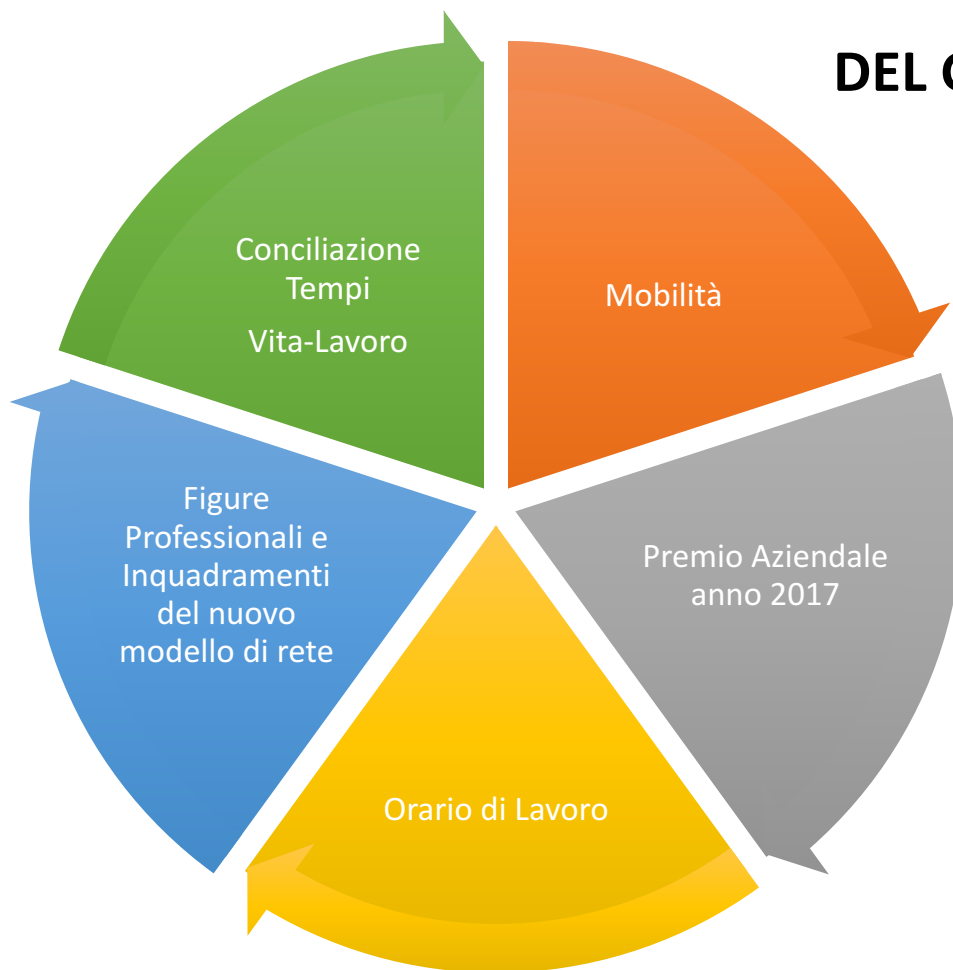




UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO BANCO BPM



30 dicembre 2017

E' presente nelle filiali Hub e alcune Indipendente. Supporta, nel rispetto della normativa, il Gestore Imprese attraverso lo svolgimento di attività di tipo amministrativo.



Le progressioni inquadramentali verranno riconosciute alle seguenti condizioni

1. Nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini .
2. Nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria .
3. Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Ha il compito di supportare il Gestore Corporate attraverso lo svolgimento di attività specialistiche pur in ambito amministrativo relative alla proposta e all'istruttoria delle pratiche di competenza del Gestore stesso.



Le progressioni inquadramentali verranno riconosciute alle seguenti condizioni

1. Nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini .
2. Nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria .
3. Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

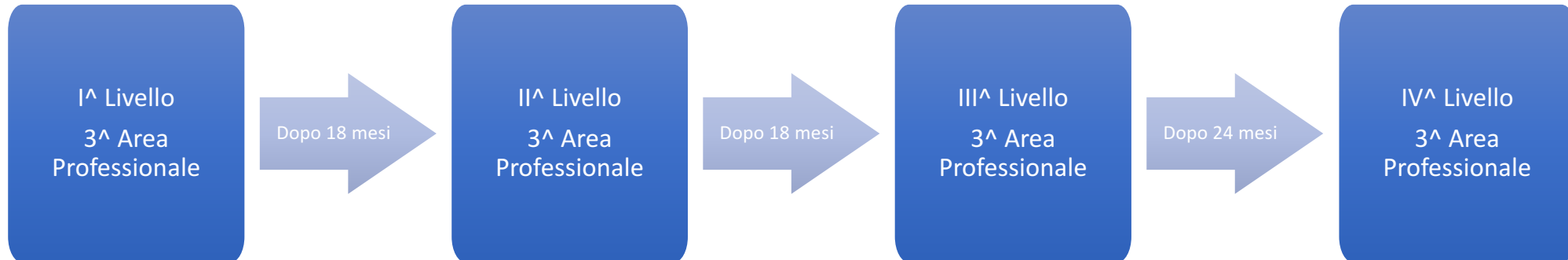
Il Gestore è responsabile della gestione, della relazione, della cura e della fidelizzazione della clientela assegnata e contribuisce al conseguimento degli obiettivi economici e patrimoniali della filiale.



Le progressioni inquadramentali verranno riconosciute alle seguenti condizioni

1. Nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini .
2. Nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria .
3. Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Il Gestore è responsabile della gestione, della relazione, della cura e della fidelizzazione della clientela assegnata e contribuisce al conseguimento degli obiettivi economici e patrimoniali della filiale.



