

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Per il personale appartenente ai Quadri Direttivi ed alle
Aree Professionali della

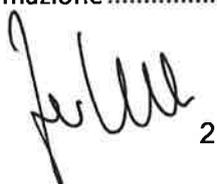
Banca Popolare - Volksbank



[Handwritten signatures in black and blue ink]

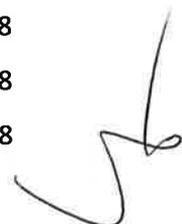
Sommario

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE	1
PARTI CONTRAENTI	5
PREMESSE.....	5
A) Dichiarazioni delle Parti sulla situazione attuale	5
B) Punti ampiamente condivisi dalle Parti	6
PARTE I – Assetti contrattuali.....	7
Art. 1) Ambito di applicazione.....	7
Art. 2) Decorrenza e validità.....	7
Art. 3) Procedura di rinnovo.....	7
Art. 4) Coordinamento con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e normativa	7
PARTE II – Materie demandate alla contrattazione di secondo livello	8
Art. 5) Profili professionali ed inquadramenti minimi.....	8
5.1 Inquadramenti minimi.....	8
5.2 Avanzamenti di inquadramento.....	10
5.3 Sviluppo professionale e percorsi di carriera	11
5.4 Informazioni sui posti vacanti.....	11
Art. 6) Premio Variabile di Risultato ex art. 52 CCNL del 31 marzo 2015	11
6.1 Entry Gates	12
6.2 Importi del PVR.....	13
6.3 Rettifiche sulla base dei dati di bilancio e del RORAC.....	13
6.4 Parametrizzazione in base al raggiungimento degli obiettivi.....	14
6.5 Indici per il calcolo dell'incremento della produttività e/o redditività e/o efficienza aziendale.....	14
Art. 7) Fruizione del PVR tramite Credito Welfare	15
Art. 8) Assistenza sanitaria integrativa.....	16
8.1 I ricoveri ospedalieri	16
8.2 Altre spese di natura medica e/o assistenziale	16
Art. 9) Previdenza complementare	17
Art. 10) Sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni igienico sanitarie	17
Art. 11) Formazione dei dipendenti	18
11.1 Dichiarazioni di principio	18
11.2 Programmazione formazione.....	18

 2







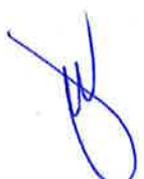
11.3 I pacchetti formativi	18
Art. 12) Orario di lavoro e di apertura degli sportelli.....	20
Art. 13) Part time.....	22
Art. 14) Viaggi durante l'orario di lavoro straordinario	23
Art. 15) Permessi, aspettativa, e pianificazione ferie.....	23
15.1 Permessi retribuiti	23
15.2 Aspettativa non retribuita per maternità/paternità	23
15.3 Permessi retribuiti nelle ipotesi di Grave Evento Patologico	24
15.4 Aspettativa non retribuita	24
15.5 Pianificazione delle ferie	24
Art. 16) Banca Etica delle Ore.....	25
16.1 Procedura per la presentazione delle richieste e valutazione delle stesse.....	26
16.2 Disposizioni finali.....	27
Art. 17) Il Credito Welfare per i dipendenti con figli a carico.....	27
Art. 18) Trattamento economico integrativo	27
18.1 Indennità ai responsabili	27
18.2 Indennità di consulenza.....	28
18.3 Indennità di rischio cassa	28
18.4 Indennità di pendolarismo	29
Art. 19) Trasferimenti	29
Art. 20) Il buono pasto.....	30
Art. 21) Assicurazione.....	30
Art. 22) Mutuo prima casa	30
Art. 23) Utilizzo autovettura privata, trasferte e danni.....	32
Art. 24) Missioni	32
Art. 25) Ex premio di rendimento.....	32
PARTE IV – Relazioni industriali	34
Art. 26) Permessi, libertà ed agibilità sindacali	34
Art. 27) Bacheca sindacale elettronica.....	35
Art. 28) Assemblee aziendali	35
PARTE V – Parte speciale.....	36
Art. 29) Aumento della retribuzione ordinaria fissa dei dipendenti	36
Allegato 1.....	37





Raccordo tra profili professionali previsti da CIA del 27 novembre 2017 ed il presente Accordo.

..... 37

Polini  4

Montani  

PARTI CONTRAENTI

In Bolzano, il giorno 29 novembre 2019

tra la Banca Popolare dell'Alto Adige S.p.A. con sede legale in Bolzano, via del Macello n. 55, rappresentata dal direttore generale dott. Johannes Schneebacher e dalla direttrice human resources dott.ssa Tatiana Coviello

e le seguenti Rappresentanze Sindacali Aziendali:

la Delegazione Sindacale della FIRST-CISL costituita da Erich Puntscher, Michele Mazzer e Angelo Baccichet,

la Delegazione Sindacale della UILCA-UIL costituita da Paolo Martini, Petra Segato e Paolo Calabrò

e

la Delegazione Sindacale della UNISIN costituita da Wladimiro Guerra

PREMESSE

A) Dichiarazioni delle Parti sulla situazione attuale

Le Parti hanno effettuato congiuntamente un'analisi ricognitiva su cinque punti cardine riguardanti (i) la retribuzione del personale, (ii) le prestazioni aggiuntive anche non aventi carattere monetario, (iii) gli istituti che riguardando lato sensu il benessere del personale e ne aumentano la produttività, (iv) la soddisfazione sul posto di lavoro nonché (v) gli strumenti di conciliazione del benessere casa/lavoro.

Parimenti le Parti hanno dovuto constatare (i) una fuoriuscita dall'organico della Banca di personale, anche qualificato e specializzato, meritevole di attenzione nonché (ii) una certa difficoltà nell'attrarre giovani collaboratori motivati ed all'altezza delle sfide che investiranno la Banca nel prossimo futuro.

Tutto quanto sopra esposto ha richiamato l'attenzione del management della Banca e delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente Accordo ed ha fatto emergere la necessità di individuare linee di intervento mirate e che rappresentino una linea di rottura con il passato al fine di essere innovativi e maggiormente competitivi.

Le Parti si sono quindi attivate analizzando (i) quanto in essere presso gli istituti bancari operanti sul territorio dove è presente Volksbank, (ii) quanto è emerso da recenti studi che hanno analizzato le relazioni esistenti nei rapporti tra produttività, retribuzione del personale e situazione lavorativa e, infine, (iii) quanto è emerso dall'analisi condotta da ABI prendendo in esame vari istituti bancari.



B) Punti ampiamente condivisi dalle Parti

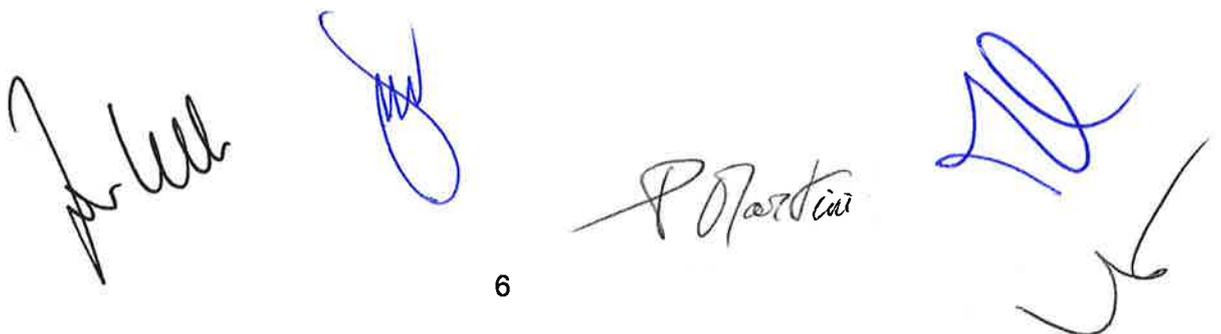
Le Parti concordano ampiamente sui capisaldi espressi nei seguenti punti:

- a) quando una parte della retribuzione percepita come rilevante dai dipendenti viene legata al raggiungimento di obiettivi, aumenta il rischio potenziale che possano essere venduti prodotti non conformi alle esigenze della clientela ma ad alta marginalità per la Banca con risvolti di ordine reputazionale;
- b) recenti studi dimostrano che non vi è diretta corrispondenza tra ammontare del premio e produttività/efficienza del personale;
- c) l'effetto motivante del percepimento del premio svanisce dopo che siano trascorse poche settimane del suo percepimento e quindi non ha impatti duraturi sulle performance del personale;
- d) rispetto ad un compenso monetario vengono percepiti come altrettanto rilevanti e motivanti altri fattori che aumentano il benessere del lavoratore sul posto di lavoro e migliorano il rapporto qualitativo tra casa/famiglia/lavoro;
- e) la parte variabile non ha un valore tale da essere incentivante ma, se non assegnata, risulta disincentivante e demotivante.

Le Parti intendono addivenire alla stipula del presente atto al fine di:

- aumentare la retention del personale appartenente alla categoria dei quadri e delle aree professionali;
- attrarre personale giovane e motivato;
- migliorare l'efficienza e la produttività del personale;
- minimizzare rischi operativi e reputazionali per la Banca;

Tutto ciò premesso e che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, si è convenuto di stipulare il presente Contratto Integrativo Aziendale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla Prima alla Terza) della Banca Popolare dell'Alto Adige S.p.A.



6

PARTE I – Assetti contrattuali

Art. 1) Ambito di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (di seguito CIA) si applica al personale della Banca inquadrato nelle categorie dei quadri direttivi e delle aree professionali in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente alla medesima data.

Art. 2) Decorrenza e validità

Il presente contratto si intende valido ed applicabile a far data dal 1° gennaio 2020 sino alla data del 31 dicembre 2022.

Le Parti si danno reciprocamente atto che dopo la firma del presente atto le OO.SS. potranno unilateralmente chiedere la risoluzione di quanto sottoscritto entro i successivi 30 giorni, termine entro il quale saranno svolte a cura delle OO.SS. le assemblee dei lavoratori. Decorso inutilmente detto termine, il presente atto diventerà definitivo e vincolante per entrambe le Parti.

Art. 3) Procedura di rinnovo

Le Parti si impegnano a dare avvio alla procedura di rinnovo del CIA prima della sua naturale scadenza al fine di garantire che tra il vigente contratto ed il successivo non vi sia soluzione di continuità.

Art. 4) Coordinamento con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e normativa

Le Parti convengono che qualora le leggi o il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro tempo per tempo vigenti applichino ai dipendenti un regime più favorevole di quanto quivi stabilito, si applicheranno dette norme.

La Banca ha provveduto a verificare positivamente la rispondenza del presente Accordo con riferimento alle Disposizioni di Vigilanza (Circolare Bankit 285/2013 Parte I, Titolo IV, Cap. 2), in materia di politiche e prassi di remunerazione, nonché ad ogni altra normativa attualmente in vigore.



Handwritten signatures in black and blue ink at the bottom of the page. The signatures are arranged horizontally. From left to right: a black signature, a black signature with a large flourish, a black signature that appears to read 'P. Martini', a blue signature, and a blue signature.

PARTE II – Materie demandate alla contrattazione di secondo livello

Art. 5) Profili professionali ed inquadramenti minimi

La Banca si impegna a creare opportunità di sviluppo professionale e personale per i propri dipendenti. A tal fine definisce, su segnalazione del preposto, dei percorsi di carriera e di contemporaneo sviluppo professionale e personale al fine di:

- a) attrarre e trattenere giovani talenti;
- b) incentivare la carriera manageriale e specialistica;
- c) creare percorsi professionali formativi basati sulle competenze raggiunte e su quelle che devono ancora essere acquisite.

Come avvenuto fino al 2016 e come consueto nel panorama bancario nazionale, la Banca si impegna a declinare i criteri per l'attribuzione dei singoli profili professionali e le relative principali mansioni in un'apposita disposizione di servizio (Doku). La Banca si impegna in modo che la maggioranza dei dipendenti inserita all'interno del singolo profilo professionale sia in possesso dei requisiti che la Doku prescrive per quello specifico profilo.

