

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

BANCA SELLA S.p.A.

In Biella, il giorno 28 ottobre 2024
dopo approfondito confronto, anche in modalità videoconferenza

TRA

la **Delegazione Aziendale di Banca Sella S.p.A.**
(di seguito, per brevità, anche "l'Azienda")

E

le **Delegazioni Sindacali delle Rappresentanze Sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA**
(di seguito, per brevità, anche "le OO.SS.")

(di seguito, per brevità, laddove collettivamente indicate, anche: "le Parti")

PREMESSO CHE:

- a. in data 30 giugno 2023 è scaduto il contratto di secondo livello di Banca Sella S.p.A. sottoscritto in data 8 luglio 2022;
- b. l'Azienda ha successivamente dato applicazione, temporaneamente e in via di fatto, al suddetto contratto per garantire continuità all'assetto normativo di riferimento;
- c. in data 30 maggio 2024, le OO.SS. hanno presentato all'Azienda la piattaforma per il rinnovo del contratto di secondo livello;
- d. è stata positivamente esperita dalle Parti la verifica circa la conformità ai demandi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di settore (di seguito, anche "CCNL");
- e. si è dato quindi avvio alla fase di contrattazione aziendale di secondo livello;
- f. costituisce obiettivo condiviso il rafforzamento del senso di appartenenza e di identità delle donne e degli uomini che fanno parte ed operano nell'Azienda, anche attraverso un insieme di politiche interne e di misure concrete di valorizzazione e potenziamento del welfare aziendale e di sostegno all'occupazione, oltre che di supporto alle famiglie;
- g. l'Azienda intende continuare nel percorso di ricerca del migliore equilibrio tra le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda e le necessità riconducibili alla sfera personale, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda, attraverso interventi in termini di beneficio economico a favore di particolari categorie di lavoratori/lavoratrici, mettendo a disposizione tempo retribuito a fronte di particolari situazioni di necessità, nonché valorizzando ulteriormente l'impianto normativo complessivo in materia di conciliazione di tempi di vita e lavoro;

all'esito della sopra descritta fase negoziale, in particolare ai sensi e per gli effetti delle disposizioni in tema di contrattazione di secondo livello del CCNL 19 dicembre 2019 di settore, rinnovato con l'accordo 23 novembre 2023 (di seguito, anche solo "CCNL"), fra le Parti

SI È CONVENUTO QUANTO SEGUE:

Art. 1

PREMESSE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

La Delegazione Aziendale
Banca Sella S.p.A.

FABI

Le Delegazioni Sindacali
FIRST CISL FISAC CGIL

UILCA

**Art. 2
DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo si applica, salvo quanto previsto in singole norme, ai dipendenti appartenenti alle aree professionali ed alla categoria dei quadri direttivi.

Il presente accordo, che entrerà in vigore a far data dal 01/01/2025, salvo diverse decorrenze previste per singoli istituti, sostituisce integralmente tutti gli accordi o pattuizioni siglati in precedenza sulle stesse materie, ad eccezione di quanto previsto da singoli articoli. Il presente accordo scadrà il 31/12/2026.

**Art. 3
WELFARE AZIENDALE E PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO**

Le Parti hanno inteso sviluppare e promuovere un sistema di welfare aziendale improntato alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nonché all'individuazione di strumenti di utilità con valenza anche sociale.

Le Parti convengono che la materia del premio di risultato verrà trattata e definita a stralcio e le intese tempo per tempo raggiunte formeranno parte integrante del presente accordo.

**Art. 4
GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO
TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

Le Parti si danno reciprocamente atto che la materia è regolamentata dalle disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

**Art. 5
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Le Parti condividono il concetto di equità di fruizione della copertura sanitaria integrativa e convengono che la copertura sanitaria integrativa sia uguale per gli appartenenti alle aree professionali e per i quadri direttivi, che godranno quindi delle medesime condizioni di polizza sanitaria.

La copertura sanitaria sarà efficace fino al 31 dicembre di ogni anno per tutti i dipendenti, ivi compresi i dimissionari in corso d'anno fino al 31/12 dell'anno di cessazione/dimissioni.

Le parti concordano che le eccedenze di cassa di cui all'art. 42 del vigente CCNL di settore possano essere destinate alla Cassa di Assistenza per il triennio 2025/2027.

Le Parti si incontreranno entro il 15/10/2025 al fine di valutare congiuntamente le condizioni per il rinnovo della polizza sanitaria.