Le progressioni inquadramentali verranno riconosciute alle seguenti condizioni

1. Nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini .
2. Nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria .
3. Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Il Gestore è responsabile della gestione, della relazione, della cura e della fidelizzazione della clientela assegnata e contribuisce al conseguimento degli obiettivi economici e patrimoniali della filiale.



Le progressioni inquadramentali verranno riconosciute alle seguenti condizioni

1. Nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini .
2. Nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria .
3. Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

I^ Livello
Quadri Direttivi



FIGURE PROFESSIONALI – OFFERTA FUORI SEDE

In aggiunta a quanto previsto per le varie e specifiche figure professionali, è previsto un trattamento ulteriore per i gestori di portafoglio che siano in possesso dell'iscrizione all'albo unico dei Consulenti Finanziari e formalmente incaricati da Aziende del Gruppo all'offerta fuori sede e che effettivamente la esercitino in via continuativa e prevalente.

Indennità aggiuntiva di euro 50 lordi mensili

L'indennità spetta al personale inquadrato fino al IV^a Livello
3^a Area Professionale

Rimborso rinnovo annuale dell'iscrizione all'albo unico dei consulenti finanziari

Il rimborso avverrà entro il termine di tre mesi dall'avvenuta ricezione delle richieste corredate da documentazione attestante l'avvenuto pagamento.

Il trattamento indennitario di cui sopra avrà le seguenti caratteristiche:

- corresponsione in 12 mensilità
- cessazione dell'erogazione qualora al lavoratore non sia più richiesto lo svolgimento di attività fuori sede;
- assorbimento in caso di riconoscimento di inquadramento superiore.

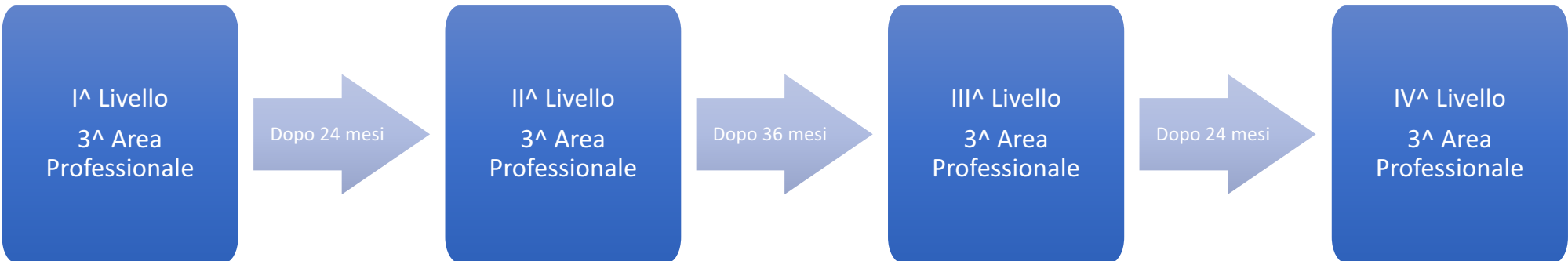
Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Il nuovo modello può prevedere, tempo per tempo, professionalità i cui comportamenti attesi richiedono l'affinamento di attitudini e competenze specialistiche legate al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali individuati dall'azienda. A titolo esemplificativo si fa riferimento agli ambiti di **bancassicurazione**, di **agricoltura**, di **estero** e di **sviluppo**.

Figure professionali che si occupano di ATTIVITA' DI SVILUPPO



Figure professionali che si occupano di AGRICOLTURA, di ESTERO e di BANCASSICURAZIONE



Le progressioni inquadramentali verranno riconosciute alle seguenti condizioni

1. Nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini .
2. Nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria .
3. Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Nell'ambito delle Direzioni territoriali è prevista l'attività di concessione crediti la cui responsabilità è assegnata al responsabile di Direzione territoriale.

Tra le risorse assegnate a tale attività saranno individuate figure che svolgeranno l'attività di valutazione del merito creditizio delle pratiche provenienti dalle filiali e delibereranno gli affidamenti nell'ambito dei poteri ad esse delegati.

I[^] Livello
Quadri Direttivi

Nell'ambito dei poteri di rappresentanza conferiti dalla Banca, i Preposti hanno responsabilità dell'attività commerciale e non creditizia, e operativa propria della tipologia di filiale, in tema di coordinamento risorse nelle filiali ad operatività ridotta cd. «Spoke» (Art. 93 CCNL).

Inquadramento MINIMO di
III[^] Livello
3[^] Area Professionale



Indennità mensile pari a
75 euro lordi

Ferme restando le disposizioni previste dal CCNL vigente per quanto riguarda le succursali ad attività ridotta:

- 2 addetti – II[^] Livello 3[^] Area Professionale
- 3/4 addetti – III[^] Livello 3[^] Area Professionale

Caratteristica dell'indennità mensile

1. Corresponsione in 12 mensilità
2. Cessazione qualora il lavoratore venga adibito ad altro ruolo/attività
3. Assorbimento in caso di inquadramento superiore
4. Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Inquadramento MINIMO di
I[^] Livello
Quadri Direttivi



Indennità mensile pari a
120 euro lordi

Ferme restando le disposizioni previste dal CCNL vigente per quanto riguarda le filiali:

5/6 addetti – I[^] Livello Quadri Direttivi

7 addetti – II[^] Livello Quadri Direttivi

8/9 addetti – III[^] Livello Quadri Direttivi

almeno 10 addetti – IV[^] Livello Quadri Direttivi

Caratteristica dell'indennità mensile

1. Corresponsione in 12 mensilità
2. Cessazione qualora il lavoratore venga adibito ad altro ruolo/attività
3. **Riconoscimento esclusivo** ai lavoratori che abbiano l'inquadramento minimo previsto
4. Assorbimento in caso di inquadramento superiore
5. Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

E' presente presso le filiali Hub e in alcune filiali Indipendenti. Supporta il Direttore della filiale al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività di controllo di primo livello.