Le Parti individuano le famiglie di profili professionali di cui alle tabelle sottostanti relative alla rete commerciale ed agli uffici interni. È facoltà della Banca individuare specifici profili professionali all'interno di ogni famiglia.

La distribuzione dei dipendenti tra i vari profili professionali dovrà avvenire anche secondo i criteri di:

- grado di responsabilità;
- formazione;
- esperienza professionale maturata nel ruolo.

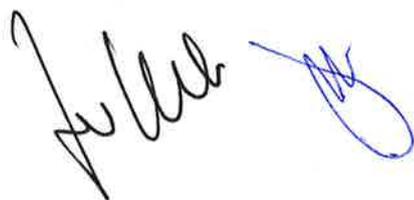
La Banca si riserva la facoltà di modificare la mera nomenclatura delle famiglie professionali riportata all'interno delle tabelle sottostanti.

5.1 Inquadramenti minimi

Per ogni famiglia di profilo professionale le Parti hanno stabilito l'inquadramento minimo e l'eventuale avanzamento di carriera con i relativi requisiti.

È comunque facoltà della Banca attribuire ai singoli dipendenti un inquadramento più elevato di quello minimo previsto. In nessun caso e per nessun motivo potrà essere concordato e/o assegnato un inquadramento inferiore al minimo previsto per la singola famiglia di profilo professionale.

Per la nomina nella famiglia professionale di preposto è previsto un periodo transitorio della durata massima di 12 mesi per l'applicazione dell'inquadramento minimo. Per tutte le altre famiglie di profili professionali il periodo transitorio per il conseguimento dell'inquadramento è di 5 mesi.



5.1.1 Famiglia di profili professionali nella rete commerciale:

Famiglia Profilo professionale	Inquadramento minimo
Assistente alla clientela	3.1 dopo 5 anni 3.2 Con percorso formativo
Consulente	3.3 dopo 5 anni 3.4 Con percorso formativo
Gestore	3.4
Gestore Senior	QD1
Preposti	QD1

Ai Gestori imprese senior spetta l'inquadramento minimo di QD2.

Ai Responsabili del Centro Private spetta l'inquadramento minimo di QD3.

Ai Direttori Corporate viene riconosciuto l'inquadramento minimo di QD3.

Al Responsabile contact center viene riconosciuto l'inquadramento minimo di QD3.

Ai Direttori di sede viene riconosciuto l'inquadramento minimo di QD4.

Resta inteso che per i citati profili professionali occorre fare riferimento a quanto previsto nella tabella di conversione di cui all'Allegato 1.

Ai dipendenti cui sia attribuito un ruolo specifico di un certo settore (ad esempio l'esperto sogno casa o l'esperto assicurativo) va applicato quanto previsto per i gestori.

Resta intesa che la funzione di coordinatore, se e ove prevista all'interno della rete commerciale, non è annoverabile all'interno di una specifica famiglia di profili professionali ma, in ogni caso, alla stessa corrisponde l'inquadramento minimo di QD1.

Per i Titolari di filiale capofila ed i Titolari di filiale l'inquadramento minimo è definito in base al numero di collaboratori di cui si deve gestire l'attività (ad es. per il direttore di filiale capofila tutti i dipendenti della propria filiale e delle filiali e spoke sottoposti). Non rientrano nel calcolo i dipendenti assenti per maternità/paternità, malattia prolungata o in aspettativa. I dipendenti in part time vengono conteggiati in percentuale rispetto all'orario di lavoro svolto.

La gestione di un numero di addetti nei termini di cui alla tabella sotto riportata per un periodo di almeno nove mesi anche non continuativi nell'arco degli ultimi dodici mesi dà diritto al riconoscimento del relativo inquadramento.

n. addetti	inquadramento minimo
fino a 6,49 (preposto compreso)	QD1
da 6,50 a 7,49 (preposto compreso)	QD2
da 7,50 a 9,49 (preposto compreso)	QD3
≥ 9,50 (preposto compreso)	QD4

In ogni caso e se migliorativo a quanto sopra previsto, per il sostituto del preposto, ove previsto, viene assegnato un inquadramento minimo di tre livelli inferiori rispetto a quello minimo indicato per il preposto stesso. Per il periodo della sostituzione del preposto, al vice spetteranno le indennità e l'eventuale differenza retributiva inerente all'inquadramento minimo previsto per il sostituendo preposto.

5.1.2 Famiglie di profili professionali negli uffici/servizi interni:

Profilo professionale	Inquadramento minimo
Ausiliario	Quanto previsto da CCNL
Addetto	3.1 dopo 5 anni 3.2 Con percorso formativo
Incaricato	3.3 dopo 5 anni 3.4 Con percorso formativo
Esperto	3.4
Esperto Senior	QD1
Specialista	QD1
Specialista Senior	QD2
Preposti	QD1

Ai responsabili di Ufficio spetta l'inquadramento minimo di QD1.

Ai responsabili di Servizio viene riconosciuto l'inquadramento minimo di QD2 in progressione a seconda della complessità dell'ufficio che verrà definita dalla Banca e comunicata annualmente alle Organizzazioni Sindacali.

Ai responsabili di Area viene riconosciuto l'inquadramento minimo di QD4.

Resta inteso che per i citati profili professionali occorre fare riferimento a quanto previsto nella tabella di conversione di cui all'Allegato 1.

5.2 Avanzamenti di inquadramento

Gli avanzamenti di inquadramento sopra previsti saranno riconosciuti a seguito:

- della frequenza di corsi di formazione, nell'ambito di piani formativi, predisposti ed organizzati dalla Banca e resi noti entro il mese di gennaio di ogni anno;
- del superamento dei test finali che certifichino l'acquisizione delle relative competenze; qualora non si dovessero superare i test, il corso di formazione deve essere ripetuto nuovamente.

Tutte le ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro (aspettativa, maternità facoltativa, malattia, infortunio, ecc.) maggiori di un mese complessivo nell'arco di un anno sospendono per uguale durata anche il periodo previsto per l'avanzamento di inquadramento.

In caso di mutamento del profilo professionale con lo stesso inquadramento minimo (es. da consulente nella rete commerciale ad incaricato negli uffici/servizi interni), il periodo maturato in precedenza viene sommato con gli eventuali periodi successivi.

La frequenza alla formazione è rimessa alla volontà del singolo dipendente, tuttavia la mancata partecipazione comporterà l'esclusione dall'avanzamento di inquadramento. All'interno del catalogo formativo predisposto dalla Banca, il preposto comunicherà tempi e modi di fruizione della formazione. La mancata comunicazione da parte del preposto non ostacolerà l'avanzamento di inquadramento.

Per gli avanzamenti di inquadramento è necessario che il dipendente consegua nella valutazione annuale (attualmente HrTool) un giudizio positivo (ossia che corrisponda ad un giudizio quantomeno di adeguatezza, attualmente corrispondente al punteggio di 2,5) per almeno gli ultimi 2 anni consecutivi di servizio effettivo.

I percorsi di avanzamento di carriera già in essere al momento della sottoscrizione del

presente accordo vengono fatti salvi e proseguono secondo le modalità già concordate e specificamente previste.

5.3 Sviluppo professionale e percorsi di carriera

La Banca si impegna a promuovere adeguati percorsi di sviluppo professionale e di carriera, ad agevolare l'acquisizione di esperienza lavorativa e la rotazione su più posti di lavoro al fine di permettere ai dipendenti di crescere professionalmente e di poter sfruttare nuove opportunità professionali all'interno della stessa.

Il percorso di sviluppo professionale deve contenere l'indicazione:

- del profilo professionale da ricoprire;
- delle eventuali tappe (tempi ed inquadramenti intermedi) per arrivare all'inquadramento concordato;
- del percorso formativo previsto.

Il percorso di sviluppo professionale può avere una durata massima di cinque anni.

5.4 Informazioni sui posti vacanti

I dipendenti vengono informati sui posti di lavoro vacanti e su quelli di nuova costituzione per ricoprire i quali sono previsti inquadramenti delle aree professionali e dei quadri direttivi. L'informazione contiene la descrizione del posto vacante o di nuova costituzione con i relativi requisiti per chi sarà chiamato a ricoprire la posizione in questione.

Per la copertura di posti vacanti o di nuovi posti la Banca si impegna a utilizzare prioritariamente il personale già in servizio che sia già in possesso delle necessarie competenze richieste dallo specifico profilo professionale e solo in seguito si farà ricorso ad assunzioni esterne.

In un'ottica di trasparenza e di cultura aziendale, la Banca fornirà ai singoli candidati un feedback sulla propria candidatura.

Art. 6) Premio Variabile di Risultato ex art. 52 CCNL del 31 marzo 2015

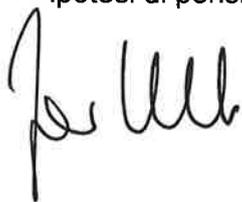
Le Parti intendono disciplinare la parte di retribuzione variabile attraverso il PVR (Premio Variabile di Risultato) come previsto dall'art. 52 CCNL del 31 marzo 2015. Il PVR viene corrisposto nel mese di giugno e si riferisce all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Ai fini e per gli effetti del calcolo del PVR (non computabile a TFR) saranno in ogni caso utilizzati i dati rilevati dal bilancio approvato dall'Assemblea degli azionisti.

Il PVR viene corrisposto:

- a tutto il personale che risulti alle dipendenze della Banca al momento della corresponsione del premio;
- per i mesi di servizio prestati dal personale nel corso dell'anno a cui si riferisce il premio, considerando l'eventuale frazione di mese come mese intero;
- in proporzione alla durata dell'orario osservato per il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il PVR non viene corrisposto al dipendente che:

- abbia rassegnato le proprie dimissioni prima del pagamento del PVR, salve le ipotesi di pensionamento e invalidità come sotto disciplinate;



- abbia ricevuto nel corso dell'anno precedente una sanzione consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo il caso in cui tale sanzione sia stata successivamente revocata o annullata;
- risulti sospeso cautelativamente al momento dell'erogazione del premio e, successivamente, venga licenziato;
- abbia riportato un giudizio di sintesi negativo riferito all'anno precedente.

Per i dipendenti che durante il corso dell'anno precedente siano stati in aspettativa non retribuita, ad eccezione che l'aspettativa non sia dipesa da malattia o infortunio o maternità/paternità (sia volontaria che obbligatoria), il PVR sarà ridotto di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi dell'aspettativa stessa.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza del dipendente ovvero per decesso in corso d'anno, con riferimento all'erogazione del PVR, possono verificarsi le seguenti due ipotesi:

- 1) il PVR riferito all'anno precedente a quello in cui si verifica la cessazione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza ovvero per decesso è già stato erogato.

In tale ipotesi, viene erogata la frazione di premio riferito all'anno in corso in misura pari a tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio effettivamente prestati considerando come mese intero l'eventuale frazione. La base di calcolo per definire i dodicesimi di premio è costituita dall'ultimo premio erogato.

- 2) Il PVR riferito all'anno precedente a quello in cui si verifica la cessazione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza ovvero per decesso deve ancora essere erogato, unitamente alla frazione di premio relativa all'anno in corso.

In tale ipotesi, viene erogato il PVR riferito all'anno precedente a quello in cui si verifica la cessazione del rapporto di lavoro unitamente alla frazione di premio relativa all'anno in corso calcolati sulla base dell'ultimo premio erogato e secondo le modalità di cui al precedente punto 1).

Quanto previsto ai punti 1) e 2) trova applicazione anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro dovuta ad invalidità del dipendente.

Tutte le cifre di cui al presente articolo saranno arrotondate al secondo decimale.