**Art. 6
PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le Parti si danno reciproco atto che la materia è stata compiutamente regolamentata dall' "Accordo per la previdenza complementare e per l'adesione al fondo pensione aperto Eurorisparmio in favore dei dipendenti Banca Sella S.p.A." del 17 dicembre 2014 e che il contributo aziendale è ad oggi pari al 2,2% a fronte di analogo versamento da parte del/la dipendente.

Le Parti, inoltre condividono che il contributo a carico azienda, a far data dal 1° gennaio 2025, sarà pari al 2,8% della retribuzione annua lorda utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, al netto delle voci di retribuzione variabile, a condizione che il/la dipendente versi una percentuale minima del 2,4% in termini di contribuzione volontaria ed a condizione che versi al Fondo Eurorisparmio; nel caso in cui il/la dipendente versi una percentuale inferiore, fino al minimo dell'1%, l'Azienda verserà la medesima percentuale versata dal/la dipendente.

Relativamente agli/alle ex dipendenti Banca Sella Sud Arditi Galati che, al momento della fusione in Banca Sella, avvenuta in data 30/05/2011, aderivano al Fondo pensione Previbank varranno le medesime condizioni di cui al comma precedente, con versamento del contributo aziendale al Fondo pensione Previbank.

A parziale modifica dell'art. 4 dell'Accordo per la previdenza complementare del 17 dicembre 2014 succitato, e fermo il resto, le Parti concordano che l'adesione dei/delle dipendenti al Fondo Eurorisparmio potrà avvenire anche durante il periodo di prova.

La Delegazione Aziendale
Banca Sella S.p.A.

FABI

Le Delegazioni Sindacali
FIRST CISL

FISAC CGIL

UIL

Art. 7**BUONO PASTO**

L'importo del buono giornaliero per la consumazione del pasto (di seguito "buono pasto") è fissato a far data dal 1° dicembre 2024 ad €. 8,00 (euro otto/00), importo comprensivo di quanto previsto allo stesso titolo dal CCNL.

Il buono pasto verrà erogato in forma elettronica ai/alle dipendenti appartenenti alle aree professionali ed ai primi due livelli dei quadri direttivi, sia a tempo pieno che a tempo parziale, per le giornate di lavoro in presenza.

I/le dipendenti con prestazione lavorativa a tempo pieno ed i/le turnisti/e percepiranno l'importo del buono pasto per intero per ogni giorno di effettuazione dell'intervallo/pausa.

Ai/alle dipendenti con prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo orizzontale sarà corrisposto un buono pasto di importo pari ad €. 5,40 (euro cinque/40) per ciascuna giornata lavorata.

Ai/alle dipendenti con prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo verticale sarà corrisposto il buono pasto per intero in funzione dei giorni lavorati con effettuazione dell'intervallo/pausa.

Ai/alle dipendenti con prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo misto sarà corrisposto:

- il buono pasto per intero per i giorni lavorati a tempo pieno con effettuazione dell'intervallo/pausa
- il buono pasto dell'importo pari ad €. 5,40 (euro cinque/40), per i giorni lavorati a tempo parziale

Ai/alle dipendenti con prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo orizzontale per la durata minima di 6 (sei) ore che effettuano una pausa pranzo della durata di almeno un'ora sarà corrisposto un buono pasto di importo pieno per le giornate specifiche.

I/le dipendenti che fruiscono di ore di riposo giornaliero per allattamento percepiranno l'importo del buono pasto per intero.

I/le dipendenti che fruiscono di permesso per legge 5 febbraio 1992 n. 104 e permesso sindacale percepiranno l'importo del buono pasto per intero per le giornate di permesso.

I/le dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità agile (i.e. smartworking) percepiranno il buono pasto solo per le giornate in cui l'attività sarà svolta presso altra sede/hub aziendale.

Il buono pasto sarà riconosciuto nelle giornate in cui si effettua smart learning per l'intera giornata e nelle giornate in cui si effettua smart learning per una mezza giornata quando è combinata ad un'altra mezza giornata in cui è prevista la maturazione del buono pasto stesso.

Il buono pasto non sarà corrisposto ai/alle dipendenti inviati in missione che fruiscono del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

Limitatamente ai Quadri Direttivi di III e di IV livello ex Banca Sella Sud Arditi Galati, percettori di buono pasto alla data della presente, continuerà a trovare applicazione l'accordo 29/12/2004.

Art. 8**PERMESSI RETRIBUITI**

Le Parti condividono l'obiettivo di una piena conciliazione delle esigenze personali e lavorative, anche con riguardo alle misure di tutela della genitorialità e del rispetto delle diversità.

