

Il giorno 22 marzo 2016 in Roma

l'Amministrazione della Banca d'Italia, rappresentata dal Capo Dipartimento Risorse umane e organizzazione Umberto Proia, dal Vice Capo Dipartimento Risorse umane e organizzazione Augusto Aponte, dal Capo del Servizio Risorse umane Alberto Martiello e da Antonella Caronna del Servizio medesimo

e

la FALBI, rappresentata da LUIGI LEONE

CARMEN	BALLETTA	ANTONIO	IBRIO
RAOUL	BARONE	GIUANNI	AQUINO PASCARELLA
CRISTIANO	DI MARTINO	VALERIO	SILVESTRE
ANIELLO	MANCINO	ALESSANDRO	VACCARI
SERGIO	MARZINUOTO		
LUCIO	RIZZO		
MAURIZIO	MARINI		
SILVIA	MEROLA		
VALERIA	GRITTA		
GIUSEPPE	LA ROSA		
FABIO MASSIMO	LO IACONO		
CALOGERO	FERLITA		
PAOLO	LICIANI		
MASSILIANO	ROTTANO		
DONATELLA	MORSILLA		
GERARDO	FORTE		

la FISAC-CGIL, rappresentata da

ALESSANDRO	AGOSTINO
ANGELA	DE MARTINO
ANDREA	EACCHIANI
CINZIA	OTTAVI
ALDO	CARLETTI

la UILCA-UIL, rappresentata da

CLAUDIO	CAROSI
DANILO	GIULIANI
FLAVIO	SENO

hanno sottoscritto il presente accordo in tema di riforma degli inquadramenti del personale delle carriere operativa, se.ge.si. e operaia.



RIFORMA DEL SISTEMA DEGLI INQUADRAMENTI

dl
A

te

RE

Nuovo assetto degli inquadramenti

Le parti convengono le seguenti modifiche all'assetto delle carriere Operativa, Se.ge.si. e Operaia, con decorrenza 1° luglio 2016.

Le carriere Operativa, Se.ge.si. e Operaia confluiscono nell'Area Operativa, che si articola in due comparti:

- comparto "supervisor", nel quale è inquadrato il personale con grado di Coadiutore, Coadiutore principale, Capo reparto e Capo officina;
- comparto "operativi", nel quale è inquadrato il personale degli altri gradi delle carriere Operativa, Se.ge.si. e Operaia.

Nell'ambito dell'area sono altresì costituiti quattro profili:

- "amministrativo", nel quale è inquadrato il personale del ruolo unificato della carriera operativa;
- "tecnico", nel quale è inquadrato il personale del ruolo tecnico della carriera operativa;
- "tecnico-operativo", nel quale è inquadrato il personale della carriera operaia.
- "supporto amministrativo", nel quale è inquadrato il personale della carriera Se.ge.si..

Il passaggio dal profilo "tecnico" al profilo "amministrativo" è consentito su domanda dell'interessato, sempreché non ostino particolari ragioni organizzative. In caso di passaggio al profilo "amministrativo", il personale proveniente dal profilo "tecnico" può comunque essere chiamato a svolgere anche le mansioni del profilo di provenienza ove le relative esigenze di servizio non siano altrimenti fronteggiabili.

Il personale appartenente al profilo "supporto amministrativo" che abbia dato disponibilità a svolgere anche mansioni proprie del profilo "amministrativo" viene inquadrato nel grado di Assistente del profilo "amministrativo" mediante selezione a domanda, per anzianità congiunta al merito, sulla base dei seguenti tempi:

- per il personale che abbia effettuato l'ampliamento mansionistico entro il 31 dicembre 2015, con effetto dal 1° gennaio 2018;
- per il personale che ha optato per l'ampliamento successivamente a tale data, dopo 3 anni dalla data di opzione. I tre anni vengono computati dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui è stata effettuata l'opzione.

La domanda può essere presentata anche in anni successivi a quello di maturazione del requisito. In tale caso, la decorrenza dell'inquadramento è fissata al 1° giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.

Le parti si danno atto che la confluenza dei gradi e dei ruoli nei comparti e nei relativi profili dell'Area "Operativa" non comporta alcun mutamento né delle posizioni gerarchiche né degli ambiti mansionistici attribuiti a ciascun grado e ruolo dalle vigenti previsioni regolamentari.

L'Area "Operativa" viene alimentata dall'esterno con diplomati di scuola secondaria di secondo grado nei gradi di Vice assistente o, in relazione alla diversa qualificazione richiesta, di Assistente.