6.1 Entry Gates

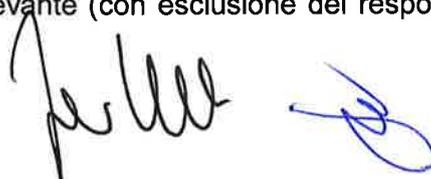
L'attivazione della fase di erogazione del PVR è subordinata al raggiungimento dei seguenti Entry Gates:

- TCR (Total Capital Ratio) maggiore dell'OCR (Overall Capital Requirement);
- LCR (Liquidity Coverage Ratio) maggiore del minimo regolamentare maggiorato di 10 punti percentuali;
- la voce di conto economico 300 (utile netto) al netto delle remunerazioni variabili sia maggiore di 3.000.000 (tremilioni/00).

L'entry gate LCR si dà per superato qualora, pur essendo al 31 dicembre inferiore al valore di Entry Gate sopra determinato, ma superiore al minimo regolamentare, si riporti al 31 gennaio seguente sopra la soglia di Entry Gate in vigore al 31 dicembre.

Qualora la Banca proceda alla distribuzione di dividendi a qualsiasi titolo, tutti gli Entry Gates di cui sopra si intenderanno superati.

Qualora la Banca eroghi per l'esercizio di competenza ai dirigenti o al personale più rilevante (con esclusione dei responsabili delle funzioni espressamente previste dalla






normativa regolamentare che non possono essere assoggettate ai risultati aziendali) una qualsiasi forma di remunerazione variabile, tutti gli Entry Gates di cui sopra si danno per superati.

6.2 Importi del PVR

inquadramento	PVR
QD4	3.000,00
QD3	2.500,00
QD2	2.000,00
QD1	1.600,00
3.4	1.200,00
3.3	1.000,00
3.2	800,00
3.1	700,00
2.1-2.3	500,00

6.3 Rettifiche sulla base dei dati di bilancio e del RORAC

I valori indicati nella tabella di cui al punto che precede sono in relazione alla somma delle seguenti voci di conto economico:

- 150 risultato netto della gestione finanziaria
- 170 accantonamenti netti ai fondi per rischi ed oneri
- 200 altri oneri/proventi di gestione

Ogni variazione percentuale della somma di tali voci rispetto all'esercizio precedente determinerà una pari variazione percentuale degli importi sopra riportati.

Per RORAC (Return On Risk-Adjusted Capital) si intende l'utile netto (voce 300 del conto economico al netto della remunerazione variabile) sul capitale assorbito (totale dei requisiti prudenziali come da segnalazioni di vigilanza prudenziali).

Parimenti, gli importi di cui sopra verranno rettificati in base all'indicatore di rischio identificato dal RORAC. Tale rettifica avverrà in base allo scostamento tra RORAC budgettizzato e quello effettivamente realizzato secondo la seguente tabella:

da	a	% importi tabellari
0	15,00%	35,00%
>15,00%	30,00%	55,00%
>30,00%	45,00%	70,00%
>45,00%	60,00%	78,00%
>60,00%	75,00%	85,00%
>75,00%	85,00%	92,00%
>85,00%	105,00%	100,00%
>105,00%	120,00%	110,00%
>120,00%	135,00%	125,00%
>135,00%	150,00%	140,00%
>150,00%		150,00%

Al fine di chiarire i concetti matematici sopra espressi si riporta il seguente esempio numerico:

- Somma tre voci di conto economico (150+170+200) dal bilancio riferito all'anno 2019 pari ad euro 230 milioni
- Somma tre voci di conto economico (150+170+200) dal bilancio riferito all'anno 2020 pari ad euro 241,5 milioni
- RORAC budgettizzato per l'anno 2020 pari al 7,1%
- RORAC effettivamente realizzato nell'anno 2020 pari al 5,1%

Sulla base della somma delle tre voci di bilancio gli importi della tabella al punto che precede subiranno un incremento del 5,00%.

La percentuale di raggiungimento RORAC è del 71,83% e pertanto gli importi come sopra rettificati verranno ulteriormente rettificati all'85,00%.

Pertanto, nell'esempio concreto, gli importi di cui alla tabella al punto che precede subiscono una variazione effettiva del -10,75%.

6.4 Parametrizzazione in base al raggiungimento degli obiettivi

Il PVR come sopra indicato va di seguito commisurato al raggiungimento degli obiettivi e degli apporti professionali individuali. La Banca si impegna a non assegnare obiettivi eccessivamente sfidanti.

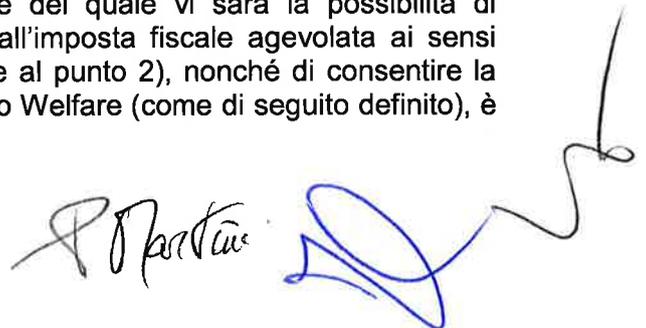
Il preposto valuterà gli apporti professionali del singolo dipendente. Qualora in HRTool il singolo collaboratore riceva un giudizio inferiore a 2,5 (ad oggi meno del 3% dei collaboratori rientra nella predetta fascia) il preposto potrà assegnare una percentuale del PVR inferiore a 100%. Per converso qualora il preposto reputi gli apporti professionali individuali del singolo dipendente meritevoli di ulteriore incentivo potrà assegnare una percentuale di PVR come sopra calcolato fino al 200%.

Per i responsabili sia della rete commerciale che degli uffici interni e per gli specialisti degli uffici interni, per il calcolo della percentuale di PVR come sopra determinato si terrà conto oltre che degli apporti professionali anche del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

6.5 Indici per il calcolo dell'incremento della produttività e/o redditività e/o efficienza aziendale

Le Parti riconoscono e statuiscono come, con riferimento alle somme premiali per gli anni oggetto di questo Accordo:

1. i relativi criteri e parametri di maturazione e determinazione rappresentino chiari e concreti indicatori di misurazione e verificabilità, rispetto ad un preciso arco temporale, di incrementi di produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza aziendale;
2. sussistano tutte le potenziali condizioni legislativamente previste per l'applicazione del regime fiscale agevolato;
3. lo specifico fattore di incrementalità, espressione del complessivo valore migliorativo in termini di produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza aziendale - al ricorrere del quale vi sarà la possibilità di assoggettare l'importo del PVR, all'imposta fiscale agevolata ai sensi delle disposizioni di legge indicate al punto 2), nonché di consentire la conversione dello stesso in Credito Welfare (come di seguito definito), è



costituito dai seguenti indicatori, cui è parimenti condizionata l'erogazione del PVR secondo le modalità esplicitate nel prosieguo:

- a) TCR;
- b) LCR;
- c) voce di bilancio 300 (utile netto);
- d) RORAC;
- e) voce di bilancio 120 (margine di intermediazione).

Qualora anche uno solo dei predetti indicatori, ai punti da a) a e) che precedono, rappresenti un valore incrementale (ai sensi delle disposizioni sopra citate) rispetto all'anno precedente a quello di maturazione del PVR, si procederà all'applicazione dell'aliquota agevolata e sarà possibile, secondo le regole infra definite, la conversione dello stesso in Credito Welfare. Restano fermi gli attuali limiti previsti dalle disposizioni di legge applicabili (ai sensi delle disposizioni di legge e di prassi) riguardo al limite massimo della quota del PVR convertibile in Credito Welfare (Euro 3.000 lordi).

Tuttavia, al fine di permettere l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata ai dipendenti, le parti si incontreranno annualmente al fine di adeguare e/o modificare e/o integrare gli indicatori sopra determinati.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi (ivi inclusa la Legge di Bilancio volta per volta in vigore) intervengano a modificare, in via esemplificativa - ai fini e per gli effetti della finalità attualmente introdotte dalla Legge di Stabilità, dal relativo D.M. e delle precisazioni fornite al riguardo dall'Agenzia delle Entrate e successivi chiarimenti di prassi - il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (80.000 Euro), ovvero il limite massimo dell'importo soggetto, nel caso di specie, ad imposta sostitutiva agevolata (3.000 Euro), i predetti valori indicati nel presente Accordo devono intendersi automaticamente adeguati.

Resta, infine, espressamente inteso come il Credito Welfare non concorra alla formazione del reddito di lavoro dipendente imponibile sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, né il suo valore abbia alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del Beneficiario diretto, indiretto e differito (ivi incluso il TFR), presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsti e disciplinati.

Art 7) Fruizione del PVR tramite Credito Welfare

Il singolo dipendente potrà autonomamente decidere di poter usufruire di tutto o parte del PVR in Credito Welfare, nei limiti di legge sopra indicati. Tale scelta potrà essere variata in qualsiasi momento ma non avrà effetto per le somme già inserite nella piattaforma welfare.

L'ammontare del PVR sarà comunicato dalla Banca ai singoli dipendenti entro il 15 maggio e i dipendenti saranno tenuti entro il 31 maggio dell'anno in cui, di tempo in tempo, riceveranno la comunicazione, ad informare la Banca se ed in quale percentuale (a scaglioni del 10%) intendano aderire al Welfare. In caso di mancata comunicazione entro il citato termine ultimo, il PVR sarà erogato interamente in forma monetaria.

Al fine di incentivare l'utilizzo del Welfare da parte del personale, qualora il singolo dipendente opti per inserire in piattaforma Welfare almeno il 50% del PVR, il premio comunicato dalla Banca al singolo sarà maggiorato del 10%.

Le modalità operative per l'utilizzo del Welfare da parte del personale saranno definite con apposito accordo sindacale.

Art. 8) Assistenza sanitaria integrativa

In Banca Popolare dell'Alto Adige è stato costituito un Fondo di assistenza sanitaria integrativa al quale è data facoltà ad ogni dipendente di potervi aderire.

Il Fondo è sostenuto dai contributi versati dai dipendenti e dalla Banca. La gestione del Fondo è disciplinata dal relativo Statuto e Regolamento reperibili nei regolamenti aziendali interni.

La Banca versa mensilmente per tutti i dipendenti iscritti al Fondo di assistenza sanitaria un importo pari a quello versato dagli iscritti stessi, salvo quanto previsto dall'art. 63 del CCNL del 31 marzo 2015.

I contributi a carico della Banca e del dipendente per la copertura sanitaria in caso di ricovero e per le altre prestazioni del Fondo di assistenza sanitaria sono dovuti in misura intera anche per i dipendenti con contratto di lavoro part-time o assenti per aspettativa retribuita o non retribuita. A seguito di questa contribuzione gli stessi dipendenti hanno diritto alle prestazioni senza alcuna riduzione.

Il Fondo rimborsa le seguenti tipologie di prestazione:

- ricoveri ospedalieri;
- altre spese di natura medica e/o assistenziale.

8.1 I ricoveri ospedalieri

In caso di ricovero in ospedale e/o clinica con o senza intervento chirurgico, il Fondo rimborsa le spese sostenute da parte dei dipendenti aderenti e dei loro familiari fiscalmente a carico.

A copertura delle relative spese sia la Banca che il dipendente versano all'inizio dell'anno un importo pari ad € 51,65. Per i dipendenti assunti durante l'anno si procede ad un versamento proporzionale al periodo di servizio. Nei confronti dei dipendenti cessati si provvede al conguaglio con riferimento alla minore durata del periodo di servizio.

Nell'ipotesi in cui i contributi versati non fossero sufficienti a far fronte alle richieste di rimborso, la Banca si impegna a costituirne la relativa provvista a proprie spese.

8.2 Altre spese di natura medica e/o assistenziale

La misura e la natura delle prestazioni che vengono rimborsate sono definite annualmente dal Consiglio Direttivo del Fondo come previsto dal relativo Statuto e Regolamento ai quali si rinvia per un maggiore dettaglio. Conseguentemente vengono recepite dalla Banca e comunicate ai dipendenti con apposito regolamento interno.