Le Parti, valutando positivamente la diffusione di una cultura aziendale fondata sui valori di piena inclusione e non discriminazione, condividono che i permessi di cui al presente articolo siano disponibili per tutte le famiglie, intendendo per coniuge anche il convivente di fatto/la parte dell'unione civile.

Tutte le previsioni di cui ai precedenti punti si intendono applicabili anche ai casi di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, nonché per assistenza ai figli del coniuge o del convivente di fatto/la parte dell'unione civile, purché i figli risultino nello stato di famiglia del/la dipendente.

1. GENITORIALITÀ

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della maternità e della paternità, si prevede quanto di seguito indicato.

a) CORSO PREPARAZIONE AL PARTO

Sono concesse, a richiesta, a ciascun genitore ore di permesso retribuito per la partecipazione al corso di preparazione al parto nel limite massimo di 10 (dieci) ore complessive per dipendente.

Detti permessi retribuiti potranno comprendere sia le ore utilizzate per l'effettuazione del corso (così come risultanti da apposita certificazione) sia del tempo di viaggio.

b) NASCITA FIGLI/E

La Delegazione Aziendale
Banca Sella S.p.A.



FABI



Le Delegazioni Sindacali
FIRST CISL FISA CGIL



UILCA



Ciascun dipendente padre, in occasione della nascita di figli/e, potrà fruire, in aggiunta rispetto ai permessi previsti dalla legge o dal CCNL, di ulteriori 5 (cinque) giorni a titolo di permesso retribuito.

c) FIGLI/E CON DISABILITÀ

Per genitori di figli con disabilità, nel caso in cui sia stata presentata agli organi competenti la domanda (o la richiesta di rinnovo/revulsione) di agevolazioni ai sensi e per gli effetti della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e siano stati già fruiti i permessi, ma la domanda risulti successivamente non accolta, saranno concessi 9 (nove) giorni di permesso retribuito a copertura (totale o parziale) dei permessi utilizzati e risultati in seguito non spettanti.

d) INSERIMENTO FIGLI/E ALL'ASILO NIDO (NIDO D'INFANZIA)

Per l'inserimento di figli/e all'asilo nido – e solo per il primo anno – a ciascun/a dipendente verrà concesso un permesso retribuito di 10 (dieci) ore; il permesso in oggetto spetta per ogni figlio/a. Si precisa che qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda o uno di essi di altra azienda del Gruppo presso la quale il presente permesso sia assoggettato a identica disciplina, detto permesso potrà essere fruito solo da uno dei genitori.

e) INSERIMENTO FIGLI/E ALLA SCUOLA DELL'INFANZIA (I. e. MATERNA)

Per l'inserimento di figli/e alla scuola dell'infanzia a ciascun/a dipendente verrà concesso un permesso retribuito di 5 (cinque) ore (o di 10 ore per i/le dipendenti che non abbiano usufruito del permesso di 10 ore per l'inserimento di figli/e all'asilo nido); il permesso in oggetto spetta per ogni figlio/a. Si precisa che qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda o uno di essi di altra azienda del Gruppo presso la quale il presente permesso sia assoggettato a identica disciplina, detto permesso potrà essere fruito solo da uno dei genitori.

f) FLESSIBILITÀ FINO ALL'ANNO DI ETÀ DEL/LA FIGLIO/A

L'Azienda ove possibile consentirà ai/alle dipendenti che ne facciano richiesta, compatibilmente con le esigenze organizzative e previa intesa con il responsabile, una flessibilità oraria in entrata e in uscita fino ad un massimo di 30 (trenta) minuti fino al compimento dell'anno di età del/la figlio/a.

g) LAUREA FIGLI/E

A ciascun/a dipendente richiedente saranno concessi, per un massimo complessivo di 7,5 (sette ore e mezza) ore annue, permessi retribuiti per laurea (sia triennale che magistrale) dei/delle figli/e. Si precisa che qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda o uno di essi di altra azienda del Gruppo presso la quale il presente permesso sia assoggettato ad identica disciplina, detto permesso potrà essere fruito da ciascuno dei genitori.

h) FIGLI/E CON BISOGNI EDUCATIVI SPECIALI

Fermo quanto previsto dall'art. 60 comma 9 del CCNL, le Parti convengono altresì di riconoscere 5 (cinque) ulteriori giornate di permesso retribuito all'anno – anche frazionabile in ore (con il minimo di un'ora) – a favore di coloro che ne facciano richiesta per assistenza alle attività scolastiche a casa nel corso dell'anno scolastico per ogni figlio/a studente del primo ciclo dell'istruzione con patologie dell'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), alle seguenti condizioni:

- preavviso minimo di cinque giorni per la fruizione del permesso;
- fruizione del permesso nel corso dell'anno scolastico;
- presentazione alla funzione Risorse Umane di idonea documentazione rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale circa la diagnosi di disturbo specifico dell'apprendimento.