IV[^] Livello
3[^] Area Professionale



Indennità mensile pari a 80 euro lordi
se referenti presso filiali HUB

Indennità mensile pari a 60 euro lordi
se referenti presso filiali Indipendenti

Caratteristica dell'indennità mensile

1. Corresponsione in 12 mensilità
2. Cessazione qualora il lavoratore venga adibito ad altro ruolo/attività
3. **Riconoscimento esclusivo** ai lavoratori che abbiano l'inquadramento minimo previsto
4. Assorbimento in caso di inquadramento superiore
5. Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

E' presente presso le filiali Hub e in alcune filiali Indipendenti. Riportando al Direttore della filiale, coordina l'attività commerciale dei gestori. Può inoltre essere sostituto temporaneo del Direttore. In tale caso si occuperà della gestione amministrativa ordinaria della filiale, senza esercitare facoltà di delibera o gestione del personale.

Nelle filiali fino a 9 dipendenti

I[^] Livello
Quadri Direttivi

Nelle filiali di almeno 10 dipendenti

II[^] Livello
Quadri Direttivi

Sono presenti presso le Aree con compiti di presidio e coordinamento delle azioni commerciali a supporto delle filiali per l'ambito di competenza.

I[^] Livello
Quadri Direttivi

Nei confronti di coloro che, secondo i disposti normativi dei due ex Gruppi, avevano in corso di maturazione

- un livello inquadramentale superiore,
- la trasformazione del trattamento indennitario in assegno ad personam assorbibile,
- il conseguimento di un assegno ad personam assorbibile

e che abbiano già maturato una esperienza pari al 50 % del periodo richiesto per quanto in corso di maturazione secondo le pregresse normative dei due ex Gruppi conseguiranno, al termine del percorso temporale quanto ivi previsto (inquadramento, trasformazione, assegno ad personam in corso di maturazione per il quale concorrono), alle seguenti condizioni

- avvenuto completamento del periodo di maturazione nell'ambito di ruoli del nuovo modello della rete commerciale fra quelli individuati dal presente accordo
- che nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini
- nell'intero periodo di riferimento (ovvero dall'inizio del percorso che avrebbe portato alla maturazione dell'inquadramento sino al termine dello stesso) abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella c.d. obbligatoria.



In caso di mutamento della tipologia di portafoglio gestito nell'ambito della fattispecie privati, personal, business, imprese e corporate il periodo trascorso nella gestione di un portafoglio di ciascuna delle tipologie indicate sarà ritenuto utile ai fini della maturazione dell'inquadramento previsto per il nuovo portafoglio assegnato.

Per il resto della normativa che regola le missioni a corto raggio (fino a 25 km) e a lungo raggio, fare riferimento all'articolo 70 del CCNL vigente

0,40 km +

Spese pedaggi autostradali e parcheggi effettivamente sostenute e documentate

SE utilizzo del mezzo proprio

MISSIONI

spostamenti in comune diverso dalla sede lavorativa di assegnazione

Rimborso spese per pedaggi autostradali e parcheggi effettivamente sostenute e documentate

SE utilizzo di mezzi di trasporto aziendali

Rimborso costo effettivamente sostenuto

SE utilizzo del trasporto pubblico

Ferme restando le disposizioni del CCNL (art. 88 e art. 111) in tema di consenso, i trasferimenti disposti su iniziativa aziendale possono avvenire solo **previo consenso** da parte del lavoratore anche nelle seguenti ipotesi:



- Per "anzianità" si intende l'effettiva anzianità di servizio del lavoratore.
- Per "distanza" si intende l'effettiva distanza chilometrica fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro.

L'Azienda non riconoscerà alcun pagamento di indennità e/o di trattamenti economici sostitutivi quando il lavoratore viene trasferito ad una unità produttiva ubicata a **meno di 30 km** dal proprio Comune di residenza (intesa come dimora abituale).

Qualora il trasferimento disposto dall'Azienda avvenga ad una sede di lavoro ubicata ad una distanza **superiore a 30 km**, verrà riconosciuta al lavoratore interessato un'apposita "Indennità di pendolarismo quotidiano" (in seguito IPQ) giornaliera così determinata:

0,40 euro
x (km a tratta – 30)
x 2

Con tetto massimo a tratta
di 70 km

- La distanza chilometrica sopra indicata è quelle tra l'indirizzo di residenza (intesa come dimora abituale) e l'indirizzo della sede di lavoro, calcolata in un sol senso considerando la "via più breve" su software specifico disponibile attraverso Google Maps.
- L'Azienda si riserva di adottare il criterio della "via più veloce" per la quantificazione dell'indennità da corrispondere in quei casi particolari in cui, sulla base dell'esperienza applicativa della normativa in argomento, l'adozione della regola generale (via più breve) dovesse risultare, oggettivamente, di particolare gravosità per il dipendente interessato.
- L'IPQ viene corrisposta agli aventi diritto soltanto per le giornate di effettiva presenza presso la propria sede di lavoro e viene corrisposta dall'effettivo trasferimento.
- L'IPQ non è computabile ai fini del TFR, della previdenza e dell'assistenza.
- Nel caso di cambiamento di residenza (sempre intesa come dimora abituale) comunicata all'azienda ai sensi del vigente CCNL, la misura dell'IPQ già percepita sarà rideterminata con riguardo alla distanza fra la nuova residenza e la sede di lavoro.
- In aggiunta all'IPQ, al Personale trasferito presso le unità produttive collocate nelle isole – ad eccezione della laguna veneziana - sarà riconosciuto il rimborso del costo del biglietto del traghetto.