La provvista per far fronte a tali spese viene reperita tramite il versamento di un contributo a carico dei dipendenti nella misura dello 0,50% della rispettiva base imponibile previdenziale mensile (su un massimale annuo di € 62.000) e di € 7,50 mensili per ogni familiare fiscalmente a carico.

Con riferimento alle prestazioni di cui ai punti 8.1) e 8.2), per i quadri direttivi di 3° e 4°

livello la Banca versa al Fondo di assistenza sanitaria, a copertura delle prestazioni accessorie, quanto previsto dall'art. 63 del CCNL del 31 marzo 2015, detratti gli importi non cumulabili.

A seguito di detto versamento si riduce della stessa misura la contribuzione a loro carico prevista dal comma precedente.

Art. 9) Previdenza complementare

Tutti i dipendenti della Banca hanno la facoltà di aderire al fondo integrativo di pensione ai sensi del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, ed in conformità all'accordo stipulato in data 3 settembre 2008 tra la Banca e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, nonché successive appendici. Ai dipendenti assunti da BPAA a seguito di fusione con Banca Popolare di Marostica e Banca di Treviso, è data facoltà di continuare ad aderire all'originario Fondo di previdenza complementare oppure di iscriversi al Fondo Previbank.

La contribuzione a carico della Banca è del 5% della base di calcolo TFR per i vecchi iscritti ad un fondo di pensione (ante 28 aprile 1993) e del 4% della base di calcolo TFR per i nuovi iscritti (post 28 aprile 1993). In caso di adesione al fondo integrativo, la contribuzione minima a carico dei dipendenti è del 2,5% per i vecchi iscritti (ante 28 aprile 1993) e del 2% per i nuovi iscritti (post 28 aprile 1993).

Nel caso in cui il Fondo di previdenza complementare preveda il riconoscimento di una somma nell'ipotesi di morte del dipendente per cause naturali, la Banca si impegna ad integrare la suddetta somma nei confronti degli aventi causa del dipendente, a fronte di atto notorio che attesti la qualità di erede, fino al raggiungimento di un importo complessivo di € 50.000,00 lordi.

Qualora in futuro si verificassero variazioni del sistema previdenziale complementare per effetto di leggi o di accordi nazionali, gli oneri complessivi a carico della Banca previsti al momento della stipulazione del presente Contratto Integrativo Aziendale verranno mantenuti invariati.

Qualora future modifiche legislative e/o contrattuali portassero ad un risparmio di costi per la Banca, detti risparmi saranno oggetto di negoziazione tra la Banca e le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Art. 10) Sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni igienico sanitarie

La Banca ha dato attuazione al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e ss. modifiche.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza deve essere composta dal numero di RLS previsto dal d.lgs. 81/2008 e ss. modifiche (attualmente n. 6).

La costituzione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza avviene mediante elezione unitaria e diretta da parte dei lavoratori o, in difetto di elezione o qualora le candidature non superino le unità previste, nomina diretta da parte delle singole OO.SS. tra le stesse condivisa.

Per tutto il resto si fa riferimento alla normativa in materia.

PARTE III – Altre materie

Art. 11) Formazione dei dipendenti

11.1 Dichiarazioni di principio

Il livello di qualità del lavoro e del prodotto offerto alla clientela è strettamente connesso alla qualità e quantità della relativa formazione e al conseguente diritto alla formazione continua. Il diritto alla formazione continua è un aspetto che è riconosciuto dalle Parti che concordano che, per rendere competitiva la nostra Banca, è necessario realizzare forti investimenti sul capitale umano.

La formazione deve essere non solo continua ma anche specifica e deve considerarsi parte integrante e necessaria per la determinazione di piani formativi.

La formazione deve essere adeguata alle attività lavorative svolte dai dipendenti. La Banca si impegna ad inserire la formazione all'interno di un percorso formativo.

11.2 Programmazione formazione

La Banca, in fase di programmazione e pianificazione dei corsi, si impegna:

- a promuovere le migliori condizioni possibili ed a supportare, dal punto di vista organizzativo, il dipendente nella fruizione della formazione nel perseguimento degli obiettivi di crescita professionale e personale;
- a tener conto delle esigenze personali e familiari dei dipendenti nell'organizzazione e partecipazione alla formazione.

La Banca si impegna ad inserire nell'apposita piattaforma LMS (attualmente Docebo) i corsi e-learning relativi ai moduli di formazione obbligatoria (la "Formazione Obbligatoria"), non appena disponibili e in ogni caso almeno tre mesi prima della loro scadenza.

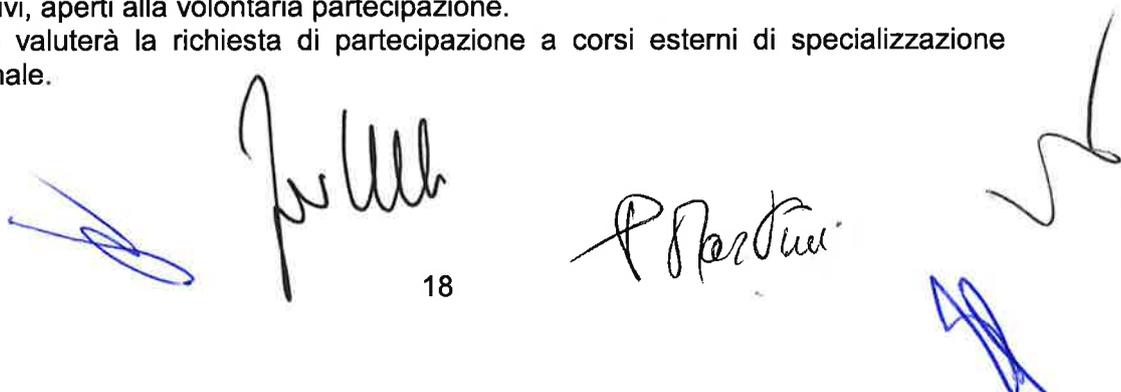
11.3 I pacchetti formativi

Per i dipendenti sono previsti due pacchetti formativi:

1. un "pacchetto formativo" di 24 ore annuali retribuite da svolgere durante il normale orario di lavoro;
2. un ulteriore "pacchetto formativo" di 26 ore annuali, di cui 16 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 10 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro; tale "pacchetto" viene offerto per quote proporzionali di ore retribuite e non retribuite. Nello svolgimento delle 10 ore non retribuite la Banca dovrà tener conto delle esigenze personali e familiari del singolo dipendente.

Inoltre la Banca, al fine di favorire l'accrescimento delle capacità professionali, promuoverà annualmente corsi di formazione professionale e/o corsi di aggiornamento non selettivi, aperti alla volontaria partecipazione.

La Banca valuterà la richiesta di partecipazione a corsi esterni di specializzazione professionale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.

La Banca si impegna a fornire la formazione in aula (interna o esterna) in misura pari a 25 ore. Per quanto riguarda la formazione online la Banca si impegna a mettere i dipendenti nelle condizioni di poter fruire della formazione senza fattori di disturbo.

A titolo esemplificativo, la formazione può comunque concretizzarsi anche nelle seguenti forme: training on the job, formazione via web, e-learning, seminari, workshop, autoformazione. Ai fini della formazione al di fuori dell'orario lavorativo sono validi soltanto le ore certificate da un sistema condiviso con le Organizzazioni Sindacali.

Per le ore di formazione svolte dai quadri al di fuori del normale orario di lavoro è prevista l'autogestione fatta eccezione delle 10 ore di formazione non retribuite.

La Formazione Obbligatoria nella forma e-learning può essere svolta secondo una delle seguenti modalità in accordo con il proprio preposto:

- (i) durante l'orario di lavoro e in locali di proprietà della Banca;
- (ii) durante l'orario di lavoro, al di fuori dei locali della Banca;
- (iii) il dipendente potrà accorciare la pausa pranzo a 30 minuti e sfruttare il residuo del tempo per frequentare la formazione on line. Detto periodo di formazione non risulterà in nessun caso come orario di lavoro straordinario ma cumulerà nel contatore dell'orario flessibile contribuendo al raggiungimento del tetto massimo di 15 ore.

Ai dipendenti con contratti di lavoro part-time che partecipano ai corsi di formazione spetta il recupero delle ore eccedenti lo specifico orario di lavoro individuale escluse le 10 ore di formazione non retribuite di cui al secondo "pacchetto".

Il dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale potrà far rientrare a sua scelta la formazione pomeridiana all'interno delle 10 ore di formazione non retribuite, diversamente deve intendersi formazione retribuita.

La Banca provvederà ad informare preventivamente, con dedicata Doku, i dipendenti dei programmi aziendali delle attività di formazione e le modalità di fruizione. I dipendenti, congiuntamente ai propri preposti, si attivano per l'iscrizione, la frequenza e la partecipazione alle attività formative al fine di raggiungere le ore di formazione a loro assegnate.

Ai partecipanti a corsi nella mattinata o nel pomeriggio spetta comunque la propria pausa pranzo per la consumazione del pasto. Pertanto nel caso di partecipazione ad un corso nella mattinata, il rientro al posto di lavoro potrà essere posticipato di conseguenza. Nel caso di partecipazione ad un corso nel pomeriggio, l'uscita dal posto di lavoro potrà essere anticipata di conseguenza.

Per dipendenti che frequentano corsi di formazione, di durata almeno giornaliera, che siano entro il bacino di utenza della Banca, è previsto di norma il pranzo comune o, se non previsto, il rimborso delle spese sostenute previa presentazione della ricevuta fiscale o, in questo secondo caso in alternativa, è erogato il buono pasto.

Per dipendenti che frequentano corsi di formazione e che devono percorrere oltre 100 km (di sola andata) o siano fuori del bacino di utenza della Banca, si applica la regolamentazione prevista dall'art. 70 del CCNL del 31 marzo 2015.

Inoltre, ai partecipanti ai corsi di formazione spetta il rimborso delle relative spese di viaggio (mezzo pubblico, indennità chilometrica prevista per i viaggi di servizio nel caso di utilizzo dell'autovettura privata, autorizzato preventivamente dal preposto, pedaggio

autostradale e parcheggio). In questi casi si deve cercare, laddove possibile, di formare gruppi di viaggio.

Art. 12) Orario di lavoro e di apertura degli sportelli

L'orario di lavoro per tutti i dipendenti è fissato, di regola, in 7 ore e 30 minuti giornalieri da prestarsi, secondo le modalità di seguito previste tra le ore 8 e le ore 18 e 30.

In ogni caso sono fatti salvi i singoli accordi individuali specifici intercorrenti tra la Banca ed il singolo dipendente a meno che quest'ultimo non opti per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolato.

La flessibilità come disciplinata dal presente accordo verrà applicata anche ai dipendenti con orario parziale rispettandone la relativa peculiarità. A titolo esemplificativo, il dipendente con orario parziale dalle ore 8.00 alle ore 13.00 potrà scegliere autonomamente il proprio orario di entrata dalle ore 8.00 alle ore 8.30 ed il proprio orario di uscita dalle ore 13.00 alle ore 13.30.

L'orario di apertura degli sportelli potrà avvenire esclusivamente all'interno delle fasce di orario obbligatorio sotto indicate e, in ogni caso, la chiusura dovrà avvenire almeno dieci minuti prima del termine dell'orario obbligatorio pomeridiano.

Il personale appartenente alle aree professionali ha l'obbligo di timbratura all'inizio ed alla fine della prestazione lavorativa nonché all'inizio ed alla fine della pausa pranzo ed all'inizio ed alla fine di ogni altra pausa come sotto disciplinata.

L'orario di lavoro dei quadri direttivi ha caratteristiche di flessibilità temporale e criteri di "autogestione individuale". La prestazione lavorativa deve comunque essere effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario applicato al personale inquadrato nella 3a area professionale. Pertanto il personale appartenente alle categorie dei quadri direttivi ha l'obbligo di timbrare una sola volta durante la giornata.

