



## Raggiunto l'Accordo di Armonizzazione in Banca di Trento e Bolzano

Dopo la sottoscrizione in ambito di IntesaSanpaolo degli Accordi di indirizzo volti ad armonizzare i trattamenti contrattuali dei dipendenti delle banche del territorio, ha avuto inizio anche in Banca di Trento e Bolzano la trattativa di armonizzazione, alla presenza della Capogruppo, che, dopo due incontri, si è conclusa il giorno 15 aprile 2008 con la sottoscrizione degli Accordi medesimi.

Le nuove norme, comuni a tutte le banche del Gruppo, sostituiranno quelle previste dal Contratto Integrativo Aziendale di Banca di Trento e Bolzano, andranno in vigore dal 1 maggio 2008 fino al 31 dicembre 2011, e riguardano:

- **MOBILITA'**

### Trasferimenti disposti dall'Azienda

Per trasferimenti con distanza dalla residenza/domicilio superiore a 50 chilometri per le aree professionali, 70 chilometri per QD1/QD2 sarà necessario il consenso del lavoratore.

**Aver sancito che il riferimento sia dalla abitazione anziché dal luogo di lavoro, rappresenta un risultato di indubbio valore.**

### Trattamenti economici di mobilità

Pendolarismo giornaliero:

Per spostamenti superiori a 22 chilometri, calcolati sulla distanza tra residenza e nuova sede di lavoro, sarà erogato un contributo spese di viaggio di euro 0,46 lordi al giorno a chilometro per sei anni, fermo restando la salvaguardia dei trattamenti in essere per i trasferimenti disposti precedentemente all'Accordo.

Personale che trasferisce la propria residenza senza carichi familiari.

Per trasferimenti superiori a cento chilometri è previsto un rimborso spese per viaggi di rientro con plafond annuale calcolato in euro 18,00 lordi a chilometro e massimale di spesa annua pari ad euro 18.000,00 lordi.

Tutti i trattamenti sono aggiuntivi a quanto previsto dal CCNL.

## **Trasferimenti a richiesta**

Possibilità per il personale con almeno tre anni di anzianità (comprendendo nel computo il periodo di apprendistato) di inserire le domande di trasferimento in apposita graduatoria costruita in base alla data di ricezione.

Le domande potranno richiedere tre zone di destinazione, ciascuna zona contiene più filiali, comprese in un ambito territoriale dove la distanza massima tra le due filiali più lontane non può superare i 22 chilometri.

Precisiamo che l'Accordo sarà operativo anche per la Banca di Trento e Bolzano, a fare tempo dal 1 maggio 2008, con le altre banche del Gruppo.

- **ORARI – PERMESSI – ASPETTATIVE**

## **Elasticità**

In ingresso sino ad un massimo di 45 minuti (in posticipo) con compensazione giornaliera o mensile, senza possibilità di usufruire dell'intervallo per il recupero.

Nel caso di mancato recupero questo avverrà in via automatica con l'utilizzo della banca ore o permesso frazionato disponibile.

Per i part time si prevede la possibilità di fruire della medesima elasticità in entrata e l'effettuazione dell'intervallo di 15 o 30 minuti.

## **Intervallo**

Il personale a tempo pieno potrà richiedere la riduzione dell'intervallo individuale a 30 minuti.

## **Permessi**

Previsti tre giorni di permessi retribuiti in caso di morte di coniuge, parenti fino al secondo grado, e conviventi.

Due giorni in occasione di nascita figli.

Un giorno di permesso trasloco, due per trasferimenti di ufficio da 100 a 300 chilometri, tre oltre i 300 chilometri.

Possibilità di concessione di permessi retribuiti per motivi personali e visite mediche **ad esaurimento della dotazione di banca delle ore e delle ex festività.**

Possibilità di concessione di permessi non retribuiti sino a cinque giorni all'anno per motivi personali.

Incremento dei permessi non retribuiti per malattia del bambino sino a otto anni previsti dalla Legge 151/2001 con ulteriori cinque giorni per anno solare, non collegabili a ferie, documentati da certificazione medica.