Con riferimento al lavoratore inquadrato fino al 2° livello della categoria Quadri Direttivi

Trasferimento su iniziativa aziendale ad unità produttiva distante **oltre 30 km** dalla propria residenza (intesa come dimora abituale).

Diritto di presentare domanda di riavvicinamento trascorsi 18 mesi dal trasferimento



Impegno dell'azienda a far rientrare il lavoratore che si trovi oltre soglia di consenso come da accordo (nella fascia dei 30 km) **entro 24 mesi dalla domanda di riavvicinamento.**

Eventuali trasferimenti successivi al primo, ma sempre “fuori fascia” (in avvicinamento o meno alla residenza), saranno da considerare influenti ai fini dei termini temporali sopra indicati ed incideranno solo sulla determinazione dell'importo dell'indennità da riconoscere come da accordo.

I termini di rientro sopra indicati sono **ridotti di 6 mesi** per il seguente Personale:

- portatori di handicap e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92). Inoltre l'Azienda terrà in particolare considerazione eventuali casi di condizioni invalidanti permanenti
- genitori o familiari che assistano con continuità un parente o affine (entro il terzo grado) handicappato e come tale riconosciuto dalla vigente normativa di legge (legge 104/92)
- personale femminile in gravidanza o con figli di età inferiore a tre anni o, in alternativa, personale maschile che fruisca almeno del 50% del periodo di congedo parentale complessivo teoricamente spettante
- personale a part time interessato da trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km dal comune di residenza

Qualora, per particolari ragioni tecniche, organizzative e produttive, le Aziende non siano in grado di accogliere le domande di avvicinamento entro i termini di cui al presente articolo, **l'indennità verrà maggiorata del 20% per un massimo di 12 mesi**, decorsi i quali l'Azienda assicurerà il rientro entro la soglia dei 30 km.

Resta salvo il diritto di rientro per le domande presentate nel periodo di vigenza del presente accordo.

CONCILIAZIONE TEMPI VITA LAVORO – PART TIME I

A livello di Gruppo la percentuale di riferimento è il 15 %.

E' comunque prevista la possibilità di valutare la concessione del part time, anche in deroga alla suddetta percentuale, tenendo conto delle specificità di ciascuna unità produttiva/organizzativa.

Durata e scadenza

- I contratti a part time avranno durata massima di DODICI mesi con scadenza 30 aprile e 30 settembre di ogni anno

Articolazione orario

- La durata settimanale dell'orario part time potrà essere compreso tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti. Con distribuzione orizzontale, verticale o mista.

Tempistica delle richieste

- Le domande dovranno essere trasmesse a Gestore del Personale per il tramite del proprio responsabile attraverso compilazione modulistica entro il 1° febbraio e il 1° luglio di ogni anno.

Riscontro alle domande

- Alle domande verrà dato riscontro entro il 1° aprile ovvero il 1° settembre.

Mobilità

- Sarà richiesto il consenso del lavoratore a part time, laddove il trasferimento su iniziativa aziendale comporti uno spostamento superiore a 20 km fra la residenza e la sede lavorativa, e non costituisca avvicinamento alla residenza dell'interessato.

Intervallo meridiano

- In attesa di una specifica trattazione del tema, al personale con contratto part time vengono confermate le rispettive previsioni vigenti presso i due ex Gruppi Banco Popolare e Banca Popolare di Milano.

Formazione

- L'azienda esprime l'impegno a ricercare soluzioni che agevolino la partecipazione ai corsi di formazione da parte del personale part time.

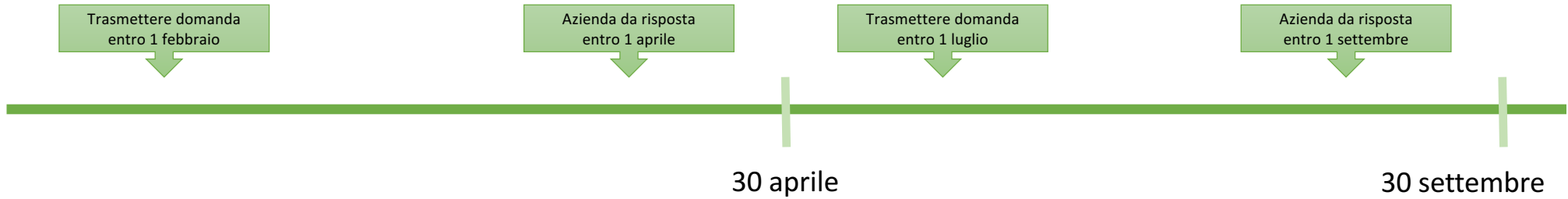
Ripristino del tempo pieno

- Il ripristino prima della naturale scadenza potrà avvenire su iniziativa del lavoratore per motivate ragioni di carattere familiare e/o personale.