Sono concesse al lavoratore una o più pause, nell'ambito della giornata, per una durata complessiva massima di 15 minuti, da usufruire compatibilmente con le esigenze lavorative ed operative dell'unità organizzativa di appartenenza. La fruizione in misura inferiore, anche suddivisa in più pause, verrà, comunque, complessivamente considerata ad ogni effetto di 15 minuti e non darà diritto a recuperi. L'eventuale protrazione delle pause oltre i 15 minuti, verrà decurtata ai fini dell'orario di lavoro giornaliero nella misura di un numero di minuti pari alla durata della protrazione.

L'intervallo per la colazione previsto all'art. 104 del CCNL del 31 marzo 2015 (pranzo) è fissato, di regola, in un'ora e mezza e può essere ridotto sino a 60 minuti; esso viene, di norma, effettuato tra le ore 13 e le ore 14.30. La fruizione in misura inferiore verrà, comunque, considerata ad ogni effetto di 60 minuti e non darà diritto a recuperi della medesima.

Per i dipendenti appartenenti alle aree professionali viene confermato il c.d. orario "flessibile", con esclusione dei servizi di volta in volta concordati tra le OO.SS. e la Banca solo per ragioni tecnico-organizzative e comunicati a tutti i dipendenti tramite una circolare interna (c.d. Doku). Pertanto ogni lavoratore potrà determinare autonomamente il proprio orario di lavoro giornaliero fermi restando i seguenti obblighi:

 20

- effettuare una prestazione lavorativa giornaliera di almeno 7 ore e 30 minuti (salvo quanto previsto dall'art. 100 del CCNL del 31 marzo 2015), decurtata della pausa di 15 minuti come sopra definita;
- effettuare una pausa pranzo, come sopra definita, di almeno 60 minuti consecutivi;
- effettuare la prestazione lavorativa all'interno della fascia oraria tra le ore 8.00 e le ore 18.30 con l'obbligo che la propria prestazione lavorativa ricomprenda la seguente fascia oraria: dalle ore 8.30 fino alle ore 13.00 (12.30 per gli uffici interni) e dalle ore 14.30 alle ore 16.30 (cd. "Kernzeit").

Nel caso dei rapporti di lavoro a tempo parziale, i dipendenti interessati saranno tenuti al rispetto di quella parte di "Kernzeit" ricompresa nel proprio accordo individuale. A titolo esemplificativo, il dipendente con orario parziale dalle ore 8.00 alle ore 12.00 potrà scegliere autonomamente il proprio orario di entrata dalle ore 8.00 alle ore 8.30 ed il proprio orario di uscita dalle ore 12.00 alle ore 12.30.

In ogni caso la Banca potrà limitare o modificare l'orario "flessibile" per eccezionali esigenze di servizio ma dovrà comunicare detto provvedimento ai singoli interessati con un congruo preavviso. Tale eccezionalità dovrà essere limitata nel tempo.

Ad integrazione di quanto sopra previsto, il singolo dipendente appartenente alle Aree professionali, potrà usufruire di un saldo orario in positivo e/o in negativo pari a 15 ore massime complessive che saranno gestite attraverso il cd. "Zeitkonto".

Pertanto, con riferimento a ciascuna giornata lavorativa, viene indicato un saldo orario (positivo nel caso di maggiore prestazione resa rispetto alle 7 ore e 30 minuti ovvero negativo nel caso di prestazione ridotta). Sono escluse dal computo le trasferte per le quali verrà erogato il trattamento previsto dal presente CIA. La prestazione giornaliera oltre le 7 ore e 30 minuti non sarà conteggiata per i primi 15 minuti ed in caso di superamento il conteggio decorrerà dal primo minuto.

Il recupero avverrà a minuti e qualora il dipendente intenda usufruirne all'interno delle fasce orarie obbligatorie di presenza, dovrà essere preventivamente autorizzato dal preposto.

La prestazione lavorativa giornaliera resa oltre le 7 ore e 30 minuti non costituisce di norma lavoro straordinario fino al limite massimo di 15 ore, e potrà essere recuperata attraverso un meccanismo di compensazione delle prestazioni giornalmente rese. Il limite delle 15 ore trova applicazione anche ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale.

Eventuali prestazioni che eccedessero le 15 ore sopra previste, dovranno essere, di volta in volta, previamente autorizzate dal responsabile o, eccezionalmente, entro il giorno lavorativo successivo, e verranno trattate ai sensi dell'art. 106 del CCNL del 31 marzo 2015. È riconosciuto al singolo dipendente il diritto a richiedere e ad inserire straordinario, anche prima del raggiungimento del predetto limite delle 15 ore ed anche all'interno della fascia oraria tra le ore 8 e le ore 18.30.

Il lavoro straordinario deve avere carattere di urgenza e non differibilità e deve essere preventivamente autorizzato dal preposto. Il tempo di lavoro straordinario minimo che può essere autorizzato è costituito da blocchi ciascuno pari ad almeno 30 minuti consecutivi.

Art. 13) Part time

La Banca ed il dipendente possono concordare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative della Banca, la trasformazione temporanea dell'orario di lavoro in part-time (con priorità per le richieste che provengano da dipendenti in servizio).

Il part-time è applicabile sia ai dipendenti con orario di lavoro a tempo pieno (da lettera di assunzione come da successive modifiche ed integrazioni della stessa) sia a coloro i quali abbiano già un orario di lavoro a tempo parziale (da lettera di assunzione come da successive modifiche ed integrazioni della stessa) e richiedano o concordino di variare temporaneamente tale orario con altra tipologia di part-time.

La trasformazione temporanea dell'orario di lavoro in part-time, concordata a tempo determinato, può avere una durata massima di 12 mesi ("l'Anno di Part-Time") e, convenzionalmente, si intende per tale il periodo intercorrente tra il 1° ottobre e il 30 settembre dell'anno successivo. Pertanto, ogni trasformazione del regime orario in tempo parziale intervenuta successivamente al 1° ottobre sarà comunque efficace non oltre il 30 settembre dell'anno successivo.

Alla scadenza dell'Anno di Part-Time, l'orario part-time concordato si prorogherà tacitamente per periodi di 12 mesi, salvo che non pervenga disdetta da una delle parti a mezzo raccomandata a.r. o raccomandata a mano almeno 2 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, al rapporto di lavoro tornerà ad essere applicato automaticamente l'orario di lavoro - a tempo pieno ovvero a tempo parziale - già applicato al rapporto di lavoro del dipendente sino al primo Periodo di Part-Time.

Resta inteso che la predetta proroga tacita dell'orario part-time non farà mai sorgere in capo al dipendente alcun diritto all'applicazione definitiva dello stesso orario part-time. Nell'ipotesi in cui la disdetta intervenga al di fuori dei termini temporali di cui sopra ovvero in cui il dipendente chiedi il ripristino immediato dell'orario di lavoro già applicato al suo rapporto di lavoro sino al primo Periodo di Part-Time, la richiesta sarà valutata attentamente dalla Banca in relazione alla compatibilità della stessa con le proprie esigenze tecnico-organizzative, tenendo conto dell'eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dal dipendente interessato.

Nelle ipotesi di rientro in servizio al termine di periodi di astensione obbligatoria per maternità/paternità, i dipendenti maturano il diritto ad ottenere il part time per i 2 anni successivi al rientro.

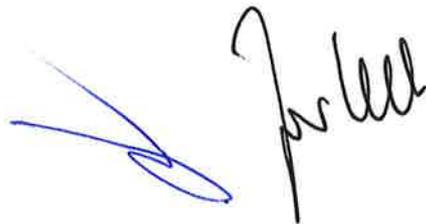
La trasformazione immediata dell'orario di lavoro sarà accordata dalla Banca su domanda (corredata da specifica documentazione) del dipendente che:

- sia affetto da patologia oncologica;
- sia presente grave handicap ai sensi della legge 104/1992;
- sia familiare di soggetto con handicap grave previsto dalla legge 104/1992;
- il medico aziendale disponga la riduzione dell'orario di lavoro.

La Banca darà priorità alle domande inoltrate da dipendenti con le seguenti condizioni:

- dipendenti con figli conviventi di età non superiore ad anni 13, con maggior riguardo per quelli di età inferiore e con numero maggiore di figli minori di 13 anni;
- dipendenti che assistono disabili ai sensi della legge 104/1992;
- motivi di salute dei dipendenti.

A parità delle sopraindicate condizioni, si terrà conto dell'anzianità di servizio.



Ha altresì diritto al part time il dipendente al quale manchino 3 anni alla pensione ed intenda passare le proprie conoscenze al collaboratore che sarà deputato a sostituirlo. In tal caso sarà da sottoscrivere un apposito accordo da ratificarsi in sede protetta. In tal caso il dipendente è tenuto ad avanzare richiesta di part time con un preavviso di almeno 12 mesi.

Art. 14) Viaggi durante l'orario di lavoro straordinario

Per le prestazioni straordinarie effettuate non in continuazione del normale orario di lavoro, viene riconosciuto al dipendente anche il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno al/dal luogo in cui si trovava al momento della richiesta. Per il percorso effettuato vengono inoltre rimborsate le spese di viaggio. A titolo esemplificativo, nel caso di prestazione resa dalle ore 19.00 alle ore 20.00 (con termine dell'orario di lavoro alle ore 17.00) viene riconosciuto anche il tempo di viaggio come straordinario nonché le relative spese.

Tale norma si applica anche nel caso del dipendente assunto a tempo parziale.

Art. 15) Permessi, aspettativa, e pianificazione ferie

15.1 Permessi retribuiti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 57 del CCNL del 31 marzo 2015 vengono concesse brevi assenze retribuite dal lavoro nei seguenti casi:

- visite mediche personali: Il permesso sarà concesso per il tempo certificato da documentazione medica, mentre si intende espressamente escluso dal computo il tempo che il dipendente dovesse impiegare per raggiungere - all'andata come al ritorno - il luogo in cui si effettua la predetta visita medica;
- esame di bilinguismo.

Le assenze retribuite durante l'orario di lavoro devono essere comunicate il prima possibile al preposto. La relativa documentazione dev'essere inviata al Servizio management personale.

Per quanto riguarda i congedi per eventi e cause particolari (decesso, grave infermità), formazione e maternità/paternità si fa riferimento a quanto previsto dagli artt. 4, 5 e 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, dal decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278 e dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche.

15.2 Aspettativa non retribuita per maternità/paternità

Ferme restando le disposizioni del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e quanto previsto in materia dal CCNL del 31 marzo 2015, i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato possono richiedere un periodo di aspettativa non retribuita fino a 24 mesi, da fruire in seguito al congedo di maternità, al congedo parentale intero o alla prima frazione dello stesso o al termine della fruizione dei permessi giornalieri.

Tale aspettativa non retribuita può essere fruita al massimo in due frazioni; in caso di rientro in servizio la seconda frazione può essere fruita solo dopo sei mesi di effettivo servizio e portata a termine al massimo entro il compimento del 5° anno di età del bambino.

23

La relativa richiesta deve pervenire alla Banca con un preavviso di almeno 2 mesi. Qualora, durante il periodo di aspettativa non retribuita, si verifichi una successiva gravidanza, le collaboratrici possono richiedere l'interruzione del periodo di aspettativa in essere.

15.3 Permessi retribuiti nelle ipotesi di Grave Evento Patologico

Ferma la disciplina collettiva nazionale in materia di patologie - come, da ultimo, modificata con l'accordo di rinnovo del CCNL del 31 marzo 2015 - e la normativa aziendale vigente in materia di permessi per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro, la Banca riconosce al dipendente la possibilità di fruire di permessi retribuiti nel limite massimo di 12 gg/anno per effettuare visite mediche correlate ad ipotesi di Grave Evento Patologico ("GEP", intendendosi per tali, in via tassativa, le sole ipotesi di: malattie oncologiche, infarto e S.L.A.).

