle famiglie, DEI, Comunità LGBTQAI+

Le Parti convergono sul ruolo che il lavoro svolge nella realizzazione della vita di ciascuno e sull'importanza di sviluppare un ambiente lavorativo improntato sulla tutela, la dignità e l'invulnerabilità della persona.

Il Gruppo garantisce il proprio impegno al sostegno alla famiglia, in ogni sua formazione, e attenzione per la tutela e l'inclusione dei dipendenti nel pieno rispetto di ogni forma di diversità, anche attraverso l'attivazione di iniziative, azioni mirate, percorsi formativi e di sensibilizzazione, partnership con Associazioni e Network specializzati.

In relazione a ciò, sono confermate le seguenti agevolazioni:

- garanzie sanitarie: estensione ai figli del partner convivente (stepchild) non disciplinati dalla normativa sulle unioni civili e le coppie di fatto. L'estensione si intende riferita al rapporto del cd. "genitore sociale" (coniuge o partner del genitore biologico che assume il compito di curare la crescita e l'educazione di un figlio che non ha generato), in presenza di un solo genitore biologico;

-sostegno psicologico in tema di procreazione assistita, orientamento sessuale ed identità di genere, con previsione di rimborso dalla psicoterapia nell'ambito delle Garanzie sanitarie.

-equiparazione al matrimonio ed alle unioni civili delle convivenze di coppie di fatto (sia eterosessuali che omosessuali) documentate con stato di famiglia od autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia.

-congedo matrimoniale: riconoscimento alle lavoratrici e ai lavoratori uniti civilmente, o coniugati attraverso matrimonio contratto all'estero, del congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, ai sensi del CCNL Credito;

-estensione dei permessi per decesso, grave infermità/gravi motivi familiari alle coppie di fatto, anche dello stesso sesso, purché la convivenza sia documentata da stato di famiglia od da autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia;

-estensione permessi per malattia bambino al dipendente convivente (anche dello stesso sesso) con genitore di bambino di età inferiore a 3 anni;

-permessi adozione: facoltà di riconoscere - compatibilmente con le esigenze organizzative - un congedo straordinario retribuito parametrato all'indennità INPS (30%) per 4 mesi e fino a 3 anni del bambino in caso di richiesta di adozione di minore figlio del convivente, anche dello stesso sesso. La richiesta può essere formulata una sola volta, indipendentemente dal numero di minori;

-ipotesi supplementari di anticipo TFR: le anticipazioni del TFR per spese sanitarie, terapie e interventi straordinari per i familiari, nonché per l'acquisto/ristrutturazione della prima casa di

abitazione per i figli, sono estese ai casi di malattia del partner convivente di fatto e dei figli di quest'ultimo, nonché per acquisto/ristrutturazione dell'abitazione per i figli del convivente di fatto; la convivenza deve essere certificata da stato di famiglia o con autocertificazione sostitutiva dello stato di famiglia.

12) Congedo per le donne vittime di violenza di genere

(art. 24 D.lgs. 80/2015 e Verbale di Accordo ABI/OOSS dd 8 marzo 2017)

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, si prevede che il predetto congedo abbia una durata complessiva di 6 mesi interamente retribuito.

13) Norme finali, decorrenza e validità

Per tutto quanto sopra non espressamente disposto, valgono le norme di legge nonché le norme del contratto collettivo nazionale ed aziendali in quanto applicabili.

Il presente accordo produce effetto dalla data di sottoscrizione e mantiene validità sino al 31 dicembre 2027 venendo tacitamente prorogato di anno in anno qualora non intervenga formale disdetta, anche da una delle Parti, almeno 2 mesi prima della scadenza del termine inizialmente convenuto ovvero della proroga sopravvenuta.

Sono fatte salve le diverse decorrenze e/o scadenze o comunque le specifiche particolarità previste a livello di singolo istituto/materia.

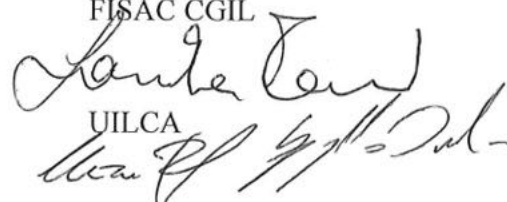
Banca Generali spa



Generfid spa

FABI 

FISAC CGIL



UILCA

UNISIN