2. ISTRUZIONE

a) DIPENDENTI STUDENTI/STUDENTESSE

Verranno concessi, a condizione che i/le dipendenti interessati producano le certificazioni comprovanti l'effettuazione degli esami in oggetto, i seguenti permessi retribuiti, già comprensivi di quanto previsto dal vigente CCNL:

- a) ai/alle dipendenti che sostengono esame per il conseguimento di licenza di scuola media secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle di carattere artistico, verrà concesso un permesso retribuito

La Delegazione Aziendale
Banca Sella S.p.A.



FABI



Le Delegazioni Sindacali
FIRST CISL



FLAC CGIL



UILDA



di 10 (dieci) giorni lavorativi (comprensivi degli 8 giorni previsti dal vigente CCNL). Dovrà essere inviata richiesta scritta al/alla diretto/a responsabile ed alla funzione Risorse Umane con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla prevista fruizione;

- b) ai/alle dipendenti che sostengono esame per il conseguimento di laurea verrà concesso un permesso retribuito di 7 (sette) giorni lavorativi (comprensivi dei 5 giorni previsti dal vigente CCNL). Dovrà essere inviata richiesta scritta al/alla diretto/a responsabile ed alla funzione Risorse Umane con un preavviso di almeno 5 (cinque) giorni rispetto alla prevista fruizione;
- c) ai/alle dipendenti che sostengono esame per il conseguimento di laurea magistrale verrà concesso un permesso retribuito di 5 (cinque) giorni lavorativi (comprensivi dei 3 giorni previsti dal vigente CCNL). Dovrà essere inviata richiesta scritta al/alla diretto/a responsabile ed alla funzione Risorse Umane con un preavviso di almeno 5 (cinque) giorni rispetto alla prevista fruizione.

b) ESAME ISCRIZIONE ALBO PROFESSIONALE

Ai/alle dipendenti che sostengono esame di Stato per l'iscrizione ad un albo professionale – a condizione che vi sia coerenza fra l'attività lavorativa svolta e l'attività professionale per la quale si sostiene l'esame di iscrizione all'albo - verrà concesso un permesso retribuito di 3 (tre) giorni lavorativi. Dovrà essere inviata richiesta scritta al/alla diretto/a responsabile ed alla funzione Risorse Umane con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla prevista fruizione. I predetti permessi (3 giorni massimi di permesso, comprensivi dell'eventuale giorno dell'esame) sono previsti anche per l'iscrizione all'albo Consulenti Finanziari; verranno concessi per una sola volta nel corso della vita lavorativa.

3. SALUTE

Le Parti riconoscono il valore della figura del caregiver familiare, considerando pertanto responsabilità di cura non solo quelle che riguardano i genitori che accudiscono i figli, ma estendendo il concetto a tutti coloro che si prendono cura dei soggetti di cui all'art. 1 comma 255 della legge n. 205 del 2017.

a) VISITE MEDICHE / ESAMI CLINICI

Ferma restando la tutela del diritto alla salute del/della dipendente, esplicitandosi anche nella sua facoltà di fruire di visite mediche in regime di permesso non retribuito, per l'effettuazione (da parte del/la dipendente) di visite mediche e/o esami clinici e/o per l'effettuazione di sedute presso psicologi iscritti all'albo, a ciascun/ciascuna dipendente saranno concessi permessi retribuiti per un massimo di 15 (quindici) ore all'anno (anche frazionabili in ore, con una durata minima di trenta minuti).

Detti permessi potranno essere altresì interamente utilizzati dal/dalla dipendente stesso/a per l'accompagnamento di figli/genitori/coniuge/convivente more uxorio/la parte dell'unione civile a visite mediche e/o esami clinici.

Si precisa che, qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda, ciascuno di essi avrà diritto alla fruizione di detti permessi.

Detti permessi retribuiti potranno comprendere sia le ore utilizzate per l'effettuazione della visita (così come risultanti dal certificato medico) sia del tempo di viaggio. Sarà richiesta presentazione di idonea certificazione.