Al fine di rendere più agevole la richiesta e la fruizione di tali permessi da parte del dipendente, si stabilisce quanto segue:

- a. il dipendente interessato da un GEP è tenuto a presentare al Servizio management personale e processi, non appena possibile, la documentazione sanitaria comprovante la patologia medesima;
- b. in occasione della richiesta del singolo permesso, l'interessato compilerà un'autocertificazione che attesti e confermi - nella piena responsabilità, anche ai fini disciplinari, del dichiarante - la correlazione tra il permesso richiesto e la visita medica da effettuare in riferimento ad un GEP;
- c. una volta effettuata la visita medica, il dipendente dovrà quindi produrre idonea certificazione attestante l'effettuazione della visita e la durata della medesima.

15.4 Aspettativa non retribuita

Il dipendente con oltre 10 anni di servizio ha diritto ad ottenere un periodo di aspettativa continuativa e non retribuita nella misura di un mese per ogni anno o frazione di anno di servizio prestato e per una sola volta.

In alternativa a quanto sopra previsto, il dipendente con almeno 10 anni di servizio può richiedere alla Banca di ricevere per 5 anni la retribuzione e la relativa contribuzione per un importo pari all'80% a fronte di una attività lavorativa prestata al 100% per i primi 4 anni; in tal caso il dipendente avrà diritto ad essere esonerato dallo svolgimento della propria prestazione lavorativa il quinto anno.

In entrambi i casi sopra esposti la richiesta di aspettativa deve essere inoltrata con almeno 12 mesi di preavviso. Per i dipendenti in part time quanto sopra previsto trova applicazione proporzionalmente alla percentuale di orario di lavoro svolto.

15.5 Pianificazione delle ferie

Il singolo dipendente dovrà consumare le ferie nel corso dell'anno di maturazione ad eccezione di un residuo massimo di 5 giorni di ferie che potrà essere usufruito negli anni seguenti. In nessun caso la somma dei vari residui potrà superare cumulativamente i 5 giorni di ferie.

Tutti i dipendenti dovranno provvedere a programmare le proprie ferie per l'anno in corso entro il mese di febbraio ed il preposto dovrà autorizzarle ovvero rifiutarle entro il 15



marzo. In caso di rifiuto, preposto e dipendente concordano entro il 15 aprile un piano di ferie condiviso.

In ogni caso, il preposto, nell'accogliere le ferie dovrà rispettare i criteri di priorità stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Anche in seguito, il dipendente potrà chiedere di modificare il piano di ferie approvato; anche in tal caso preposto e dipendente concordano un nuovo piano ferie condiviso. Il preposto potrà apportare modifiche a quanto richiesto dal dipendente solo per motivate ragioni oggettive di servizio.

Per eccezionali esigenze personali motivate, il dipendente potrà richiedere al proprio preposto di superare il predetto limite dei 5 giorni (fino a un massimo complessivo di 10 giorni). Il preposto valuterà in accordo con HR se accogliere la richiesta.

Art. 16) Banca Etica delle Ore

Viene costituita la Banca Etica delle Ore (la "**Banca Etica delle Ore**") al fine di permettere ai dipendenti della Banca di destinare ai propri colleghi, che versino in particolari situazioni di difficoltà personali, familiari o di salute, permessi aggiuntivi rispetto a quanto previsto in base alla normativa di legge o pattizia.

La Banca Etica delle Ore viene alimentata da parte di tutti i dipendenti, sia inquadrati nelle categorie delle aree professionali che dei quadri direttivi che dei dirigenti, che in misura assolutamente volontaria potranno procedere a versarvi:

- a) i permessi per ex festività;
- b) le ore di banca ore;
- c) le ferie eccedenti il minimo annuo previsto per legge (pari a quattro settimane) da parte del personale inquadrato nelle categorie dei quadri e dei dirigenti.

Quanto non utilizzato nel corso d'anno verrà riportato all'anno successivo. L'utilizzo e le donazioni della Banca Etica delle Ore avverrà in tranches di minimo 30 minuti.

Il conferimento nella Banca Etica delle Ore da parte dei dipendenti avviene in modo volontario, gratuito e definitivo e comporta la rinuncia da parte del donante a qualsiasi diritto derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva su quanto conferito. In nessun caso è ammessa la monetizzazione di quanto donato alla Banca Etica delle Ore né a favore del donante né a favore del donatario.

I dipendenti che potranno chiedere di usufruire di quanto versato in Banca Etica delle Ore dovranno trovarsi in una delle seguenti condizioni, opportunamente documentate:

- a) per motivi di salute sono in fase di esaurimento del periodo di comporta;
- b) patologie oncologiche, psichiche o psichiatriche;
- c) assistenza a parenti o affini entro il secondo grado affetti da patologie oncologiche;

- d) assistenza al figlio, coniuge o convivente more uxorio affetto da tossicodipendenza, alcolismo, bulimia, anoressia o patologie assimilate;
- e) gravi patologie anche non rientranti nella definizione di GEP di cui al presente CIA;
- f) assistenza a parenti o affini entro il secondo grado affetti da gravi patologie anche non rientranti nella definizione di GEP di cui al presente CIA;
- g) casi non rientranti nei punti di cui sopra, saranno ad esclusiva valutazione del Comitato Paritetico (il "**Comitato Paritetico**") come infra istituito.

L'ordine di tale elenco costituirà, di regola, anche la linea guida nell'assegnare l'utilizzo delle ore ai colleghi che ne facciano richiesta.

Oltre a quanto concesso dalla Banca, è ammesso altresì il ricorso alla Banca Etica delle Ore in caso di lutto di un parente o affine entro il secondo grado nel limite massimo di cinque giorni per lutto.

16.1 Procedura per la presentazione delle richieste e valutazione delle stesse

Ai fini di poter accedere alla Banca Etica delle Ore ciascun Beneficiario dovrà presentare domanda al Comitato Paritetico mediante compilazione di un apposito modulo in cui verrà precisato il numero di ore di cui si intende usufruire. Si raccomanda ai dipendenti di avanzare eventuali richieste solo in prossimità dell'esaurimento di tutti i permessi e ferie già maturati, potendo, in caso contrario, non venir dato seguito alla richiesta da parte del Comitato Paritetico.

All'atto della presentazione della richiesta di accesso alla Banca Etica delle Ore, i Beneficiari potranno evidenziare situazioni che a loro giudizio meritano particolare considerazione (ovvero situazioni di particolari gravità che consentirebbero la presentazione della richiesta pur in assenza dei requisiti precedentemente elencati).

Le richieste saranno sottoposte al vaglio di un Comitato Paritetico composto da un Presidente e da 2 membri nominati dalla Banca e 2 nominati da ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CIA. Il ruolo di Presidente sarà assegnato al Presidente in carica del CAS. Qualora lo reputino opportuno, i membri del Comitato Paritetico potranno farsi assistere dal medico competente.

Il Comitato Paritetico viene convocato dal Presidente su richiesta di almeno un membro. Le riunioni sono validamente costituite con la presenza di almeno 4 membri. In caso di assenza del Presidente le funzioni dello stesso sono assunte da uno dei membri del Comitato Paritetico.

Le decisioni del Comitato Paritetico vengono prese a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

I membri del Comitato Paritetico sono tenuti al più stretto ed assoluto riserbo di quanto verranno a conoscenza nelle sedute.

Al termine di ogni anno il Comitato Paritetico dovrà redigere una breve relazione che dovrà contenere, tra l'altro:



- a) il numero di ore conferite dai dipendenti;
- b) il numero di ore utilizzate dai dipendenti ripartito per le categorie sopra enunciate;
- c) il saldo ore residuo per l'anno seguente.

La Banca si offre di pubblicare la predetta relazione in apposita disposizione di servizio. I permessi riconosciuti dalla Banca Etica delle Ore dovranno essere integralmente goduti entro 12 mesi dal loro accreditamento.

16.2 Disposizioni finali

Nel caso in cui, durante il periodo di vigenza del presente Accordo, dovessero intervenire disposizioni legislative e/o della contrattazione collettiva nazionale che abbiano o possano avere un impatto sulla regolamentazione della Banca Etica delle Ore, la Banca e le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad incontrarsi al fine di verificare la necessità di eventuali adeguamenti e/o modifiche.

Art. 17) Il Credito Welfare per i dipendenti con figli a carico

La Banca si impegna ad erogare sotto forma di Credito Welfare una somma annuale pari ad € 450,00 per ogni figlio fiscalmente a carico o familiare portatore di handicap o bisognoso di cura/assistenza.

Nel caso di familiari portatori di handicap o bisognosi di cura/assistenza è richiesta la presentazione di una certificazione idonea e la persona deve risultare dallo stato di famiglia del dipendente.

Nell'ipotesi in cui entrambi i genitori siano dipendenti della Banca la somma di cui sopra spetta una sola volta per ciascun figlio fiscalmente a carico o per familiare portatore di handicap o bisognoso di cura/assistenza. Tale importo spetta in misura piena anche ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

Tale importo sarà accreditato al conto Welfare con la mensilità relativa al mese di gennaio, e, per quanto concerne il requisito dell'essere a carico o in situazione di bisogno, si farà riferimento alla situazione al 31 dicembre dell'anno precedente e spetta in misura intera anche per i figli nati nel corso dell'anno precedente. Il Credito Welfare per figli a carico spetta a coloro che abbiano un rapporto di lavoro dipendente al momento dell'erogazione.

Art. 18) Trattamento economico integrativo

18.1 Indennità ai responsabili

Ai responsabili nella rete commerciale viene corrisposta per il periodo per il quale svolgono detta funzione un'indennità mensile (per 12 volte) nella seguente misura:

€ 225 ai responsabili fino a 6 collaboratori;

€ 300 ai responsabili con più di 6 collaboratori ed ai preposti delle filiali capofila;

€ 375 ai preposti delle sedi.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità ai preposti delle unità organizzative si tiene conto del numero di collaboratori delle stesse al 1° gennaio dell'anno di riferimento. L'indennità cessa col cessare delle funzioni di preposto di sede, filiale o filiale capofila in seguito

27

all'assunzione di altre mansioni.

18.2 Indennità di consulenza

Per coloro i quali appartengono alla famiglia professionale del Consulente e prestano la propria attività lavorativa all'interno di una Filiale Capofila, di una Filiale o di una spoke, e sono inquadrati come 3.3 è prevista un'indennità di "consulenza" pari a 100 euro mensili (per 12 mensilità).

L'indennità di "consulenza" non verrà corrisposta ai dipendenti adibiti in maniera permanente al servizio cassa.

I dipendenti con indennità di consulenza, che vengono chiamati a svolgere servizio di cassa in modo temporaneo, avranno diritto oltre all'indennità di consulenza anche all'indennità di cassa occasionale per i giorni adibiti a tale servizio. La somma dell'indennità di consulenza e di cassa occasionale non potrà essere superiore all'indennità di cassa prevista per la filiale e, comunque, non inferiore all'indennità di consulenza.

18.3 Indennità di rischio cassa

Ai sensi di quanto previsto dall'allegato 5 del CCNL del 31 marzo 2015, ai fini dell'ammontare dell'indennità mensile spettante ai dipendenti adibiti al servizio di cassa, senza l'ausilio di un sistema di trattamento di denaro (p.e. Glory, vedasi descrizione al paragrafo successivo), si stabilisce che i dipendenti nelle filiali site in capoluoghi di provincia abbiano diritto all'indennità prevista per il capoluogo di provincia ed i dipendenti in tutte le altre filiali abbiano diritto all'indennità prevista per gli altri centri di cui alla lettera a) dell'allegato 5 del CCNL del 31 marzo 2015.

A titolo esemplificativo, i sistemi di trattamento di denaro in cassa si suddividono tra le seguenti macchine:

- Macchina Mono-cassiere: p.e. macchina Glory rz-100/ rz-200 oppure macchina OKI TG7 a disposizione di un unico dipendente;
- Macchina Bi-cassiere: p.e. macchina Glory rz-100/ rz-200 oppure macchina OKI TG7 a disposizione di due dipendenti;
- Macchina Multicassiere: p.e. macchina Glory rz-100/rz-200 oppure macchina OKI TG7 a disposizione della clientela di tutta la filiale.

