

**ACCORDO AI SENSI E PER GLI EFFETTI DI CUI ALL'ART.11 BIS E ART. 22 CCNL, PARTE SECONDA, PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BCC/CRA.**

Il giorno 15/01/2020, presso la Sede della Banca Prealpi SanBiagio Credito Cooperativo Soc. Coop. a Tarzo (TV)

tra

La Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo Italiano (di seguito CCB), in persona del Presidente Giorgio Fracalossi;

La Banca Prealpi SanBiagio Credito Cooperativo Soc. Coop. (di seguito la Banca) rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Sig. Carlo Antiga e dal Direttore Generale Girolamo Da Dalto;

assistite da Pasquale Del Buono e dall'avvocato Marco Oggioni del servizio Welfare e Relazioni Sindacali del Gruppo Cassa Centrale Banca, dal Responsabile della direzione risorse Umane Sergio Machnig;

e

La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), rappresentata dai sig. Domenico Mazzucchi, Massimo Orabona, Giuseppe Bragagnolo e Katuscia Fabris e dalla RSA Mameli Roberto;

La Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (FIRST – CISL), rappresentata dal sig. Alberto Giordano e dalla RSA Antonio De Martin, Annamaria Biasotto e Leonardo Betelemme;

La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC – CGIL) rappresentata dai sigg.ri Rosaria Sarpedone, Riccardo Gresele e dalla RSA Paolo Gava e Piergianni Tinello;

La UIL, Credito, Esattorie e Assicurazioni (UILCA) rappresentata dai sigg. Giovanni Gianninoto, Gianromolo Bazzo e dalla RSA Milena Zanin e Buoso Micaela.

\*\*\*\* \* \* \* \* \*

Visto l'art. 11 bis e l'art. 22, parte seconda del CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA del 21.12.2012, così come rinnovato dagli accordi del 09/01/2019 e da quello del 19/12/2019;

*[Handwritten signatures and initials]* pag. 1/

Si conviene quanto segue

### 1. STABILITÀ DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI E RETRIBUTIVI, RELAZIONE CON IL PERSONALE

Il personale in servizio presso la ex Banca San Biagio del Veneto Orientale, a far data dal 1° luglio 2019 è passato, senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze della Banca Prealpi SanBiagio Credito Cooperativo soc. Coop. nascente dalla fusione.

Coerentemente con i propri valori costitutivi, la Banca opererà con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali e retributivi attualmente in essere, nonché di maggiore efficienza ed efficacia.

La Banca, in coerenza con i Valori identitari del Credito Cooperativo, sanciti nell'art. 2 dello statuto e nella Carta dei Valori, opererà, con l'obiettivo di sviluppare la vocazione al territorio contribuendo fattivamente allo sviluppo economico e sociale delle comunità di riferimento consolidandone il radicamento territoriale. In coerenza con questi principi la Banca si pone l'obiettivo di assicurare vantaggi ai Soci e alle comunità, promuovere l'educazione al risparmio, la partecipazione, la coesione sociale e la crescita responsabile sostenibile del territorio. Inoltre La Banca intende sensibilizzare il tema della giusta e corretta vendita e consulenza di prodotti e servizi ai clienti, rimarcando nel continuo i tratti distintivi tipici del Credito Cooperativo, tra cui l'attenzione alla crescita e allo sviluppo professionale dei collaboratori. In questo senso la Banca considera la gestione delle risorse umane un elemento fondamentale per perseguire delle buone pratiche di responsabilità sociale d'impresa. Il personale, infatti, rappresenta un fondamentale portatore d'interesse e lo strumento indispensabile per veicolare i suoi principi verso i soci, la clientela e la comunità. In virtù di tutto ciò, la Banca favorirà ogni occasione per mantenere con il proprio personale dipendente, anche per il tramite delle Organizzazioni Sindacali che lo rappresentano, un sistema di relazioni che risulti trasparente, partecipato e finalizzato a soluzioni condivise.

### 3. VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ'- FORMAZIONE

Consci del fatto che la Banca è chiamata ad operare in un contesto di mercato sempre più competitivo e con un quadro normativo in continua evoluzione, le parti ritengono indispensabile potenziare le iniziative finalizzate alla valorizzazione e alla crescita delle professionalità esistenti all'interno della Banca.