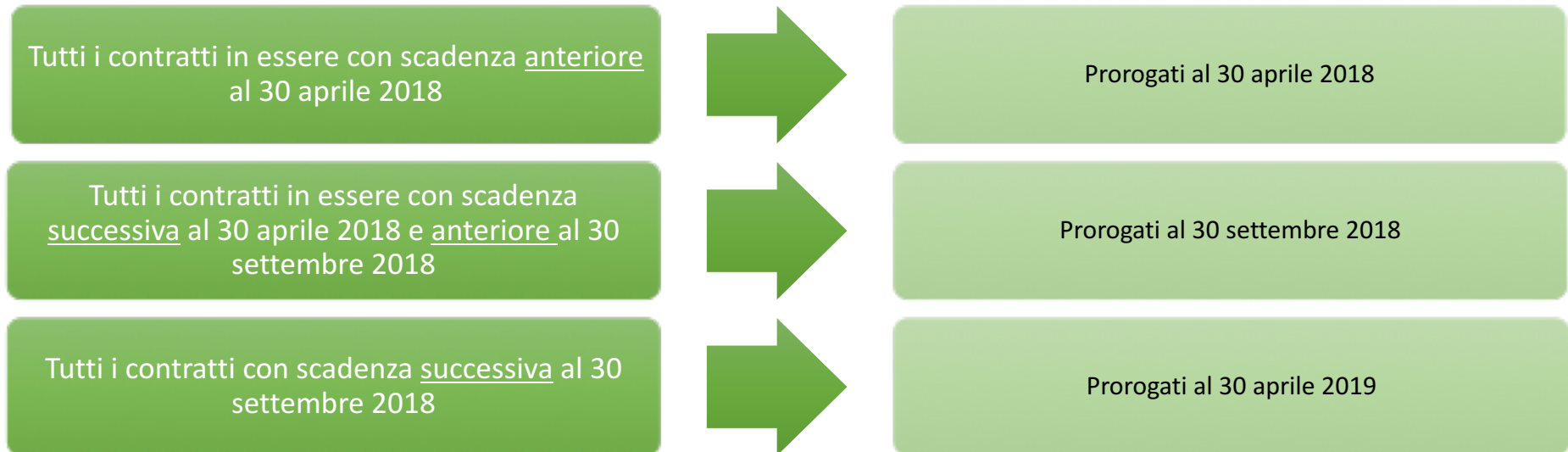


UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

CONCILIAZIONE TEMPI VITA LAVORO – PART TIME II



**REGIME
TRANSITORIO**



CONCILIAZIONE TEMPI VITA LAVORO – PART TIME III

Al di fuori dei casi con precedenza (vedi note fondo pagina) l'assegnazione del part time avverrà secondo il seguente ordine di priorità decrescente e con l'assegnazione di un punteggio per ciascuna casistica, come da tabella: a parità di punteggio, si terrà conto della data di ricezione della domanda indicata sul modulo di richiesta/rinnovo part time. La graduatoria sarà rielaborata in occasione delle due scadenze di ciascun anno.

Casistica	Punteggio
In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o soggetto equiparato ex legge, i figli o i genitori del lavoratore o lavoratrice.	10
In caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista un congiunto con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi "articolo 3 comma 3 legge 104" che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.	10
In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni.	10
In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente portatore di handicap ai sensi articolo 3 della legge 104/1992.	10
In caso di lavoratori portatori di handicap con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104	10
Altri problemi di salute del dipendente.	9
Assistenza ad altro familiare convivente e non, con gravi e comprovate ragioni di salute.	7
DSA in figlio di età superiore ai 13 anni.	5
Frequenza a corsi di studio legalmente riconosciuti	3
Altri motivi (per esempio genitore unico affidatario di figlio di età compresa fra 13 e 18 anni; presenza nel nucleo familiare di figli di età superiore ai 13 anni ma minore di 18, motivi personali...)	2

Casi con precedenza:

- Lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territoriale competente.
- Per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante (riferimento D.Lgs 151/2001) purché con riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Con riferimento alla legge 81/2017 - lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità del lavoro agile, previa scelta volontaria da parte degli interessati, si aggiunge alle modalità tradizionali di svolgimento dell'attività lavorativa e non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro di natura subordinata – viene avviata una fase di sperimentazione della durata di due anni a partire dal 1° gennaio 2018.

Definizione

- Modalità di prestazione lavorativa flessibile e volontaria rispetto all'orario e al luogo di lavoro, che può essere svolta con utilizzo di idonei mezzi informatici messi a disposizione dall'Azienda.

Luogo di svolgimento

- Presso una sede aziendale o locale del Gruppo diverso da quello prevalentemente assegnato oppure presso la residenza privata del dipendente (casa: domicilio o dimora abituale).

Limite Massimo

- In fase di avvio sperimentale, la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, sarà resa per un massimo di DUE giorni alla settimana, di cui al massimo UNO da casa.

Destinatari e condizioni

- Tutte le risorse assunte con contratto a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova, con esclusione del contratto di apprendistato professionalizzante, inquadrato nell'ambito delle A.P. o dei quadri Direttivi. E che siano in carico in unità operative di Direzione centrale e di tutte le Direzioni territoriali, dove lo svolgimento dell'attività nella modalità del lavoro agile sia compatibile con le esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'azienda, con la tipologia di attività di assegnazione e con il ruolo e/o la mansione del singolo lavoratore.

Graduatoria di accesso

- Per quanto concerne il lavoro agile svolto da casa, il limite massimo di 250 dipendenti si formerà attraverso una graduatoria che terrà conto dei seguenti criteri:
 - gravi e comprovati problemi di salute per i quali non sia in atto una assenza per malattia;
 - stato di gravidanza;
 - maggiore distanza fra sede di assegnazione residenza (intesa come dimora abituale);
 - priorità nell'inoltro della richiesta.