L'indennità prevista nel caso di utilizzo di macchine per il trattamento di denaro nella modalità Mono- e Bi-cassiere è quella indicata al primo capoverso e spetta al personale che ne abbia la disponibilità.

Mentre l'indennità prevista nel caso di utilizzo di macchine per il trattamento di denaro nella modalità Multicassiere spetta solamente al dipendente specificatamente incaricato dal titolare di filiale alla gestione delle stesse, secondo quanto previsto dalla lettera c) dell'allegato 5 del CCNL del 31 marzo 2015.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 49 CCNL del 31 marzo 2015 si precisa che al personale dipendente adibito ad effettivo servizio di maneggio di contante e di valori viene corrisposta l'indennità di rischio nelle seguenti misure:

- a) fino a dieci giorni lavorativi mensili di adibizione all'effettiva attività di maneggio contanti un'indennità pari alla metà dell'indennità mensile prevista dal CCNL del 31 marzo 2015;

- b) dall'undicesimo giorno lavorativo in poi di adibizione all'effettiva attività di maneggio contanti un'indennità pari all'indennità mensile prevista dal CCNL del 31 marzo 2015.

In caso di entrata in vigore del nuovo CCNL, con l'introduzione di nuovi dettami relativi a tali tematiche, le Parti si impegnano, fin da subito, ad incontrarsi per normare e regolamentare quanto sopra.

Le differenze di cassa (eccedenze, ammanchi) vengono contabilizzate in automatico al momento della chiusura giornaliera. Gli ammanchi devono essere regolarizzati, entro la fine del mese successivo a quello in cui sono stati riscontrati, di iniziativa del dipendente con accredito al Servizio management personale e processi. In presenza di ammanchi di cassa di maggiore entità il dipendente può concordare con il Servizio management personale la restituzione rateale dell'importo mancante.

18.4 Indennità di pendolarismo

Ai dipendenti in servizio alla sottoscrizione del presente Accordo viene mantenuta l'indennità di pendolarismo nella forma attuale.

Tale contributo spese viene calcolato in base ad una presenza annua convenzionale di 220 giorni ed erogato mensilmente in misura fissa. In alternativa il dipendente può richiedere il versamento di pari importo da parte della Banca al fondo integrativo di pensione (al netto del contributo di solidarietà, attualmente del 10%, ove consentito dal relativo regolamento del fondo).

Ai fini di quanto sopra, i dipendenti si impegnano a comunicare tempestivamente per iscritto alla Banca ogni variazione della loro dimora abituale che comporti il diritto alla percezione del contributo spese viaggio di cui al precedente comma, oppure la decadenza dello stesso.

Qualora il dipendente che usufruisce dell'indennità di pendolarismo trasferisca autonomamente la propria dimora abituale, il trattamento economico previsto per il pendolarismo si applicherà con riferimento alla precedente situazione, nel caso di allontanamento, o alla nuova situazione, nel caso di avvicinamento.

Alla scadenza del presente contratto, a prescindere dalle future vicende del presente Accordo, le Parti si incontreranno per definire eventuali diverse forme di riconoscimento, di natura economica e normativa, per fare fronte alle situazioni di disagio inerenti alle distanze casa - lavoro ed ai correlati spostamenti.

Art. 19) Trasferimenti

A tutti i dipendenti trasferiti per esigenze aziendali, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del 31 marzo 2015, anche successivamente alla data di stipula del presente contratto, verrà corrisposta una indennità chilometrica di Euro 0,22 per ogni chilometro oltre il 20° (40 calcolando andata e ritorno).

Le distanze sopra indicate si intendono tra l'unità produttiva di assegnazione ad esito del trasferimento ed il luogo di dimora abituale.

Tale previsione non trova applicazione per coloro che, per effetto del trasferimento, saranno avvicinati al luogo di residenza/domicilio.

Le distanze (seguendo il percorso consigliato) vengono desunte dal sito internet

www.viamichelin.it.

La suddetta indennità sarà erogata solo per i trasferimenti successivi alla prima assegnazione lavorativa a seguito di assunzione e solo in caso di ulteriore allontanamento.

La Banca si impegna a garantire la massima vicinanza possibile tra il luogo di residenza ed il luogo di lavoro compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Il dipendente può formulare formale richiesta di avvicinamento alla residenza presentandola all'Ufficio Personale e, per conoscenza, al preposto indicando anche una eventuale disponibilità ad un mutamento di mansioni. La Banca ha un mese di tempo dalla avvenuta ricezione della richiesta per fornire una risposta al dipendente.

Art. 20) Il buono pasto

Il buono pasto previsto all'art. 50 del CCNL del 31 marzo 2015 viene aumentato ad € 5,25 giornalieri per i dipendenti la cui dimora abituale abbia una distanza pari o inferiore a 15 km dall'unità organizzativa, per tutti gli altri viene aumentato ad € 9,00. Il computo dei buoni pasto si determina facendo riferimento alle ultime presenze mensili consolidate.

La distanza tra la dimora abituale e l'unità organizzativa viene desunta dal sito internet www.viamichelin.it (percorso consigliato).

In alternativa il dipendente può richiedere il versamento di pari importo da parte della Banca al fondo integrativo di pensione, al netto del contributo di solidarietà (attualmente del 10% ove consentito dal relativo regolamento del fondo).

L'introduzione del buono pasto elettronico sarà soggetto a specifico accordo tra le parti una volta effettuati tutti gli accertamenti ed indagini del caso.

Art. 21) Assicurazione

La Banca stipula una polizza di assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra professionali in favore di tutti i dipendenti presso una compagnia di assicurazione. I massimali contro il rischio di morte e di invalidità permanente sono i seguenti:

- € 235.000 per i quadri direttivi, per tutti i dipendenti del servizio tecnica/sicurezza, tecnologia informazione;
- € 130.000 per i restanti dipendenti delle aree professionali.

La copertura assicurativa è dovuta anche per i dipendenti con contratto di lavoro part-time o assenti per aspettativa non retribuita che hanno pertanto diritto alle prestazioni senza alcuna riduzione.

La Banca consegna copia della polizza alle Rappresentanze Sindacali Aziendali. E' data la possibilità ai dipendenti di aumentare le somme assicurative di cui sopra a proprio carico alle condizioni di favore applicate alla Banca.

Art. 22) Mutuo prima casa

I dipendenti possono richiedere mutui ipotecari per la costruzione, l'acquisto o il risanamento della prima casa, come definita dalla normativa fiscale in vigore ed in cui

si risiede abitualmente. La richiesta di finanziamento può essere effettuata dal dipendente individualmente o unitamente al coniuge o convivente more uxorio.

Affinché vengano applicate le condizioni dipendenti è necessario che:

- la proprietà dell'immobile risulti intestata al dipendente almeno pro quota;
- sia intestata anche al dipendente individualmente o unitamente al coniuge o convivente more uxorio la relativa documentazione: contratti di compravendita, fatture, consuntivi tecnici o altra documentazione a comprova della costruzione, acquisto o risanamento effettuato o da effettuare;
- l'importo massimo del finanziamento non superi le 48 retribuzioni mensili lorde fino ad un massimo dell'80% del minore tra il valore di perizia dell'immobile ed il prezzo di compravendita; al dipendente spetta un importo minimo pari ad € 200.000,00 qualora il calcolo derivante dal computo delle 48 mensilità sia inferiore a questo importo;
- il periodo di preammortamento non dovrà superare 3 anni;
- la periodicità del rimborso deve essere mensile (tutte le altre forme di rimborso sono soggette ad autorizzazione da parte del CIC e devono essere espressamente motivate); i mutui in essere mantengono l'attuale periodicità;
- durata massima 25 anni (compreso il periodo di preammortamento), non prorogabile. Non sono previsti periodi più lunghi che, in ogni caso, vanno sottoposti a ratifica da parte del CIC. In ogni caso la Banca consiglia a tutti i collaboratori di non richiedere mutui di durata superiore a 20 anni stante l'onerosità dell'impegno economico;
- la garanzia ipotecaria deve essere di primo o secondo grado ed iscritta sull'immobile oggetto di costruzione, acquisto o risanamento;
- deve essere prodotta un'assicurazione incendio vincolata a favore della Banca.

La Banca ha facoltà di richiedere le garanzie aggiuntive che ritenga opportune.

È possibile concedere prefinanziamenti pari all'ammontare del mutuo fino alla stipula del contratto e relativa registrazione dell'ipoteca.

Qualora l'importo minimo previsto (48 mensilità o € 200.000,00) non sia sufficiente all'acquisto, alla costruzione o al risanamento della prima casa, può essere richiesto anche un finanziamento maggiore (previe garanzie e capacità di rientro). Allo scopo di evitare la stipula di 2 contratti ipotecari viene stabilito un tasso di interesse ponderato. Questo viene adeguato in caso di fluttuazione dei tassi di interesse tenendo conto dell'importo residuo del mutuo. I rimborsi vengono utilizzati per estinguere innanzitutto quella parte di mutuo calcolata ad un tasso di interesse maggiore.

La modalità di ammortamento può essere

- a rata costante francese (forma finora applicata);
- a rata costante e durata variabile (durata iniziale massima 22 anni - durata massima del mutuo 25 anni);
- a rata con quota capitale crescente.

Il mutuo può essere concesso anche ripetutamente qualora si tratti dell'unica abitazione di proprietà.

Il tasso base di interesse è rappresentato dal tasso medio a 3 mesi Euribor (365 giorni) riferito alla media del mese precedente, senza arrotondamenti. Il tasso viene pubblicato mensilmente su "Il Sole 24 ore" alla rubrica tassi a breve termine. L'adeguamento dei

tassi di interesse avviene come sino ad ora trimestralmente.

Sui mutui ipotecari ed i relativi prefinanziamenti si applica il suddetto tasso base (flat).
In caso di tasso base negativo, si applica il tasso pari a 0,00% (zero/00).

Art. 23) Utilizzo autovettura privata, trasferte e danni

I viaggi per motivi di servizio devono essere preventivamente autorizzati dal preposto e formalizzati tramite apposita procedura interna.

Per effettuare i viaggi di servizio deve essere preferibilmente utilizzata l'autovettura del parco macchine della Banca oppure un mezzo di trasporto pubblico. L'eventuale utilizzo della propria autovettura privata deve essere preventivamente autorizzato dal preposto. Il rimborso chilometrico viene effettuato secondo le tariffe vigenti tempo per tempo in Banca. La percorrenza chilometrica da liquidare viene determinata, sulla base del percorso consigliato risultante da Google Maps.

Ai dipendenti, in quanto incaricati dalla Banca ad utilizzare la propria autovettura per viaggi di servizio e coinvolti senza colpa grave in un incidente, viene risarcito il danno subito dalla propria autovettura, a condizione che questo venga rilevato da un perito e non sia coperto da un'assicurazione.

Fermo quanto sopra, il sinistro verrà rimborsato previo quanto segue:

- immediata comunicazione (tramite mail/telefono) all'Ufficio Personale da parte del dipendente;
- successiva relazione scritta dell'incidente al proprio preposto;
- conferma del preposto dell'accaduto ed inoltro all'Ufficio Personale.

Art. 24) Missioni

In via migliorativa rispetto a quanto previsto dal CCNL del 31 marzo 2015 per le missioni al di fuori del territorio di competenza della Banca (province Bolzano, Trento, Pordenone, Belluno, Venezia, Treviso, Vicenza e Padova), la diaria viene corrisposta dal 1° giorno.

Inoltre, la Banca riconosce in ogni caso il tempo di viaggio maggiore di un'ora per viaggio come orario di lavoro, retribuendolo come orario di lavoro straordinario.