La formazione continua assume un valore determinante e rappresenta lo strumento per la valorizzazione della professionalità, con il fine di garantire da un lato l'adeguatezza della prestazione lavorativa e dall'altro la possibilità di sviluppo dei percorsi di carriera. A tal fine, si specifica che la predisposizione dei piani formativi finanziati saranno previamente definiti nel dettaglio dalla Banca insieme a Cassa Centrale Banca e che essi saranno oggetto di confronto e specifico accordo con le OO.SS. Si conviene quindi di accedere agli strumenti dei Fondi bilaterali di Categoria per il finanziamento delle attività formative, con particolare riferimento alle prestazioni ordinarie di cui al "Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del Credito Cooperativo" di cui al DM 82761/2014 e successive modifiche e/o integrazioni.

#### 4. ORARIO DI LAVORO E DI SPORTELLO, MISURE PER LA CONCILIAZIONE LAVORO FAMIGLIA E MOBILITA' TERRITORIALE.

Le parti, condividendo il principio che forme moderne di flessibilità della prestazione lavorativa aiutano ad armonizzare le esigenze organizzative e produttive aziendali con quelle personali e familiari dei Lavoratori/Lavoratrici e vanno a migliorare il clima aziendale, la soddisfazione dei lavoratori, nonché l'efficienza organizzativa e produttiva aziendale, si incontreranno entro il 30/06/2020 al fine di ricercare forme differenti di flessibilità e di conciliazione vita/lavoro e misure per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita privata.

#### ORARIO DI LAVORO - ELASTICITÀ

In materia di orario di lavoro, per quanto attiene la possibilità di applicare un regime di elasticità dell'orario di lavoro per taluni comparti aziendali e/o ruoli di seguito specificati - anche in linea con la necessità di garantire ai lavoratori interventi che favoriscano la conciliazione dei tempi di lavoro con le necessità familiari - le parti concordano che vada salvaguardata l'esigenza di garantire la continuità del servizio a rotazione fra il personale; pertanto l'utilizzo dell'elasticità dovrà essere concordato con il proprio responsabile di Area/Ufficio.

Per tutti gli addetti agli uffici di Sede e per tutti gli addetti della Rete Vendita inclusi gli operatori di sportello ove ciò sia compatibile con l'organizzazione della rete, viene introdotta una flessibilità di ingresso al mattino di 15 minuti da recuperarsi in giornata allungando l'orario a fine giornata.

Tale previsione ha carattere sperimentale: dopo il termine del 31/12/2021, alla luce delle valutazioni da parte aziendale circa la sostenibilità organizzativa, e il relativo confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, verrà valutata la conferma di tale previsione. Sono, inoltre, previste verifiche anticipate rispetto alla data di cui sopra qualora una delle parti lo ritenesse necessario.

## PART TIME

Considerato che l'istituto del part time costituisce un'importante e positiva forma di flessibilità della prestazione lavorativa e che oggi rappresenta anche uno strumento utile per garantire l'efficienza aziendale e preso atto che attualmente i contratti di lavoro a part time a tempo determinato in essere presso la BCC sono complessivamente superiori rispetto al limite minimo contrattuale, la Banca si impegna a mantenere tale buona prassi anche in futuro, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative.

## LAVORO STRAORDINARIO

Le eventuali prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore, potranno essere effettuate solo con autorizzazione preventiva da parte del proprio responsabile. Verranno effettuate e quindi conteggiate, a tutti i fini contrattuali, a partire da una frazione minima pari a 30 minuti.

## MOBILITA' TERRITORIALE

Le parti, in considerazione della notevole estensione territoriale di competenza e della tipologia delle vie di collegamento, ritengono indispensabile che la mobilità del personale tra le varie unità operative sia attuata in modo da contemperare equamente le esigenze organizzative e operative della Banca con la qualità di vita, la valorizzazione e la crescita professionale del personale stesso.

Pertanto, nell'adottare misure di mobilità territoriale, l'azienda terrà conto prioritariamente delle disponibilità che dovessero emergere da parte del personale che presenti i requisiti professionali richiesti per l'attività di destinazione, nonché delle condizioni personali e di famiglia dei dipendenti individuati, oltre che del luogo di residenza/domicilio del lavoratore stesso.

In ogni caso, prima di rendere operativi singoli trasferimenti, la BCC si impegna, ai sensi dell'articolo 61 del vigente CCNL, a darne preventiva comunicazione, in apposito incontro, a ciascun lavoratore interessato, nel corso del quale provvederà ad illustrarne le motivazioni tecnico-organizzative.