Per quanto attiene alle gravi patologie accertate, l'Azienda valuterà, nei singoli casi ed in ossequio a quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente, con particolare riferimento all'art. 60 comma 5 del CCNL, la concessione di ulteriori permessi retribuiti.

b) PERMESSO RICOVERO URGENTE/ACCESSO AL PRONTO SOCCORSO DI FAMILIARI

A ciascun/a dipendente richiedente saranno concessi, a condizione che siano prodotte le certificazioni richieste, permessi usufruibili nella giornata in cui si verificano necessità improvvise/impreviste e comunque non programmate di accompagnamento al Pronto Soccorso e/o ricovero ospedallero urgente che riguardano i genitori, i figli e il/la coniuge/convivente more uxorio/ parte dell'unione civile.

c) DOCUMENTATA GRAVE INFERMITÀ

Fermo quanto previsto dall'art. 60 comma 7 del CCNL, idonea documentazione del medico specialista o della struttura sanitaria attestante lo stato di grave infermità ex art. 3 del D.L. n. 278/2000 deve essere prodotta dal/la dipendente entro dieci giorni dal rientro in servizio.

4. VOLONTARIATO

Le Parti convengono che a ciascun/a dipendente richiedente saranno concessi per un massimo di 15 (quindici) ore annue permessi retribuiti per lo svolgimento di attività di volontariato su specifici progetti/iniziative con finalità

La Delegazione Aziendale

Banca Sella S.p.A.



FABI



Le Delegazioni Sindacali

FIRSP CISL



FISAC CGIL



UILCA



sociali, rivolti all'esterno del Gruppo, a favore di specifici enti e/o associazioni riconosciute a livello nazionale e iscritte al Registro pubblico delle associazioni di volontariato.

La fruizione di tali permessi potrà avvenire, compatibilmente con le esigenze di servizio della struttura di appartenenza, previo preavviso di cinque giorni lavorativi rispetto alla fruizione e sarà richiesta presentazione di idonea certificazione.

5. LUTTO

Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme di legge, sono previsti i seguenti permessi per ogni evento:

- a) decesso di parenti di I grado (*genitori, figli/e*) o del/la coniuge/convivente more uxorio/la parte dell'unione civile: due giorni di permesso retribuito;
- b) decesso di parenti di II grado (*nonni/e, nipoti figli/e di figli/e, sorelle, fratelli*): un giorno di permesso retribuito;
- c) decesso di parenti di III grado (*bisnonni/e, bisnipoti, zii/zie paterni e materni, nipoti figli/e di sorelle/fratelli*): un giorno di permesso retribuito;
- d) decesso di affini di I grado (*suoceri/e, figli /e del/la coniuge/convivente more uxorio/la parte dell'unione civile*): un giorno di permesso retribuito.

Le Parti convengono che le dotazioni di permessi di cui al presente articolo risulteranno assorbite da previsioni di legge e/o CCNL tempo per tempo vigenti più favorevoli al/alla dipendente.

Art. 9

PERMESSI NON RETRIBUITI

1. GENITORIALITÀ/FAMIGLIA

a) MALATTIA FIGLI/E

Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme di legge, viene prevista la facoltà per i genitori di figli/e di età compresa fra gli otto e i quattordici anni, in caso di comprovata malattia dei medesimi, di richiedere e – salvo impreviste, gravi e non strutturali esigenze organizzative aziendali – ottenere l'estensione di permessi non retribuiti, a valere sul periodo di aspettativa previsto, fino al massimo di cinque giorni per figlio/a all'anno.

Si precisa che qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'Azienda o uno di essi di altra azienda del Gruppo presso la quale il presente permesso sia assoggettato ad identica disciplina, detto permesso potrà essere fruito solo da uno dei genitori.

b) ASSISTENZA FAMILIARE CON DISABILITÀ

Le Parti convengono di riconoscere 3 (tre) giorni di permesso non retribuito all'anno – anche frazionabile in ore (con il minimo di un'ora) – a favore di coloro che ne facciano richiesta per assistenza di familiare con disabilità ai sensi dell'art. 3 commi 1 e 3 legge 5 febbraio 1992 n. 104, a condizione che vi sia un preavviso minimo di cinque giorni per la fruizione del permesso.

2. ASPETTATIVA

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente, il/la dipendente che abbia almeno tre anni di anzianità di servizio può richiedere di frazionare in più periodi l'aspettativa. L'Azienda fornirà riscontro, di norma, entro 30 giorni dalla data di richiesta.