Art. 25) Ex premio di rendimento

L'erogazione di un premio di rendimento annuale è stata regolamentata da ultimo all'art. 5 del Contratto Integrativo Aziendale del 30 maggio 1997. La base di calcolo era data, fino all'anno 1999, dallo stipendio del mese di dicembre di ogni anno, con esclusione dell'indennità per titolari di filiale e delle altre indennità di funzione. A tale base venivano applicate le seguenti percentuali:

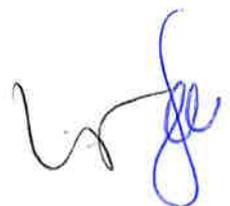
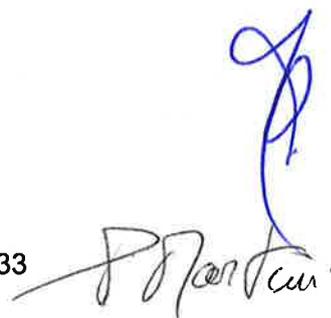
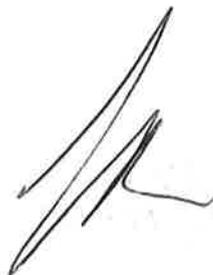
a) area professionale 1, livello retributivo 1	200 %
b) area professionale 2, livello retributivo 1	232 %
c) area professionale 2, livello retributivo 2	232 %
d) area professionale 2, livello retributivo 3	242 %
e) area professionale 3, livello retributivo 1	243 %
f) area professionale 3, livello retributivo 2	245 %

- g) area professionale 3, livello retributivo 3 255 %
- h) area professionale 3, livello retributivo 4 275 %
- i) quadri direttivi, livello retributivo 1 295 %
- j) quadri direttivi, livello retributivo 2 300 %

Ai sensi del verbale di accordo 18 maggio 1996 tra Assicredito e le OO.SS. firmatarie del CCNL il premio di rendimento veniva calcolato sulle tabelle in vigore al 31 dicembre 1995 relativamente ad una quota pari al 100% e sulle nuove tabelle per la parte residua. Con il CCNL dell'11 luglio 1999 lo standard nazionale del premio di rendimento è stato assorbito dalle tabelle retributive. Gli assegni ad personam riconosciuti dalla Banca fino al mese di dicembre 1999 sono stati ragguagliati in base alle percentuali sopra indicate e vengono corrisposti nella nuova misura mensile a decorrere dal mese di gennaio 2000.

Il premio di rendimento eccedente lo standard nazionale viene mantenuto a livello aziendale, ricalcolato secondo i criteri stabiliti a livello nazionale ed erogato mensilmente in misura di un tredicesimo.

Detto tredicesimo è riferito all'inquadramento in ogni singolo mese ed è quindi soggetto a variazioni nel corso dell'anno a seguito di passaggio di classe di anzianità e/o promozione. In questi casi, nel mese di dicembre, si effettua il conguaglio tra quanto erogato mese per mese e quanto spettante con riferimento all'inquadramento del mese di dicembre di ogni anno.



PARTE IV – Relazioni industriali

Art. 26) Permessi, libertà ed agibilità sindacali

In materia di agibilità sindacali si applicano le normative contenute nell'accordo di rinnovo del 7 luglio 2010 e successive modifiche in materia di libertà sindacali, sottoscritto in data 25 novembre 2015.

L'esistenza di un'unica RSA per Organizzazione Sindacale ovvero di una segreteria di coordinamento in caso di presenza di più RSA della stessa Organizzazione Sindacale costituiscono un'agevolazione nello svolgimento delle relazioni sindacali.

A tal fine per le Organizzazioni Sindacali che intendano costituire un'unica RSA ovvero una segreteria di coordinamento vengono stabilite, oltre a quanto previsto dalle normative sopra richiamate, le seguenti previsioni contrattuali di maggior favore:

- 1) le RSA possono essere scelte/nominate a libero ed insindacabile giudizio della singola Organizzazione Sindacale tra tutti i dipendenti della Banca Popolare – Volksbank senza limitazione alcuna ad eccezione di quanto previsto al punto 5);
- 2) a tutti i membri della RSA sono estese tutte le tutele, nessuna esclusa, che la legge o gli accordi in tema di libertà ed agibilità sindacali riconoscono al segretario della RSA;
- 3) le Organizzazioni Sindacali comunicano alla Banca i nominativi dei membri della RSA in occasione delle nuove nomine, nonché ogni loro modifica;
- 4) i membri della RSA devono essere proporzionali al numero di iscritti, secondo i criteri di seguito indicati:
fino a 100 iscritti con un minimo di 50 iscritti due membri;
oltre 100 iscritti un membro ulteriore per ogni ulteriori 50 iscritti;
- 5) è facoltà di ogni Organizzazione Sindacale nominare all'interno della RSA un numero maggiore di membri di quanto previsto al punto 4), tuttavia l'estensione delle tutele di cui al punto 2) sarà limitata al numero dei membri come calcolati al punto 4) e che dovranno essere nominativamente comunicati alla Banca;
- 6) sono previsti i seguenti permessi retribuiti che potranno essere utilizzati da tutti i membri della RSA:
 - 100 ore all'anno per ogni Organizzazione Sindacale maggiorate di 7 ore all'anno per ogni iscritto;
 - in ogni caso, un minimo di 300 ore all'anno per ogni Organizzazione Sindacale;
- 7) le ore di permesso di cui al punto 6) vengono calcolate in base al numero degli iscritti alle Organizzazioni Sindacali rappresentati in Banca Popolare dell'Alto Adige nel mese di novembre di ogni anno per l'anno successivo;
- 8) i permessi di cui al presente articolo devono essere utilizzati per l'assistenza diretta e indiretta ai dipendenti della Banca;
- 9) per la partecipazione alle trattative con la direzione in occasione della stipulazione e del rinnovo dei contratti integrativi/accordi a latere e di tutti gli incontri organizzati o cui partecipa la direzione della Banca, le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi in aggiunta ai permessi di cui al punto 6).

Le previsioni di maggior favore di cui a tutti i punti precedenti valgono anche per le eventuali segreterie di coordinamento che le Organizzazioni Sindacali intendano costituire al posto di un'unica RSA. La segreteria di coordinamento dovrà avere non più

di 3 membri che costituiscono l'ordinaria delegazione trattante anche se per la validità degli accordi è sufficiente la firma della maggioranza della stessa. Al fine di dare maggior rappresentatività alla segreteria di coordinamento, della stessa potranno far parte, oltre ai 3 membri costituenti la delegazione trattante, anche eventuali membri che la RSA di coordinamento chieda che la assistano nell'attività sindacale solamente verso gli iscritti. A tutti i componenti della segreteria, e non solamente a quelli costituenti la delegazione trattante, spettano le garanzie previste al precedente punto 2). I permessi di cui ai punti precedenti spettano invece unicamente alla segreteria di coordinamento, la quale potrà cedere una parte dei permessi anche ai membri delle RSA locali. Alle RSA locali compete la gestione delle questioni sindacali riguardanti il solo ambito territoriale provinciale.

Art. 27) Bacheca sindacale elettronica

Le Rappresentanze Sindacali hanno a disposizione una bacheca sindacale elettronica all'interno della quale possono rendere noti i comunicati sindacali a tutti i dipendenti.

Art. 28) Assemblee aziendali

Le assemblee aziendali sono regolate in conformità alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed all'accordo del 6 gennaio 1984.

Per le assemblee aziendali indette al di fuori del singolo orario di lavoro, ai partecipanti, ivi compresi i part time, viene riconosciuto il trattamento contrattuale delle prestazioni straordinarie; i quadri direttivi possono fare confluire le relative ore nell'autogestione del proprio orario di lavoro.

La Banca si fa carico delle spese sostenute per il servizio di interpretariato (a favore dei dipendenti affetti da sordomutismo) per un massimo di due assemblee all'anno e previo accordo con HR.



Potenti



PARTE V – Parte speciale

Art. 29) Aumento della retribuzione ordinaria fissa dei dipendenti

Il presente articolo esplicherà i propri effetti a decorrere dal 1° gennaio 2020.

A partire da tale data, la Banca concede un aumento della parte fissa della retribuzione (cioè aumento della voce "retribuzione ordinaria" del cedolino) a tutti i dipendenti che, al 31 dicembre 2019, risultino alle dipendenze della stessa con contratto di lavoro subordinato, anche se non in servizio (esempio in quanto in aspettativa).

Per i dipendenti a tempo parziale, tale aumento retributivo sarà applicato proporzionalmente all'orario di lavoro svolto.

Tale aumento avrà effetto a decorrere dal 1° gennaio 2020, non sarà assorbibile ed avrà carattere di definitività e non potrà per nessun motivo venir revocato, ridotto o comunque modificato dalla Banca e/o dai suoi aventi causa.

In particolare, gli importi previsti al presente articolo non causeranno in alcun modo l'assorbimento di eventuali ad personam riconosciuti ai singoli dipendenti. In via esemplificativa, non sono da intendersi assorbibili da eventuali aumenti che dovessero essere previsti da futuri rinnovi contrattuali.

Pertanto, gli importi in questione sono da intendersi aggiuntivi alla retribuzione annua lorda globale spettante ad ogni singolo dipendente e devono ritenersi aggiuntivi rispetto agli importi tabellari previsti dal CCNL.

Lo stesso si deve, quindi, intendere parificato a tutti gli effetti alla voce "retribuzione ordinaria" dell'attuale cedolino paga. A mero titolo di esempio esso concorrerà al calcolo della base imponibile ai fini TFR.

Resta inteso tra le Parti che quanto previsto al presente articolo, stante il suo carattere di specialità e definitività, non è necessario venga riportato all'interno dei futuri contratti integrativi aziendali.

inquadramento e gr. posizione	aumento stipendio mensile	inquadramento e gr. posizione	aumento stipendio mensile
QD4 G	605,20	QD4 C	134,14
QD3 G	605,86	QD3 C	134,81
QD4 F	457,99	QD2 C	150,80
QD3 F	458,66	QD1 C	170,49
QD2 F	474,65	3.4 C	179,63
QD4 E	359,86	3.3 C	184,26
QD3 E	360,52	3.2 C	191,56
QD2 E	376,51	3.4 B	169,82
QD1 E	396,21	3.3 B	174,44
QD4 D	310,79	3.2 B	181,75
QD3 D	311,45	3.1 B	182,40
QD2 D	327,45	3.3 A	140,10
QD1 D	347,14	3.2 A	147,40
3.4 D	356,28	3.1 A	148,06
3.3 D	360,90	2.1 A	147,90

Allegato 1

Raccordo tra profili professionali previsti da CIA del 27 novembre 2017 ed il presente Accordo.

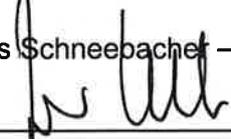
CIA 27 novembre 2017**CIA ATTUALE**

Profili Professionali	Famiglia Profili Professionali
Ausiliario	Ausiliario
Addetto 1	Addetto
Addetto 2	Incaricato
Esperto 1	Esperto
Esperto 2	Esperto Senior
Specialista 1	Specialista
Specialista 2	Specialista Senior
Coordinatore	Preposto
Responsabile ufficio	Preposto
Responsabile servizio	Preposto
Responsabile area	Preposto
Addetto 1	Assistente alla clientela
Consulente 1 - consulente junior contact center*	Assistente alla clientela
Consulente 2 - consulente cc	Consulente
Gestore esperto Capofila - consulente senior cc	Gestore
Gestore privati	Gestore
Gestore imprese 1	Gestore
Gestore imprese 2	Gestore Senior
Gestore privati senior - coordinatore cc	Gestore Senior
Gestore imprese senior	Gestore Senior
Titolare di filiale	Preposto
Titolare capofila	Preposto
Responsabile Centro Private	Preposto
Direttore Corporate	Preposto
Responsabile contact center	Preposto
Direttore di sede	Preposto

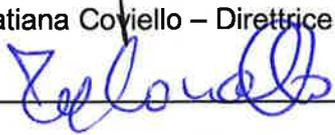
Bolzano, 29 novembre 2019

Banca Popolare dell'Alto Adige S.p.A.

Johannes Schneebacher – Direttore Generale



Tatiana Coviello – Direttrice human resources



FIRST-CISL





UILCA-UIL



UNISIN