In tale quadro, le parti convengono nell'opportunità di definire regole condivise, trasparenti e omogenee valide per tutti i lavoratori della Banca come segue.

- a. Le parti concordano nel definire che la distanza di 50 chilometri dalla residenza/domicilio del lavoratore, costituisca il termine di riferimento per la definizione del disagio dovuto alla mobilità.

Qualora per particolari, eccezionali e comprovate esigenze organizzative, il lavoratore debba percorrere, con auto personale, distanze superiori a detta soglia per raggiungere l'unità lavorativa presso la quale è stato trasferito, l'Azienda riconoscerà una specifica indennità di mobilità.

- b. Detta indennità sarà definita nella seguente misura:

- per distanza da 50 Km a 59 km per tratta: € 150 mensili
- per distanza da 60 Km a 69 km per tratta: € 200 mensili.
- per distanza da 70 Km a 79 km per tratta: € 250 mensili.
- per distanza da 80 Km a 89 km per tratta: €300 mensili.
- per distanza da 90 Km a 99 km per tratta: € 350 mensili.
- per distanza da 100 km per tratta: € 400 mensili.

- c. Tale indennità non sarà riconosciuta se il trasferimento avverrà su richiesta del lavoratore e non subirà variazioni in aumento nel caso in cui l'aumento della distanza tra la nuova sede di lavoro e la residenza o il domicilio derivi dal cambio di residenza o di domicilio del lavoratore, mentre sarà ridotta, fino ad azzerarsi, in ogni caso di avvicinamento tra la residenza o il domicilio e la nuova sede di lavoro, anche qualora esso avvenga su disposizione esclusiva di parte datoriale. L'indennità assorbirà gli eventuali maggiori compensi riconosciuti per le medesime ragioni fino a concorrenza.

La presente normativa decorre dalla data della fusione (01/07/2019) e si applica a tutti i trasferimenti disposti a decorrere dalla stessa.

- d. In coerenza con i principi condivisi nel presente accordo, l'azienda si impegna a definire, entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, soluzioni

che eliminino la mobilità dei lavoratori che attualmente utilizzano mezzi di trasporto in carico alla Banca per percorrere la distanza casa/lavoro da Este a Tarzo, nel rispetto dei seguenti criteri:

- (i) valorizzazione delle attuali professionalità;
- (ii) definizione di percorsi di ricollocazione professionale;
- (iii) ricollocazione presso le sedi dell'area ex Atestina

Le ipotesi ad oggi al vaglio dalla Banca comprendono la creazione di unità operative presso l'area di Este, nonché la riorganizzazione di uffici e attività. La Banca si dichiara disponibile ad attivare, entro 12 mesi, eventuali incentivi all'esodo, nei limiti massimi consentiti dalle Politiche Remunerative di Gruppo, con riferimento ai lavoratori coinvolti nell'utilizzo dei suddetti mezzi di trasporto.

Rispetto a quanto sopra, la Banca e le proprie RSA si impegnano ad effettuare delle verifiche trimestrali.

## 5. PREMIO DI FUSIONE

La Banca riconosce l'impegno profuso dai colleghi in conseguenza del processo di fusione che ha consentito la continuità del servizio, la riorganizzazione interna senza alcun disagio per la clientela e la gestione dei picchi di lavoro. In ragione di ciò la Banca si impegna ad erogare una liberalità a titolo di "premio di fusione" pari al 75% di un dodicesimo della RAL, non computabile ai fini del calcolo della retribuzione indiretta e differita, TFR, CMN e FPN. Il premio sarà erogato con il cedolino stipendi di Febbraio 2020.

## 6. DISPOSIZIONI FINALI

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto che, esaminati tutti gli aspetti di fatto e di diritto inerenti la presente operazione, ritengono pienamente esplicita la procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 47 della L. 428/90 e all'art. 22 del vigente CCNL.

Il presente accordo sostituisce ogni altro accordo aziendale in relazione alle materie in esso trattate.

Esso decorre dalla data di sottoscrizione ed ha validità per tutti i dipendenti in organico alla data di stipula e per tutti quelli assunti successivamente. La sua

efficacia è sottoposta all'approvazione da parte dell'assemblea dei lavoratori e dei Consigli di Amministrazione.

Letto, accettato e sottoscritto.

F.A.B.I.

BANCA PREALPI SANBIAGIO Banca di  
Credito Cooperativo Soc. Coop.

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

CASSA CENTRALE BANCA S.p.a.

UILCA