Durata massima

- L'accordo individuale che regolerà lo smart working avrà durata massima di 12 mesi.

Orario di lavoro

Fermo restando l'orario settimanale di lavoro come definito dal vigente CCNL, i dipendenti svolgeranno la propria prestazione lavorativa, eventualmente anche part time, in modalità lavoro agile generalmente in corrispondenza dell'orario della struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale dell'orario di lavoro, fermi restando eventuali vincoli derivanti dall'orario dell'unità operativa presso la quale si svolge l'attività in lavoro agile.
Se la prestazione di lavoro agile è svolta da casa non è previsto, per i lavoratori inquadrati nell'ambito delle Aree Professionali, lo svolgimento di prestazioni oltre il normale orario di lavoro (né straordinario, né banca ore, né lavoro supplementare).

Diritto di disconnessione

Riconosciuto sia alle Aree Professionali sia ai Quadri Direttivi (ferme restando per loro quanto previsto dal CCNL).

Buono Pasto

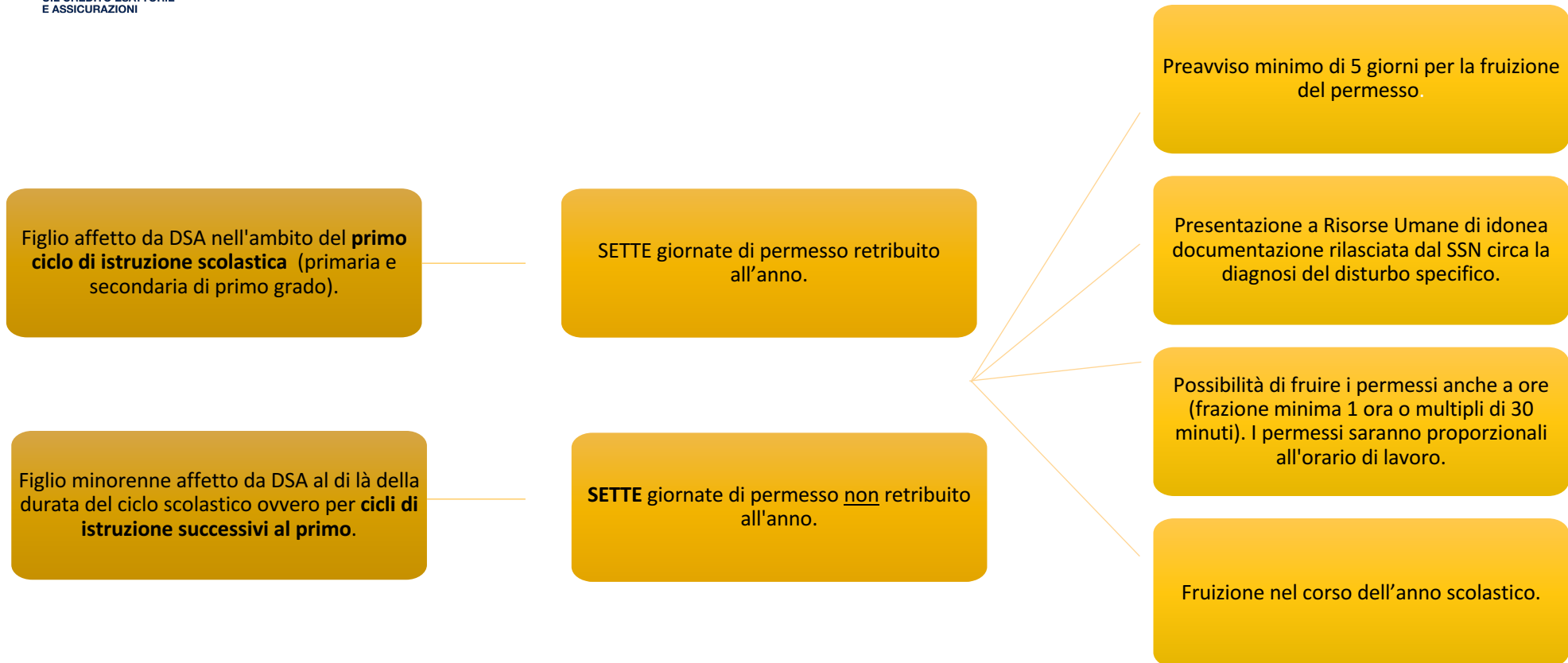
A favore dei lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile presso locali del Gruppo viene riconosciuto il buono pasto o il servizio mensa secondo le pregresse normative vigenti.
Non è invece prevista l'erogazione del buono pasto a favore dei lavoratori che effettuano la propria attività di lavoro agile da casa.

Formazione e dotazione tecnologica

L'azienda garantirà un'adeguata formazione sia al lavoratore interessato che al relativo responsabile sulle principali tematiche inerenti lo smart working e fornirà tutte le apparecchiature tecnologiche utili e idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità lavoro agile comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e:

- non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al dipendente e al datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, e comporta il rispetto di tutte le disposizioni di legge e di normativa aziendale tempo per tempo vigenti, ivi compresi i trattamenti economici e normativi
- non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario individuale di lavoro e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni, né delle opportunità di crescita professionale, per garantire le quali è previsto da parte della funzione Risorse Umane un monitoraggio periodico sull'andamento della sperimentazione, attraverso il coinvolgimento degli interessati e dei relativi responsabili al fine di verificare l'effettivo svolgimento delle attività assegnate e la qualità dei risultati prodotti
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro
- deve consentire una crescita professionale e contributo analogo a quello del lavoro svolto in modo tradizionale.