### Permessi per motivi di studio

Previsti permessi retribuiti per motivi di studio per coloro che frequentano scuole medie inferiori o superiori e l'aumento a tre giorni per esame universitario. (rimandiamo a tale proposito alle circolari esplicative di prossima pubblicazione)

### Maternità

Maternità rischio retribuita al 100%; possibilità di cambio mansioni durante la gravidanza; diritto a permessi retribuiti per corsi di preparazione al parto; possibilità di non effettuare l'intervallo durante l'allattamento; ulteriori tre mesi di aspettativa non retribuita da fruire entro i tre anni di vita del bambino anche in via non continuativa.

### Aspettative

Previsione di aspettativa di un anno ogni cinque per motivi di studio, volontariato, personali.  
Aspettative per malattia (non retribuita di un anno) in aggiunta rispetto a quanto previsto dal CCNL.

### Permessi ex festività

I permessi in questione sono fruibili dal 1 gennaio al 31 dicembre.

- **PART TIME**

Viene prevista la possibilità di trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno in :

- part time a tempo determinato per periodi di tre anni o sei mesi, rinnovabili alla scadenza.
- part time a tempo indeterminato con il limite del 50% dei part time complessivi.

I part time saranno concessi fino ad un limite massimo del 20% dell'organico della Banca.

A titolo indicativo i part time concedibili sulla base dell'organico di filiale sono i seguenti:

filiale da 5 a 8 addetti:	<b>1 part time</b>	– filiale da 9 a 11 addetti:	<b>2 part time</b>
filiale da 12 a 16 addetti:	<b>3 part time</b>	– filiale da 17 a 22:	<b>4 part time</b>
oltre 22 addetti:	<b>5 part time</b>		

**E' comunque prevista la possibilità di concedere part time nelle filiali fino a quattro addetti.**

L'Accordo stabilisce inoltre una scala di priorità per l'accoglimento delle richieste secondo il seguente ordine:

1. personale portatore di handicap (Legge 104/1992)
2. assistere figli/familiari fino al 3 grado portatori di handicap o in situazioni di gravità, al personale rimasto vedovo, separato o divorziato in situazioni di particolare disagio
3. accudire figli fino ai tre anni di età
4. curare figli in età dai tre ai dieci anni, ovvero familiari anziani malati
5. motivi di studio od attività di volontariato

**Le OO.SS. hanno ottenuto l'erogazione del buono pasto giornaliero di euro 5,16 per i part time che effettuano l'intervallo (anche di soli 15 minuti) ed euro 4,00 per chi non l'effettua.**

- **PROVVIDENZE, RIMBORSI, ASSICURAZIONI**

**Assegni di studio per figli dei dipendenti**

In aggiunta agli importi previsti dal CCNL verranno erogate le seguenti provvidenze ai figli dei dipendenti con reddito individuale inferiore ad euro 60.000,00 annuo.

- nido/scuola materna assegno annuo di **euro 120,00**
- scuola elementare borsa di studio alla conclusione **euro 150,00**
- scuola media inferiore borsa di studio alla conclusione **euro 150,00**
- scuola media superiore borsa di studio alla conclusione **euro 200,00**
- studi universitari assegno annuo di **euro 245,00** con il conseguimento di tutti i crediti formativi
- premio di laurea (corso triennale) **euro 150,00**
- premio laurea magistrale **euro 500,00** (in caso di erogazione del premio di laurea breve l'importo sarà di **euro 350,00**)

**Provvidenza per familiari portatori di handicap**

Erogazione di un assegno annuale di **euro 2300,00** per coniuge o figli a carico, corrisposto entro il mese di giugno su presentazione di certificazione ASL.

**Rimborso chilometrico per missione**

Rimborso spese chilometrico di euro 0,36 netti (0,38 dal 1 gennaio 2009) nel caso di utilizzo della propria autovettura, senza distinzione di cilindrata ed alimentazione.

Il medesimo trattamento viene erogato anche negli spostamenti per la partecipazione a corsi di formazione.

## Polizza Kasko

Copertura assicurativa a carico dell'Azienda nel caso di utilizzo della propria autovettura per esigenze di servizio (anche se intestata ad altro componente del nucleo familiare).

- **CONDIZIONI AGEVOLATE AL PERSONALE DELLA BANCA DI TRENTO E BOLZANO**

**L'Azienda ci ha comunicato le condizioni di massima concordate a livello di Capogruppo, relativamente a mutui, finanziamenti e condizioni di conto corrente.**

**Ne riassumiamo i contenuti essenziali, facendo presente che l'applicazione verrà rinviata ad una prossima circolare applicativa e che nel frattempo continueranno ad essere applicate le condizioni in essere:**

### **MUTUI:**

Viene concesso un plafond complessivo per dipendente di **euro 300.000,00** utilizzabile anche per la prima casa del figlio, seconda casa e rinegoziazione.