Primo assistente

Nell'ambito del profilo amministrativo e tecnico del comparto operativi è istituito in posizione apicale il nuovo grado di Primo assistente.

Il livello stipendiale del nuovo grado è pari a € 39.500; gli importi dell'Assegno individuale di grado (AIG) e dell'assegno individuale di servizio (AIS) sono i medesimi del grado di Assistente superiore. L'importo annuo più elevato dell'AIG è corrisposto per 10 anni. Le misure delle altre voci del trattamento economico, di missione e di trasferimento nonché di ogni altra indennità, compenso o contributo previsto dai vigenti accordi negoziali sono le medesime previste per il grado di Assistente superiore.

Le mansioni del nuovo grado sono le medesime dell'Assistente superiore.

Il grado di Primo assistente è conseguibile dal 1° gennaio 2017 mediante selezione di merito e per titoli, alla quale sono ammessi i dipendenti con almeno 12 anni compiuti di anzianità nel grado di Assistente superiore. Ai fini della selezione, valgono i medesimi fattori e punteggi previsti per l'avanzamento ad Assistente superiore e Assistente superiore tecnico, fatta eccezione per il titolo anzianità nel grado, per il quale saranno attribuiti:

per ogni anno di permanenza nel grado di Assistente superiore e Assistente superiore tecnico, calcolata dalla decorrenza per la scrutinabilità:

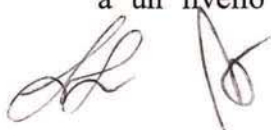
- punti 0,50 dal 13° al 14° anno
- punti 1,00 dal 15° al 16° anno
- punti 1,50 dal 17° anno in poi

Reinquadramento nell'Area Manageriale/Alte professionalità

I Coadiutori e i Coadiutori principali possono optare, senza un numero di posti prestabilito, per il reinquadramento nel segmento professionale degli Esperti, chiedendo - con le modalità e i tempi fissati dall'Amministrazione - di partecipare a un colloquio teso a verificare l'attitudine all'espletamento dei compiti dell'Area Manageriale/Alte professionalità. Il colloquio può essere sostenuto una sola volta.

Il colloquio verte sulle attività della Banca con particolare riferimento ai compiti svolti nel comparto di appartenenza e ha anche lo scopo di verificare la conoscenza della lingua inglese a un livello pari almeno a *intermediate* (B1).

In caso di esito positivo del colloquio, il personale viene inquadrato, con decorrenza 1° luglio 2016, a un livello economico della quarta fascia (ovvero a uno dei livelli "transitori" intermedi)



immediatamente superiore all'importo individuale dello stipendio percepito al 1° luglio 2016 nel grado di provenienza, calcolato con il sistema vigente, incrementato di 1 scatto (pesante e/o leggero in base all'anzianità nel grado), che si aggiunge a quanto percepito a titolo di rideterminazione dell'Assegno individuale di grado. L'elemento distinto della retribuzione (cfr. infra) cessa di essere corrisposto.

Attribuzione dell'incarico di sostituto unità di base

Il conferimento dell'incarico di sostituto del Capo dell'unità di base (Divisione; Ufficio) al personale inquadrato nei gradi di Coadiutore e Coadiutore principale viene effettuato mediante *job posting* nei casi in cui non sia possibile individuare un profilo idoneo e disponibile all'interno della medesima unità. L'individuazione all'interno dell'unità di base dell'elemento cui conferire l'incarico è effettuata con provvedimento del Capo Dipartimento/Filiale su proposta del Capo della medesima unità, condivisa, per le unità dell'Amministrazione Centrale, dal Capo del Servizio e, per le unità della rete periferica, dal Capo del Servizio RIU.

TRATTAMENTO ECONOMICO



Rideterminazione dell'Assegno individuale di grado (AIG)

Per i dipendenti in servizio al 1° luglio 2016 il numero dei giorni utili per la determinazione dell'AIG è aumentato di 548 giorni, con effetto economico dal 1° luglio 2016. Il conseguente maggior importo dell'AIG - determinato sulla base delle tabelle stipendiali in vigore alla data del 1° gennaio 2016 - viene corrisposto sotto forma di un elemento distinto della retribuzione, rivalutabile e non riassorbibile in caso di avanzamento a un grado superiore nell'ambito dell'Area Operativa.