Fonti normative: Verbale di Accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, parti opportunità e responsabilità sociale di impresa del 19 aprile 2013 e Legge 8 ottobre 2010, n.170.

ORARIO DI LAVORO – PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE

Cure e/o visite ambulatoriali, effettuate tramite il SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

- Permesso retribuito senza limite.

Cure e/o visite ambulatoriali, effettuate presso enti o medici NON convenzionati con il SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

- Monte complessivo annuo di OTTO ore di permessi retribuiti.

Per entrambi i casi è necessario produrre certificato medico o opportuna documentazione medica.

ORARIO DI LAVORO – PERMESSI STRAORDINARI PER GRAVE INFERMITA'

Definizione di familiare

- Genitore, figlio, fratello, nonno, coniuge o convivente ex lege.

Durate del permesso

- Massimo TRE giorni all'anno, frazionabili anche a ore.

Termini di utilizzo

- Entro SETTE giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici (i.e. Ricoveri ospedalieri opportunamente documentati).

Utilizzo alternativo

- Fermo restando il limite complessivo di ore corrispondenti alle tre giornate di permesso, possono essere concordate con la Gestione del Personale riduzioni dell'orario lavorativo complessivamente non inferiori ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

Permesso retribuito per LUTTO FAMILIARE

- In caso di morte di un familiare (genitori, figli, fratelli, coniuge anche separato o equiparato ex lege o suoceri, nonni, nipote, genero, nuora o altro soggetto convivente componente della famiglia anagrafica) vengono riconosciuti tre giorni di permesso straordinario RETRIBUITO. Detti permessi dovranno essere utilizzati entro 30 giorni dall'evento e opportunamente giustificati.

Permesso a seguito di RAPINA

- il personale coinvolto nell'evento potrà chiedere un permesso straordinario retribuito per MASSIMO TRE GIORNI lavorativi da fruire immediatamente successivi a quello della rapina. Se richiesto, il personale ha diritto ad essere trasferito entro trenta giorni dall'evento.

Permessi a favore di DIPENDENTI STUDENTI (ad integrazione da quanto previsto dal CCNL Articolo 61*)

- Previsto UN GIORNO di permesso RETRIBUITO per ogni esame universitario superato. Utilizzabile entro dodici mesi successivi all'esame e comunque entro il conseguimento della laurea.
- Al conseguimento del Diploma di Laurea e di Laurea Magistrale verranno concessi ulteriori 15 GIORNI di permesso straordinario da fruire entro i 12 mesi successivi (anche non consecutivi).
- Tutti i permessi relativi ai dipendenti studenti sono usufruibili anche per ulteriori diplomi di laurea.

Permessi NON RETRIBUITI per l'ambientamento dei figli presso l'ASILO NIDO, la SCUOLA di INFANZIA e la SCUOLA PRIMARIA

- E' prevista la concessione fino ad un massimo di 10 GIORNI ANNUALI per l'asilo nido e le scuole di infanzia, e fino a DUE giorni annuali per la 1° classe della scuola primaria

CONGEDO MATRIMONIALE

- Congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie.
- Decorrenza dal giorno del matrimonio. Eventuali posticipi dovranno essere concordati tenuto conto delle esigenze di servizio.

*Il Comma 5 dell'articolo viene modificato prevedendo la possibilità di chiedere un permesso retribuito sino a 60 giorni di calendario per l'elaborazione della tesi e fino a 90 giorni di calendario per corsi di perfezionamento all'estero.

Permesso retribuito per donazione sangue

- Viene concessa una giornata di riposo retribuita.
- Il prelievo deve essere effettuato presso Centri autorizzati (Centro di raccolta fisso o mobile, oppure presso un Centro trasfusionale, oppure presso un Centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati dal Ministero della Sanità)
- il limite quantitativo minimo alla donazione è fissato in 250 grammi.
- In deroga ai parametri sopra definiti, è prevista comunque la possibilità di fruire di un permesso retribuito nella misura massima del numero di ore (nell'ambito della giornata della donazione) di assenza dal servizio.

Permessi non retribuiti 2 – 4 ore

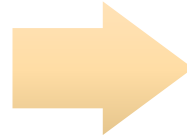
- I dipendenti possono, per motivi personali, fruire di un permesso non retribuito di 4 ore mensili frazionabile nel limite minimo di 2 ore. Questi permessi non sono utilizzabili nel pomeriggio antecedente una giornata non lavorativa o nella mattinata seguente un giorno non lavorativo.

Permessi retribuiti per nascita figlio

- Ai padri vengono concessi, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa di legge, 3 giorni di permesso retribuito per ogni evento di parto. Il permesso deve essere fruito (anche in modo non consecutivo) entro 30 giorni dall'evento.

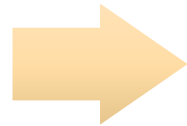
In deroga a quanto previsto dagli accordi di fusione del 23 dicembre 2016.