Resta ferma la facoltà dell'Azienda di accordare adeguati periodi di congedo ai sensi del vigente CCNL.

Art. 10

FERIE – EX FESTIVITÀ

Le Parti condividono la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo, nel rigoroso rispetto anche dei vincoli legali, il recupero di eventuali giacenze relative agli anni precedenti.

Le Parti condividono che i permessi ex festività potranno essere fruiti anche ad ore, nel rispetto della frazione minima di mezz'ora.

La Delegazione Aziendale

Banca Sella S.p.A.



FABI



Le Delegazioni Sindacali
FIRST CISL FISAC CGIL



UNICA



Per il periodo di vigenza del presente accordo, i permessi per ex festività dovranno essere pianificati e fruiti nell'anno di competenza.

I permessi ex festività non fruiti nell'anno di competenza non saranno monetizzati o compensati in alcun modo.

Ad analoga disciplina saranno sottoposti i permessi previsti ai sensi dell'art. 57 CCNL 19 dicembre 2019 relativi a festività che, nel periodo di vigenza del presente accordo, cadano di domenica.

Art. 11

PREMIO LAUREA

Al fine di valorizzare e riconoscere l'impegno dei/delle dipendenti non laureati/e, con almeno due anni di anzianità effettiva presso aziende del Gruppo, che conseguano, dopo l'assunzione, una laurea coniugando in tal modo impegno personale ed arricchimento anche professionale, si prevede come condizione migliorativa (e sostitutiva) rispetto al vigente CCNL – un premio come di seguito dettagliato:

laurea: € 300,00 (comprensivi di quanto previsto dal CCNL);

laurea magistrale: € 200,00 (comprensivi di quanto previsto dal CCNL).

Qualora non si verificassero le condizioni sopra specificate (due anni di anzianità effettiva), verrà applicato il CCNL di settore tempo per tempo vigente.

È fatto obbligo ai/delle dipendenti di produrre le certificazioni comprovanti il conseguimento del titolo di studio in oggetto.

Tale premio sarà corrisposto anche in caso di dipendenti laureati/e che conseguano ulteriori lauree (successive alla prima e conseguite a far data dal 1° gennaio 2025).

Art. 12

PREMIO AL COMPIMENTO DEL 25° ANNO DI SERVIZIO

Al raggiungimento di 25 anni di ininterrotto servizio presso Società appartenenti al Gruppo (la provenienza da altra società del Gruppo ai fini del presente punto si configura come ininterrotto servizio; il conteggio relativo agli anni di ininterrotto servizio decorre dal momento in cui l'azienda è entrata a far parte del Gruppo) a condizione che nel corso degli ultimi 10 anni il/la dipendente non abbia ricevuto due o più valutazioni uguali a "Prestazione non soddisfacente" – "Box1" (comunque giudizio minimo della scala valori/valutazioni professionali tempo per tempo in essere) ai/delle dipendenti verrà corrisposto, in Conto welfare individuale, a titolo di "una tantum", un credito disponibile nella misura di € 1.000,00 (euro mille/00).

I premi per i/delle dipendenti con orario a tempo parziale non saranno riproporzionati ma corrisposti in misura piena.

Il relativo valore verrà messo a disposizione su apposita piattaforma informatica.

Entro il mese successivo alla maturazione del premio sarà data al/alla dipendente la possibilità di scegliere l'anno di utilizzo, se nell'anno solare in corso (con premio reso disponibile entro il mese successivo) o nell'anno solare successivo (con premio reso disponibile entro gennaio dell'anno successivo).

Qualora alla data del 30.11 dell'anno scelto per la fruizione dovessero residuare importi sul conto welfare individuale, il relativo valore verrà versato al fondo pensione aziendale cui il dipendente aderisce (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti).

Inoltre, in aggiunta rispetto all'importo di cui sopra, ai/delle dipendenti verrà concesso un permesso retribuito in ore corrispondente ad una settimana lavorativa in ragione dell'orario di lavoro. I permessi, fruiti a giornate intere e ad ore e con preavviso di 5 (cinque) giorni, saranno resi disponibili per l'utilizzo dal mese successivo alla maturazione del premio.

Tale permesso, se non fruito entro 36 mesi dall'assegnazione, non sarà monetizzato o compensato in alcun modo.