Importi annui dell'Assegno individuale di grado (AIG)

Con decorrenza 1° gennaio 2017:


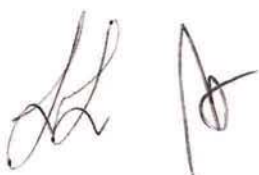
- per le anzianità maturate successivamente al 31 dicembre 2015 nei gradi di Vice assistente, Assistente, Primo operatore, Operaio di 2^a cat. e Operaio di 3^a cat., gli importi annui utili per la determinazione dell'AIG e dell' AIS, ove di misura inferiore, saranno rideterminati in € 580,24. In occasione di promozione l' AIS viene rideterminato secondo le nuove misure;
- per il personale inquadrato nei gradi di Coadiutore principale e Operaio di 1^a cat. super, l'importo annuo utile per la determinazione dell'AIG viene fissato, rispettivamente, in € 1.124,97 (per 12 anni) e € 782,20 (oltre il 12° anno) e in € 825,40 (per 14 anni) e € 650,40 (oltre il 14° anno).

Stipendio

Con decorrenza 1° luglio 2016, l'importo del livello stipendiale dei Coadiutori è pari a € 41.500.

Compenso per l'incarico di sostituto del Capo Divisione e di referente presso le Unità di servizio territoriale (UST) - decorrenza 1° luglio 2016

Al personale con grado di Coadiutore/Coadiutore principale cui è conferito l'incarico di sostituto del Capo Divisione e di referente presso le UST è attribuito, in relazione al periodo di assegnazione dell'incarico, uno specifico compenso la cui misura annua lorda è pari a € 1800,00. Per questo personale tale compenso sostituisce quello previsto a fronte della sostituzione del Capo Divisione assente.



AVANZAMENTI

Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a vertical stroke and a horizontal stroke.Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a vertical stroke and a horizontal stroke.

La disciplina degli avanzamenti tra i gradi delle carriere Operativa, Se.ge.si. e Operaia confluiti nell'Area Operativa è confermata.

Le parti concordano, superando precedenti discipline, che a far tempo dal 1° gennaio 2017 la promozione al grado di Assistente superiore è conferita, mediante selezione di merito e per titoli, ai dipendenti dei profili "amministrativo" e "tecnico" che abbiano un'anzianità nel grado di Assistente di almeno 8 anni.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che per le sessioni 2017, 2018, 2019 le aliquote di avanzamento ai seguenti gradi saranno pari:

- al 10% degli esaminabili per l'avanzamento a Coadiutore principale e all'11% degli esaminabili per l'avanzamento a Coadiutore principale tecnico;
- al 14% per il 2017 e al 10% per il biennio 2018-2019 degli esaminabili a Primo assistente e a Primo assistente tecnico;
- al 25% degli esaminabili ad Assistente superiore e al 16% degli esaminabili ad Assistente superiore tecnico;
- al 50% degli esaminabili ad Assistente e Assistente tecnico;
- al 20% degli esaminabili a Primo capo operatore;
- al 22% degli esaminabili a Operatore capo;
- al 31% degli esaminabili a Operaio di 1^a cat. super;
- al 75% degli esaminabili a Operaio di 1^a cat.;
- al 50% degli esaminabili a Operaio di 2^a cat..

L'Amministrazione dichiara che per le sessioni 2017, 2018, 2019 il numero di posti per l'avanzamento a Coadiutore sarà pari a 50 unità l'anno nel profilo amministrativo e a 15 unità l'anno nel profilo "tecnico".

Passaggio all'Area Manageriale/Alte professionalità

A far tempo dal primo semestre 2017, il passaggio all'Area Manageriale/Alte professionalità avviene mediante i seguenti canali:

- mediante concorso annuale, per un numero di posti determinato, articolato in una prova scritta e orale (unica a livello nazionale). Il concorso può essere sostenuto dopo 5 anni di servizio, a prescindere dal grado di appartenenza. Il superamento del concorso comporta l'inquadramento nel 4° segmento professionale a un livello economico (transitorio o "a regime") immediatamente superiore alla somma dello stipendio nel grado di provenienza e dell'eventuale elemento distinto della retribuzione percepiti;
- mediante il concorso interno per l'accesso al segmento professionale di Consigliere. Il concorso può essere sostenuto dopo 5 anni di servizio nel grado di Coadiutore. Il superamento del concorso comporta l'inquadramento nel 3° segmento professionale a un livello economico

(transitorio o “a regime”) immediatamente superiore all’importo individuale dello stipendio che sarebbe stato conseguito nell’attuale sistema a seguito della promozione a Funzionario di 2^a.

In entrambi i casi all’atto dell’inquadramento nell’Area Manageriale/Alte professionalità l’elemento distinto della retribuzione cessa di essere corrisposto; il passaggio di Area può implicare mobilità d’ufficio.