Banca Ore 2017



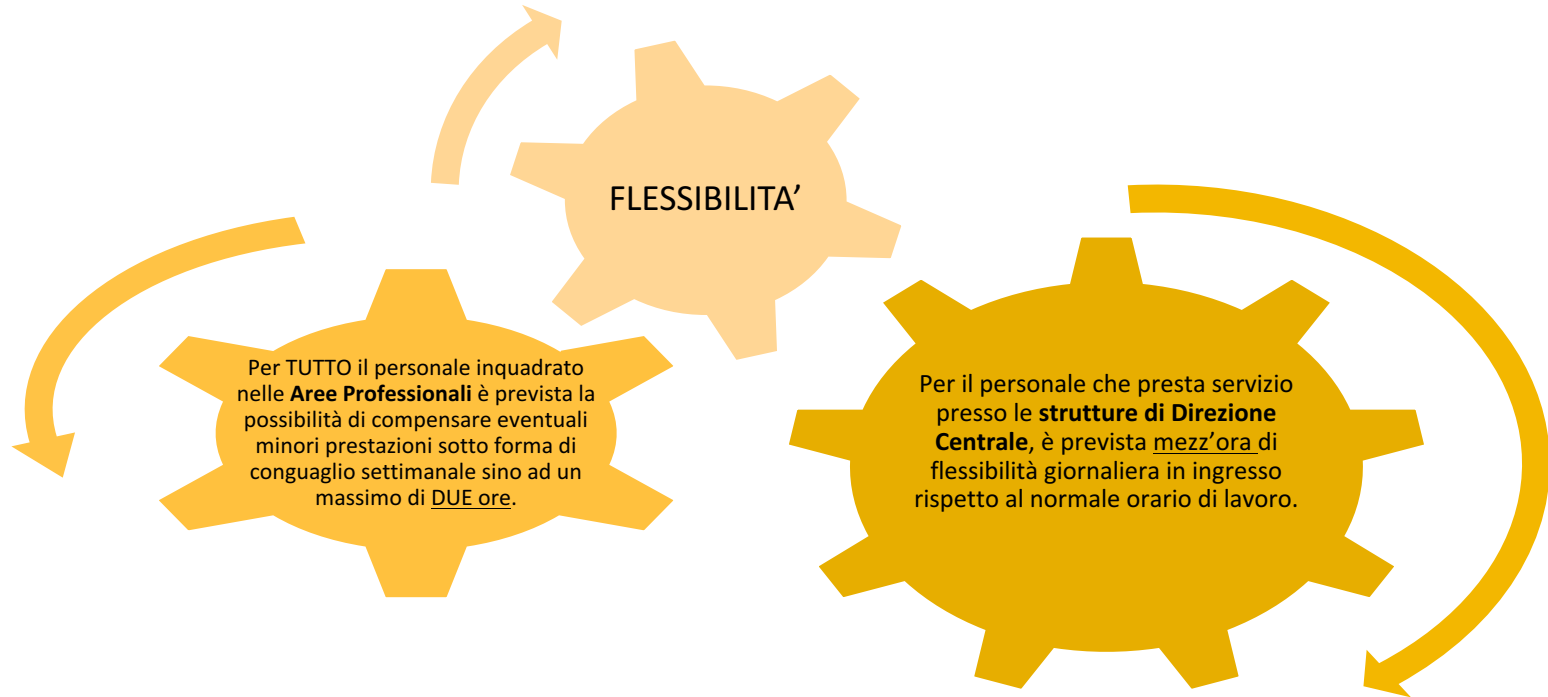
Fruizione obbligatoria entro il 30 aprile 2018 (pena perdita) .

Banca Ore accumulata e scaduta da più di 24 mesi
alla data del 31 dicembre 2017



Fruizione obbligatoria entro 24 mesi dalla
data in cui sarà resa visibile e fruibile (pena
perdita).

Per quanto riguarda le FESTIVITA' SOPPRESSE si concorda che gli eventuali residui NON fruiti nell'anno di maturazione NON daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.



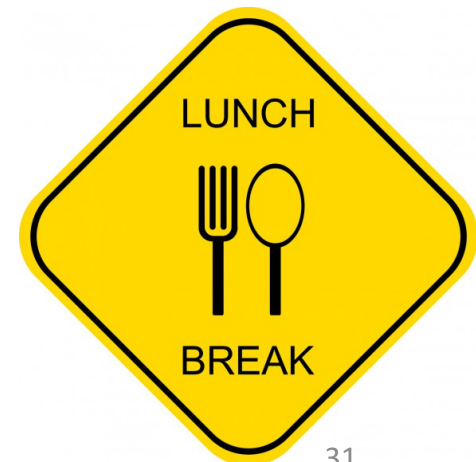
ATTENZIONE!

La certificazione medica è richiesta per le malattie di durata superiore a UN giorno!

DURATA INTERVALLO PER IL PRANZO

E' possibile per il singolo lavoratore richiedere l'allungamento sino a due ore o la riduzione sino a 30 minuti della durata dell'intervallo del pranzo.

La richiesta sarà valutata tenuto conto delle esigenze tecniche organizzative e produttive dell'unità organizzativa di appartenenza.



I premi saranno erogati esclusivamente a favore del personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri direttivi.



La quota residua non utilizzata al 31 dicembre 2018, dedotto il contributo di solidarietà, sarà riconosciuta secondo le modalità già in uso nei piani welfare dei due ex Gruppi.

Il premio riguarda il personale che alla data del 31.12.2017 sia in servizio con contratto a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato professionalizzante) presso società che applicano il CCNL del Credito nell'ambito del Gruppo, nel rispetto dei seguenti criteri e condizioni:

- che sia in servizio alla data del 1° giugno 2018
- l'importo è determinato in ragione dell'inquadramento nell'ambito delle Aree Professionali o dei Quadri Direttivi al 31.12.2017
- per il personale assunto in corso d'anno l'importo individuale come determinato viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2017, considerando come mese intero l'eventuale frazione
- per il personale part time nel corso del 2017 il valore dell'importo individuale viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno
- è escluso il personale che nel corso dell'anno sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto
- i valori non sono computabili ai fini del TFR e delle previdenza complementare.