Nel caso in cui dipendenti di ex Banca Di Palermo ed ex Banca Arditi Galati, aziende entrate a far parte del Gruppo, cessassero dal servizio per pensionamento, esodo anticipato o decesso, prima del raggiungimento del requisito di anzianità previsto al paragrafo precedente, purché assunti nella società da almeno 25 anni al momento della cessazione, il valore del premio di anzianità (esclusivamente per la parte economica di € 1.000,00 lordi - assoggettati a contributi ed imposte - e con esclusione quindi dei permessi retribuiti) verrà corrisposto in forma monetaria dall'Azienda all'ex dipendente o agli eredi legittimi e sarà calcolato secondo le regole vigenti al momento della loro cessazione e riproporzionato pro quota in rapporto al numero di anni di ininterrotto servizio all'interno del Gruppo.

La Delegazione Aziendale
Banca Sella S.p.A.



FABI



Le Delegazioni Sindacali
FIRST CISL FISAC CGIL



UILCA



Art. 13
EROGAZIONE LIBERALE A FAVORE
DEI/DELLE FIGLI/E CON DISABILITÀ

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone in condizione di disabilità.

L'Azienda dichiara che, in aggiunta all'importo previsto dal vigente CCNL, con decorrenza 2025, sarà erogato nel mese di giugno di ogni anno un assegno di €. 3.000,00 lordi ad ogni dipendente per ogni figlio/a a carico con disabilità riconosciuta secondo quanto previsto e definito ai sensi dell'art. 3 legge 5 febbraio 1992 n. 104 e qualora il genitore abbia dichiarato la condizione di disabilità ai fini delle detrazioni fiscali.

Per poter consentire l'individuazione degli aventi diritto, i dati relativi a ogni figlio/a dovranno essere inseriti e verificati, a cura del dipendente, entro il 31 maggio di ogni anno, nel gestionale Risorse Umane.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Nell'ambito delle misure organizzative di sostegno, la figura del disability manager coincide con il responsabile Risorse Umane dell'Azienda.

Art. 14
RIMBORSI SPESE AI/ALLE DIPENDENTI AUTORIZZATI AD UTILIZZARE LA
PROPRIA AUTOVETTURA PER MOTIVI DI SERVIZIO

L'Azienda dichiara che ai/alle dipendenti autorizzati/e a far uso della propria auto per motivi di servizio viene effettuato un rimborso spese auto (indennità chilometrica) sulla base delle tariffe del costo chilometrico elaborate tempo per tempo dall'ACI, in relazione al numero di chilometri percorsi ed al tipo di autovettura utilizzata, nei limiti della deducibilità fiscale del costo aziendale in vigore.

Si precisa che per il calcolo dell'indennità chilometrica si terrà conto dei costi per carburante, lubrificante, pneumatici, manutenzione, ai quali andrà ad aggiungersi una percentuale dei costi fissi annuali, secondo il seguente criterio:

Tariffe come da tabelle ACI per quote carburante, pneumatici e manutenzione incrementate del 30%.

In caso di sinistro occorso durante la trasferta, ove opportunamente documentato e non cagionato da violazione di norme da parte del/la dipendente, l'Azienda si farà carico degli eventuali danni subiti dall'autovettura del/della dipendente. Il/la dipendente dovrà fornire tutta la documentazione richiesta allo scopo dall'Azienda ed in particolare tale documentazione dovrà riguardare lo specifico danno subito e comprovare la correlazione dello stesso con la trasferta.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Con riferimento alle proprie politiche di sostenibilità ambientale, l'Azienda si impegna a valutare le considerazioni e le proposte formulate dalle OO.SS. con l'obiettivo di diminuire l'impatto degli spostamenti casa-lavoro sull'ambiente.

A tal proposito, gli eventuali incontri potranno svolgersi in sede aziendale o di Commissione Smart Working.

Art. 15
RESPONSABILITÀ CIVILE

L'Azienda dichiara di non essere assicurata contro i rischi di responsabilità civile previsti dall'art. 5 della legge 13/05/85 n. 190 e di assumersi in proprio le conseguenze della mancata assicurazione al verificarsi di danni che sarebbero coperti dall'obbligo assicurativo in parola.

Art. 16
FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Le Parti, nel confermare la centralità della formazione, anche attraverso la modalità della formazione flessibile, come veicolo di diffusione di una corretta gestione delle attività, condividono l'importanza di valorizzare le persone e la loro crescita professionale ritenendoli elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati programmati all'interno del contesto aziendale.

Conseguentemente, le Parti condividono di prevedere - nell'ambito delle varie iniziative formative tempo per tempo programmate - interventi volti a:

- aggiornare e sviluppare le competenze di natura relazionale, manageriale e gestionale, in particolare dei responsabili;
- favorire una piena conoscenza degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda per promuoverne un corretto utilizzo;
- favorire l'adozione di comportamenti positivi.