Dichiarazione a verbale

L’Amministrazione si impegna a bandire annualmente, dal 2017, concorsi interni per il passaggio all’Area Manageriale/Alte professionalità in modo da assicurarne un’adeguata e costante alimentazione anche dall’interno, tenuto altresì conto dei flussi di assunzione dall’esterno.

FALBI, FISAC e UILCA dichiarano di sottoscrivere il presente accordo nel presupposto che nel triennio 2017-2019 l’aliquota dei posti messi a concorso per l’accesso al terzo segmento dell’Area Manageriale/Alte professionalità sia non inferiore a quella media del concorso a Funzionario di 2^a dell’ultimo triennio.


FALBI, FISAC e UILCA invitano la Banca a eliminare la limitazione prevista sul numero di volte nell’arco del quinquennio in cui si può sostenere l’esame per il concorso a Consigliere.

Concorsi interni per il passaggio ad Assistente tecnico e Coadiutore tecnico


Le parti concordano, a modifica della precedente disciplina, che a far tempo dal 1° gennaio 2017 ai concorsi interni per il passaggio ad Assistente tecnico e a Coadiutore tecnico riservati al personale del profilo “tecnico-operativo” possono partecipare i dipendenti con almeno due anni di anzianità nel grado di Operaio di 2^a cat..

Dichiarazione a verbale

L’Amministrazione si impegna a bandire annualmente, dal 2017, concorsi interni per il passaggio ad Assistente tecnico e a Coadiutore tecnico riservati al personale del profilo “tecnico-operativo”.



MOBILITA'

Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a vertical line and a flourish.Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'E' followed by a vertical line and a flourish.

Trasferimenti con dichiarazione di disponibilità



A far tempo dal 1° luglio 2016, l'Amministrazione può disporre il trasferimento di cui all'art. 77 Reg. Pers. parte II - con vincolo triennale di permanenza - presso le Filiali, preventivamente rese note e per le quali non siano pendenti domande di trasferimento, del personale dell'Area Operativa dichiaratosi disponibile e avente anzianità di servizio non superiore a 35 anni, che non abbia maturato diritto a pensione né maturi tale diritto nei tre anni successivi all'emanazione del bando.



SEDE DI VERIFICA

Handwritten signature in black ink, consisting of two distinct parts.Handwritten signature in black ink, consisting of two distinct parts.

Nel primo semestre del 2019 le parti procederanno a una congiunta verifica sulla sussistenza o meno delle condizioni per procedere a una riforma del sistema degli inquadramenti.



PERSONALE A CONTRATTO

Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized cursive 'A' followed by a vertical line.Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized cursive 'A' followed by a vertical line.

Nel corso del 2017 l'Amministrazione verificherà l'esistenza delle condizioni per l'inquadramento a ruolo dei dipendenti a contratto che svolgano attività lavorative riconducibili ai fini istituzionali della Banca. L'esito di tale verifica formerà oggetto di confronto con le OOS firmatarie della riforma del sistema degli inquadramenti.



INCENTIVI AL PENSIONAMENTO ANTICIPATO

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.A handwritten signature in blue ink, featuring a circular loop and a vertical stroke.

In relazione ai contenuti della riforma del sistema degli inquadramenti, nella prospettiva di favorire un ricambio generazionale e fermo restando che le misure di seguito descritte non sono finalizzate a realizzare una riduzione degli organici dell'Istituto, le parti concordano il riconoscimento al personale dell'Amministrazione centrale e delle Filiali non interessate dal riassetto della rete territoriale dei seguenti incentivi al pensionamento anticipato, tra loro alternativi.

A) riconoscimento di una somma *una tantum*, in aggiunta all'indennità di fine rapporto (ove spettante), con riferimento al periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella prevista per il collocamento a riposo d'ufficio, in favore dei dipendenti che maturano il diritto a pensione (INPS o Banca) entro il 30 giugno 2019 e cessano successivamente alla maturazione del diritto. Tale somma è determinata nelle seguenti misure:

- per il periodo fino a 11 mesi: tante mensilità di stipendio quanti sono i mesi interi mancanti al collocamento a riposo d'ufficio fino a un massimo di otto;
- per il periodo ulteriore: una mensilità di stipendio ogni ulteriori quattro mesi mancanti al collocamento a riposo d'ufficio, con arrotondamento per eccesso della frazione residua superiore a due mesi;

Ai fini del calcolo della somma *una tantum*, la mensilità è pari all'importo annuo lordo dello stipendio spettante all'atto della cessazione diviso 13.

B) ferma restando la liquidazione dell'indennità di fine rapporto, ove spettante:

- riconoscimento, fino alla data di liquidazione della pensione (INPS o Banca), di un assegno per il sostegno del reddito, pari al 70% dell'ultima retribuzione pensionabile, in favore dei dipendenti che maturano diritto a pensione entro il 30 giugno 2022 e decidano di anticipare, al massimo di tre anni, la cessazione rispetto alla data di maturazione di tale diritto.
- copertura assicurativa presso l'INPS nel periodo successivo alla cessazione dal servizio, determinazione della pensione eventualmente spettante ai dipendenti assunti ante 28 aprile 1993 ai sensi della RTQ e versamento della contribuzione in favore dei dipendenti assunti dal 28 aprile 1993 iscritti alla previdenza complementare secondo modalità analoghe a quelle stabilite con gli accordi del 16 giugno 2015.

In caso di eventuale rioccupazione (lavoro dipendente o autonomo), si producono i medesimi effetti stabiliti con gli accordi del 16 giugno 2015.

Il dipendente deve presentare domanda irrevocabile di dimissioni con un preavviso rispetto alla cessazione dal servizio pari a 3 mesi per chi ha già maturato diritto a pensione (lett. A) e a 6 mesi per chi cessa anticipatamente rispetto alla maturazione del diritto (lett. B).



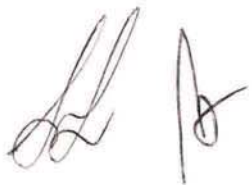
La fruizione degli incentivi al pensionamento anticipato non è compatibile con la fruizione del regime di mobilità previsto dagli accordi sulle misure di sostegno del 16 giugno e del 9 dicembre 2015.

* * *

Il personale addetto alle strutture interessate dalla chiusura che matura diritto alla pensione INPS o Banca entro 7 anni e mezzo dal 31.12.2018 ha titolo alle misure di accompagnamento all'uscita di cui al punto 3a) degli accordi del 16 giugno 2015 e ha tempo fino al 31 marzo 2016 per avanzare domanda. Il personale che non dichiara di avvalersene entro tale data sarà destinatario del regime di mobilità previsto per il restante personale delle medesime strutture.



TRATTAMENTO DI MISSIONE

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'S' followed by a vertical line and a small flourish.A small, stylized handwritten signature in blue ink, resembling a loop or a simple 'A' shape.A handwritten signature in blue ink, featuring a vertical line with a small flourish at the top and a horizontal line at the bottom.

Le parti concordano le seguenti modifiche al trattamento di missione con decorrenza 1.1.2017.

Contributo di viaggio

Sono abolite la misura doppia e quella tripla del contributo di viaggio.

Per le missioni di durata pari o inferiore a cinque giorni lavorativi, il contributo di viaggio è corrisposto nella misura base, ridotta del 40%.

Piè di lista



In caso di applicazione del regime del piè di lista, per il vitto viene riconosciuto un contributo/rimborso di € 150 giornalieri in caso di missione nazionale e di € 200 in caso di missione all'estero.

Servizi di viaggio

In relazione alle richieste formulate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie, l'Amministrazione si impegna a migliorare la flessibilità nella fruizione dei servizi di viaggio offerti dalla *Travel Agency*, prevedendo che quest'ultima, a fronte di autorizzazione della Struttura competente, possa acquistare biglietti aerei per destinazioni europee che consentano cambi di orario del volo dietro applicazione di penali.



BANCONOTE

Handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script.Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script.

Considerato anche il rilievo assunto dagli aspetti di economicità, le parti concordano di avviare nel corso del 2016 un negoziato per definire interventi di natura contrattuale per favorire la razionalizzazione del processo produttivo. In tale ambito, saranno individuate le modalità più adeguate per consentire il passaggio dal profilo “tecnico-operativo” a quelli “tecnico” o “amministrativo”.



FILIALI SPECIALIZZATE NEL TRATTAMENTO DEL CONTANTE



ad. A

ad. A

Le parti concordano di effettuare quanto prima un incontro sulle problematiche delle Filiali specializzate nel trattamento del contante.



PERSONALE CON MANSIONI DI “CENTRALINISTA NON VEDENTE”



Considerata la progressiva riduzione, presso talune realtà, degli ambiti di utilizzo del personale assunto con mansioni di centralinista non vedente, l'Amministrazione si impegna a sensibilizzare le Direzioni interessate affinché consentano, a domanda, l'impiego di tale personale anche in altri compiti riconducibili all'ambito mansionistico del grado rivestito.