### **Prima casa dipendente o figlio**

Durata massima trenta anni per tasso variabile e 25 anni per tasso fisso.

- Tasso variabile 75% del MRO (attualmente 3%) fino ad euro 150.000,00
- Tasso fisso Euroirs meno 1% (attualmente 3,80 circa) fino ad euro 200.000,00

### **Rinegoziazione**

Verrà concessa per mutui in essere prima casa a tasso variabile fino a euro 150.000,00 di debito residuo e attivabile su **richiesta del dipendente**.

Ovviamente in questo caso il plafond complessivo sarà decurtato dell'importo originario del mutuo.

### **Mutuo sociale**

Per i dipendenti con il reddito familiare fino ad euro 35.000,00 lordi viene prevista l'erogazione di un mutuo prima casa con condizioni particolarmente agevolate:

**tasso fisso (attualmente al 3%) con durata massima di quaranta anni per un importo massimo di euro 100.000,00.**

### **Seconda casa dipendente**

Tasso variabile: MRO + 0,65

Tasso fisso: EUROIRS + 0,25

## **FINANZIAMENTI AGEVOLATI**

Viene concessa la possibilità di richiedere finanziamenti con piano di rientro della durata massima di dodici anni fino ad euro 20.000,00 per qualsiasi esigenza e senza presentazione di documentazione. Ulteriori euro 10.000,00 potranno essere erogati per specifiche e documentate causali.

## **APERTURE DI CREDITO IN CONTO CORRENTE**

Viene prevista la concessione di Apertura per elasticità di Cassa per il personale di euro 6500,00 per le Aree Professionali ed euro 10.000,00 per i QD e le Aree Professionali con più di dieci anni di anzianità (tasso attuale 2,75%).

## **CONDIZIONI DI CONTO CORRENTE**

Possibilità di aprire un secondo conto corrente, anche contestato, senza spese.

Tasso creditore attuale 1,75%

Tasso debitore 2,75%

- **Accordi a latere per il personale della Banca di Trento e Bolzano**

## **Premorienza / Invalidita' Permanente**

Rimangono in vigore per l'anno 2008 le assicurazioni esistenti.

L'Azienda si impegna a corrispondere, in caso di morte del dipendente (non per infortunio) ovvero di dichiarazione di inabilità totale permanente dello stesso, una indennità pari ad una annualità di stipendio.

Rimane confermata la disponibilità dell'Azienda a valutare positivamente l'assunzione per chiamata diretta del coniuge superstite o del figlio in caso di premorienza del dipendente o di collocamento a riposo per inabilità.

## **Premio Di Anzianita'**

L'Azienda conferma che continuerà a corrispondere ai dipendenti le mensilità previste al 25° ed al 35° anno di servizio prestato presso la Banca.

## **Assistenza Sanitaria E Previdenza Complementare**

Rimangono invariate le coperture per l'Assistenza Sanitaria Integrativa e per la Previdenza Aziendale Complementare.

L'Azienda si impegna a provvedere ai rimborsi per la visita e l'acquisto delle lenti adatte all'uso di videoterminali come previsto dal vecchio CIA.

**Lettera Di Raccomandazione Delle Oo.Ss.**

Con riferimento a quanto evidenziato nel corso del confronto, le scriventi OO.SS. richiedono che l'Azienda nel disporre gli eventuali trasferimenti, nei termini previsti dalla nuova normativa, tenga conto della particolare situazione morfologica e viaria del territorio di pertinenza.

Per quanto attiene alle previsioni in materia di figure professionali e relativi inquadramenti ed indennità, nonché percorsi professionali precedentemente in essere, le medesime normative, ove ancora applicabili, manterranno la loro validità fino al 31 dicembre 2008.

**Riteniamo l'Accordo di Armonizzazione raggiunto una tappa fondamentale coerente con l'obiettivo di garantire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo un quadro di certezze e garanzie per il loro futuro.**

Trento, 22 aprile 2008

**COORDINAMENTI DI AREA  
FABI E FISAC/CGIL  
BANCA DI TRENTO E BOLZANO - GRUPPO INTESA SANPAOLO**