La Delegazione Aziendale
 Baima Sella S.p.A.



FABI

Le Delegazioni Sindacali
 FIRST CISL FIBAC CGIL



UILCA

A tal fine, l'Azienda si impegna a valutare le considerazioni e proposte formulate dalle OO.SS. nel corso di appositi incontri relativamente alle tematiche di formazione ed aggiornamento professionale, incontri che si terranno in sede di Commissione Formazione (come da Protocollo Relazioni sindacali tempo per tempo vigente).

Con l'intento di favorire l'accesso alla Formazione Professionale, le Parti condividono l'importanza della fruizione di contenuti in modalità Smart Learning anche al fine di conciliare i tempi vita / lavoro.

Si intende quindi rendere disponibile la fruizione della formazione in Smart Learning:

- per i soli colleghi per cui non è già prevista la possibilità di svolgere la propria attività in Smartworking;
- per i soli corsi di formazione che saranno espressamente resi fruibili in modalità Smart Learning.

La formazione in Smart Learning dovrà essere:

- compatibile con le esigenze di servizio;
- preventivamente autorizzata dal responsabile.

Il limite massimo di giornate di Smart Learning, per i colleghi autorizzati, è fissato in 2 giornate mensili, fruibili a giornata intera oppure a mezza giornata.

Art. 17

INDENNITÀ DI RISCHIO A CHI EFFETTUA SALTUARIAMENTE MANSIONI DI CASSIERE

L'Azienda si impegna a corrispondere al personale che saltuariamente svolga attività di cassa, una indennità giornaliera di rischio calcolata secondo i seguenti criteri:

- a) fino a 5 giorni: $\frac{1}{4}$ Indennità di rischio 1^a categoria mensile
- b) da 6 a 10 giorni: $\frac{1}{2}$ Indennità di rischio 1^a categoria mensile
- c) da 11 giorni: indennità in proporzione ai giorni effettuati considerando per convenzione tutti i mesi di 21 giorni lavorativi.

Art. 18

INDENNITÀ DI RISCHIO

L'Azienda applicherà per tutte le piazze l'indennità di rischio "prima categoria" nella misura tempo per tempo vigente.

Art. 19

REPERIBILITÀ E INTERVENTO

L'Azienda si impegna a riconoscere a coloro che effettuano due o più interventi in orario notturno (fra le ore 24 e le ore 6) un differimento dell'inizio dell'orario lavorativo pari alla somma della durata degli interventi effettuati, con un minimo di mezz'ora. Resta ferma la durata complessiva dell'orario lavorativo giornaliero.

Qualora uno o più interventi effettuati in orario notturno abbiano avuto durata complessiva pari o superiore alle 4 ore, l'Azienda riconoscerà al/alla dipendente, per la giornata in cui in tutto o in parte è stato effettuato l'intervento, un permesso retribuito pari alla durata dell'intervento stesso.

Qualora uno o più interventi effettuati in orario notturno abbiano avuto durata complessiva pari o superiore alle 6 ore, l'Azienda riconoscerà al/alla dipendente un permesso retribuito pari all'intera giornata in cui in tutto o in parte è stato effettuato l'intervento.

L'indennità di reperibilità ragguagliata ad una reperibilità per 24 ore è aumentata a far data dal 1° gennaio 2025 da €. 38,00 (trentotto) a €. 40,00 (quaranta euro).

Fermo il pregresso, le Parti si danno atto che a far data dal 1° marzo 2023, nel caso di intervento fisico e da remoto, in reperibilità, il compenso minimo di € 18,42 si applica come segue:

- a) sarà corrisposto una sola volta in caso di più interventi riconducibili alla medesima problematica;
- b) sarà corrisposto per ogni intervento riconducibile a problematiche diverse.

Il compenso minimo di €. 18,42 sarà corrisposto per le casistiche di cui alle lettere a) e b) che precedono solo se sommati i minuti di lavoro svolti all'interno della medesima fascia di reperibilità ed applicate le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, l'importo così ottenuto risultasse inferiore.

Di norma la programmazione della reperibilità mensile sarà definita entro la terza settimana del mese precedente salvo esigenze organizzative non pianificabili.

Letto, confermato e sottoscritto.


BANCA SELLA S.p.A.
La Delegazione Aziendale
Banca Sella S.p.A.


FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA
Le Delegazioni Sindacali
FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA

