

Il giorno 21/12/2018 in Roma

l'Amministrazione della Banca d'Italia, rappresentata dal Capo Dipartimento Risorse umane e organizzazione Corrado Baldinelli, dal Vice Capo Dipartimento Risorse umane e organizzazione Alberto Martiello e dal Capo del Servizio Risorse umane Antonella Caronna

e

la FISAC-CGIL, rappresentata da

ALESSANDRO AGOSTINO

CINZIA OTTAVI

ALDO CARLETTI

ANDREA CACCHIARI

hanno stipulato il seguente accordo per il personale dell'Area Manageriale e Alte professionalità.

CG

A

Misure di sostegno per il personale addetto alle DDV in chiusura

In relazione alla chiusura delle divisioni distaccate di vigilanza (DDV) di Cuneo, Vicenza e Udine deliberata dal Consiglio Superiore nella riunione del 26 ottobre 2018 nell'ambito della riforma organizzativa della funzione di vigilanza, le parti convengono di estendere al relativo personale le "misure di sostegno alla riforma organizzativa della rete delle Filiali" di cui agli accordi del 16 giugno 2015, con le modifiche di seguito precisate.

Misure di accompagnamento all'uscita

In relazione alle misure di cui alla Sezione I degli accordi del 16 giugno 2015, le parti convengono che:

- i dipendenti che maturano diritto alla liquidazione della pensione entro la data di chiusura dell'unità di appartenenza potranno fruire della misura di cui al punto 2a;
- i dipendenti che maturano diritto alla liquidazione della pensione dopo la data di chiusura dell'unità di appartenenza ed entro il 28 febbraio 2022, potranno fruire della misura di cui al punto 2b;
- i dipendenti che maturano diritto alla liquidazione della pensione entro 7 anni e mezzo dal 28 febbraio 2022 potranno fruire della misura di cui al punto 3a;
- i dipendenti che non maturano diritto alla liquidazione della pensione entro 7 anni e mezzo dal 28 febbraio 2022 potranno fruire della misura di cui al punto 3b;
- le domande di adesione alle misure di cui ai precedenti alinea dovranno essere presentate entro il 30.4.2019.

L'ambito soggettivo di applicazione delle misure di accompagnamento all'uscita è determinato sulla base dei requisiti pensionistici individuati ai sensi della disciplina di cui al D.L. 201/2011, conv. in L. 214/2011 (cd. Legge Fornero), nel testo vigente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Misure in materia di mobilità d'ufficio

In relazione alle misure di cui alla Sezione II degli accordi del 16 giugno 2015, le parti convengono che il trattamento di trasferimento previsto nelle Sezioni IV e V:

- verrà riconosciuto anche al personale addetto alle strutture interessate dal riassetto che abbia accettato, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, un'offerta di trasferimento, anche a seguito di adesione a *vacancy* o di assegnazione ad altra residenza in conseguenza della

CM

A

promozione. Tale accettazione costituisce rinuncia a fruire delle misure di accompagnamento all'uscita;

- sarà altresì riconosciuto al personale che - non avendo già aderito alle offerte di mobilità o non essendosi avvalso delle misure di accompagnamento all'uscita - venga trasferito nel 2019 a seguito del determinarsi delle condizioni per la chiusura dell'unità di appartenenza.

Il personale che fruisce di tali misure non può aderire alle misure di accompagnamento all'uscita destinate al personale dell'Amministrazione Centrale e delle Filiali non interessate dal riassetto della rete territoriale, di cui agli accordi del 29 febbraio 2016.

Utilizzo del personale

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione assicura che i dipendenti addetti alle DDV saranno utilizzati - compatibilmente con le residenze di destinazione che saranno scelte - in compiti coerenti con la professionalità maturata.

Telelavoro

Il personale addetto alle tre DDV, che opti per la permanenza in servizio fino alla chiusura della relativa unità, sarà collocato in telelavoro per lo svolgimento dei compiti del profilo amministrativo a far tempo dalla chiusura della DDV (settembre 2019 o febbraio 2022).

La relativa domanda va presentata entro il 30.4.2019; i dipendenti addetti alle unità che restino operative fino al 2022 possono presentare domanda di accesso al telelavoro entro il 30.9.2021, qualora non l'abbiano già fatto entro il 30.4.2019.

Per tali dipendenti:

- in deroga alla vigente disciplina, l'adibizione al telelavoro avrà durata biennale, con possibilità di rinnovo per ulteriori bienni;
- il trattamento economico spettante sarà quello ordinario previsto dalla vigente disciplina per i trasferimenti d'ufficio, che verrà riconosciuto al momento del definitivo rientro dal telelavoro, ferma restando la corresponsione del contributo temporaneo per gli oneri connessi al pendolarismo per le giornate di rientro settimanale nella sede di lavoro durante il periodo di telelavoro.

E' introdotta, in via sperimentale, la possibilità - riservata al personale che acceda al telelavoro in attuazione dei presenti accordi - di alternare periodi di telelavoro e periodi di lavoro in

GM

presenza, di durata non inferiore a un mese ciascuno, sulla base di intese con la Direzione. Nei periodi di lavoro in sede il dipendente ha titolo al contributo temporaneo di pendolarismo.

Il personale che opti per il telelavoro non può aderire successivamente alle misure di accompagnamento all'uscita destinate al personale dell'Amministrazione Centrale e delle Filiali non interessate dal riassetto della rete territoriale, di cui agli accordi del 29 febbraio 2016.

* * *

I dipendenti collocati in telelavoro in attuazione delle "misure di sostegno alla riforma organizzativa della rete delle Filiali", di cui agli accordi del 16 giugno 2015 e della presente disciplina, possono scegliere di effettuare un rientro nella sede di lavoro ogni due settimane ovvero un rientro di due giornate nel mese.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che ai dipendenti che sono posti in telelavoro in applicazione degli accordi del 16 giugno 2015 e dei presenti accordi sarà garantito, alla prima scadenza, il rinnovo per un ulteriore biennio, ove non ostino ragioni di servizio.

Orario di lavoro

Per tutti i dipendenti che fruiscono del contributo temporaneo di pendolarismo, compresi coloro che sono stati trasferiti in conseguenza di precedenti ristrutturazioni, l'orario di ingresso è tra le 7.30 e le 9.30. Restano ferme le specifiche fasce di flessibilità fissate per i regimi orari particolari e per talune tipologie di part-time.

Trattamento economico

Al personale trasferito d'ufficio a seguito della chiusura delle UST a febbraio 2022 ovvero che rientra dal telelavoro fruito in base al precedente paragrafo, il contributo di pendolarismo compete dalla presa di servizio nella nuova sede di lavoro fino al 31.8.2024.

CS

A

Permessi di cui alla legge 104/92

Il riconoscimento di 6 giorni mensili di permesso (in luogo di 3) in favore dei dipendenti fruitori dei benefici della legge 104/92, introdotto con gli accordi del 16 giugno 2015, viene esteso a tutti i dipendenti che hanno titolo a tali benefici all'atto del trasferimento d'ufficio, finché fruiscono del contributo temporaneo di pendolarismo ai sensi degli accordi del 16 giugno 2015 e della presente intesa.

Dichiarazione a verbale

SEQUENZA DEGLI ATTI GESTIONALI

entro il 30 aprile 2019

- raccolta delle adesioni alla mobilità incentivata e alle misure di accompagnamento all'uscita nonché delle domande di telelavoro e delle preferenze sulla residenza di destinazione di coloro che optino per rimanere addetti all'unità;

entro maggio 2019

- pubblicazione delle determinazioni sulla chiusura delle DDV. Saranno trasformate in UST le unità con un numero di addetti almeno pari a 7 e saranno chiuse le unità con un numero di addetti inferiore a 7: a tal fine saranno considerati nel numero di addetti coloro che abbiano dichiarato di voler permanere presso l'unità o di voler accedere al telelavoro a seguito della chiusura; non saranno invece considerati coloro che hanno aderito alla mobilità incentivata o hanno chiesto di avvalersi delle misure di accompagnamento all'uscita o già usufruiscono del telelavoro alla data del 30 aprile 2019, nonché coloro nei confronti dei quali trova applicazione la misura di cui al punto 1 della Sezione I dell'accordo del 16 giugno 2015;

entro giugno 2019

- adozione dei provvedimenti di collocamento in telelavoro per le DDV in chiusura a settembre 2019;
- adozione dei provvedimenti di mobilità incentivata e di cessazione nonché dei provvedimenti di trasferimento d'ufficio relativi al personale addetto alle DDV in chiusura a settembre 2019 che non abbia aderito alla mobilità incentivata o alle misure di accompagnamento all'uscita e non sia stato collocato in telelavoro;

settembre 2019

- attuazione delle chiusure delle DDV "sotto soglia" e trasformazione in UST delle altre;

entro il 30 settembre 2021

- raccolta delle ulteriori domande di telelavoro e delle eventuali richieste di modifica delle scelte della residenza di assegnazione già effettuate dal personale;

entro gennaio 2022

- adozione dei restanti provvedimenti relativi al personale che non abbia aderito alla mobilità incentivata o alle misure di accompagnamento all'uscita;

entro febbraio 2022

- chiusura delle restanti UST.

* * *

Premio di produzione presso il Servizio Banconote

In relazione al premio di produzione introdotto con gli accordi del 18 dicembre 2017 si prevede quanto segue.

Il premio di produzione viene riconosciuto in misura intera al personale del Servizio Banconote che sia stato addetto al Servizio per l'intero anno e che sia stato presente in servizio per almeno 110 giornate (se osserva l'orario ripartito su 4 giorni settimanali) o 140 giornate (se osserva l'orario ordinario) e salvo demerito.

Il premio viene riconosciuto in proporzione al periodo di effettivo servizio al personale assegnato al Servizio Banconote ovvero trasferito ad altra struttura o cessato in corso d'anno, a condizione che sia stato presente in servizio per un numero di giornate pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi disponibili e salvo demerito.

Il premio di produzione viene erogato entro il mese di giugno dell'anno successivo.

* * *

GB

A

Welfare aziendale

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto del positivo andamento del negoziato per introdurre in Banca un piano di *flexible benefit*, gestito da un *provider* esterno, in sostituzione dell'attuale sistema di provvidenze erogate tramite il CASC-BI. In particolare, i principali punti di convergenza tra le parti riguardano:

- l'attribuzione di un credito *welfare* per il dipendente, spendibile nell'arco di valenza del contratto con il *provider* per l'acquisto tramite il portale dei beni e servizi disponibili ovvero utilizzabile per il rimborso delle spese sostenute direttamente dal dipendente nei casi previsti dalla normativa fiscale, e di un credito *welfare* per il pensionato per la fruizione di iniziative culturali, di sport e tempo libero (cfr. tabella allegata). Il valore dei crediti sarà soggetto a revisione su base triennale in relazione all'andamento dell'IPCA;
- l'attribuzione di un credito aggiuntivo per ciascun figlio a carico di dipendente/pensionato di età non superiore ai 26 anni spendibile nell'arco di valenza del contratto con il *provider*. L'attribuzione di crediti aggiuntivi vincolati per i figli, di importi differenziati per fasce di età, a fronte di spese documentate per l'istruzione. La previsione di uno speciale credito *welfare* per i figli a carico con disabilità (cfr. tabella allegata). Anche tali crediti saranno spendibili per l'acquisto tramite il portale dei beni e servizi disponibili ovvero utilizzabili per il rimborso delle spese sostenute direttamente dal dipendente/pensionato nei casi previsti dalla normativa fiscale. Il valore dei crediti sarà soggetto a revisione su base triennale in relazione all'andamento dell'IPCA;
- la valorizzazione, nell'ambito della gara per la scelta del *provider*, delle convenzioni esistenti con il CASC-BI nonché della diffusione sul territorio dei servizi offerti;
- l'abolizione dei "servizi sociali" del CASC-BI;
- la riorganizzazione del CASC-BI, cui verrebbe demandata unicamente la promozione di iniziative aggregative di carattere culturale e sportivo, con esclusione di ogni erogazione di contributi in favore dei soci e dell'attività di pagamento per conto dei soci. Per lo svolgimento di tali attività il CASC-BI disporrà di locali adeguati e di una dotazione annuale di almeno 700.000 euro comprensiva delle quote associative, con un contributo minimo della Banca di 500.000 euro annui;
- al finanziamento del nuovo piano di *flexible benefit* contribuirà integralmente la dotazione annuale che la Banca versa al CASC-BI in base alla Convenzione in una misura non inferiore a quella ad oggi stabilita.

Pertanto, le parti ravvisano le condizioni per pervenire, entro il prossimo mese di marzo, a un accordo che definisca i contenuti del piano di *flexible benefit* nonché i profili negoziali attinenti il futuro assetto organizzativo e operativo del nuovo CASC-BI (definizione del nuovo testo

dello Statuto e della Convenzione con la Banca) e il suo funzionamento nel periodo transitorio. A tal fine le parti concordano di costituire nel mese di gennaio 2019 una "commissione mista" Banca-Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo per definire in sede tecnica una proposta sul nuovo assetto del CASC-BI da esaminare al tavolo negoziale.

CREDITO WELFARE DISPONIBILE SUL PORTALE FLEXIBLE BENEFIT							
	CREDITO LIBERAMENTE SPENDIBILE PER TUTTI I SERVIZI DEL PORTALE	CREDITO VINCOLATO					
		Sport, cultura e tempo libero	Strutture pedagogiche esterne* e centri attivi	Spese Istruzione (es. Centri estivi, Cevab e corsi linguistici)	Corsi di studio all'estero	Università (durata legale del corso di studi****)	Ricovero in Istituti di cura
DIPENDENTI	€ 670/1.000 per il disabile grave						
PENSIONATI		€ 300					
FIGLI DI DIPENDENTI E PENSIONATI A CARICO**	0 - 2 anni	€ 1.000		€ 3.000			
	3 - 5 anni	€ 1.000		€ 2.500			
	6 - 13 anni	€ 1.000			€ 300		
	14 - 18 anni	€ 1.000			€ 300	€ 700	
	19 - 23 anni	€ 1.000				€ 2.000	
	24 - 26 anni	€ 1.000				€ 1.000	
	disabili***	€ 3.000					€ 4.000

*spendibile per strutture pedagogiche diverse da quelle aziendali

** credito che si aggiunge a quello spettante per il dipendente/pensionato

*** a prescindere dall'età, purché a carico Banca. A tale credito si aggiungono i crediti vincolati spettanti in base alla fascia di età del figlio.

**** anche in caso di inizio degli studi universitari in età diversa da quella indicata nella tabella.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che gli importi dei contributi a carico dei fruitori delle strutture pedagogiche della Banca potranno essere adeguati con gradualità.

* * *

Componente legata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia per l'anno 2018

CS

Le parti convengono che per l'anno 2018 la componente legata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia è individuata nella misura dell'1,6% del monte salari 2017. In relazione a ciò, le parti concordano di:

- erogare al personale in servizio nell'anno 2018 una somma *una tantum* pari allo 0,9% del monte salari 2017, corrispondente all'1,27% dello stipendio annuo lordo secondo le tabelle economiche all'1.1.2018 e sulla base della posizione organico-retributiva ricoperta da ciascun dipendente alla medesima data. Per il personale assunto nel corso del 2018, detta somma è calcolata sulla base della posizione rivestita all'atto dell'assunzione. In caso di assunzione ovvero di cessazione in corso d'anno l'importo dovuto è riproporzionato in relazione al servizio prestato nell'anno 2018. Tale somma *una tantum* non è utile ai fini del trattamento di quiescenza del personale assunto prima del 28.4.1993 (pensione a carico della Banca e indennità di fine rapporto - I.F.R.) né per il calcolo dell'I.F.R. nei confronti dei dipendenti assunti successivamente al 27.4.1993 che ne hanno titolo. Tale somma è inclusa nella retribuzione utile per il trattamento di fine rapporto (T.F.R.). La liquidazione della somma *una tantum* avverrà, ove possibile, nel prossimo mese di febbraio e, comunque, non oltre il successivo mese di marzo.
Ai dipendenti già iscritti nell'anno 2018 alla previdenza complementare e successivamente cessati dal servizio le somme derivanti dal ricalcolo del T.F.R. e del contributo a carico della Banca sull'importo dell'*una tantum* verranno corrisposte direttamente, al pari di altre eventuali competenze arretrate loro spettanti, salvo che la posizione individuale nel Fondo pensione complementare risulti ancora aperta alla data di liquidazione;
- destinare lo 0,3% del monte salari 2017 al finanziamento per il 2018 della *lump sum*, ai sensi di quanto previsto dall'accordo del 16 giugno 2017;
- di incrementare nella misura dello 0,4%, con effetto dall'1.1.2019, le tabelle relative allo stipendio nonché alle indennità e agli speciali compensi stabiliti in cifra fissa vigenti all'1.1.2018, in connessione con il blocco triennale del meccanismo di adeguamento dei trattamenti di missione.

* * *

Lump sum

CM

In applicazione dell'accordo del 16 giugno 2017, l'Amministrazione verserà allo specifico accantonamento per la liquidazione della *lump sum* un importo pari a quello versato dai dipendenti a valere sulla componente legata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia.

* * *

Le parti concordano che nel triennio 2019-2021 non opererà il meccanismo di adeguamento previsto per i trattamenti di missione.

Dichiarazione a verbale

L'Amministrazione dichiara che, nell'applicazione degli istituti previsti dalla riforma degli inquadramenti e nel loro progressivo affinamento, saranno valutati interventi gestionali mirati per tenere conto delle specificità dei corpi ispettivi e, più in generale, del contributo fornito dai dipendenti chiamati più frequentemente a svolgere le loro funzioni anche al di fuori della propria residenza di servizio.

GB

A

Dichiarazione a verbale

La FISAC CGIL, nel sottoscrivere l'accordo odierno, che comprende oltre alle misure di sostegno per il personale addetto alle DDV, il *Welfare* aziendale, anche la componente legata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, efficienza ed efficacia per l'anno 2018, ribadisce la propria contrarietà alla metodologia individuata per l'alimentazione della *lump sum*, che non tutela gli interessi di tutti i colleghi.

L'importo decurtato dalla produttività a favore della *lump sum*, oltre a ledere gli incrementi retributivi di tutti i dipendenti, è una misura insufficiente a garantire, in modo stabile nel tempo, la creazione di una liquidazione di ammontare adeguato a favore dei lavoratori post '93.

CS

A

La Delegazione dell'Amministrazione stipula il presente accordo per conto del Direttore Generale con riserva di sottoporlo al Governatore, il quale lo valuterà in sede di Consiglio Superiore affinché l'accordo stesso sia approvato o respinto nel suo complesso.

PER L'AMMINISTRAZIONE

C. Procella
M. M. M.
Antonio C.

PER LA FISAC-CGIL

Antonio Procella
Antonio Procella
Sep Carletti
Antonio Procella