

CGIL

FISAC

GUIDE NORMATIVE

Gruppo IntesaSanpaolo

ACCORDI DI
ARMONIZZAZIONE
DEL 20 DICEMBRE 2007

Guida alle nuove normative relative a:

- *mobilità e trasferimenti*
- *orari, permessi, aspettative, maternità*
- *part-time*
- *turni, reperibilità, week-end lavorativi*
- *rappresentanti lavoratori per la sicurezza*
- *finanziamenti al personale*

INDICE

1 - MOBILITA' E TRASFERIMENTI.....	pag. 4
1.1 MOBILITA'	pag. 4
1.2 TRASFERIMENTI D'UFFICIO	pag. 4
1.2.1 Trattamento economico in caso di trasferimento d'ufficio senza cambio di residenza (pendolarismo giornaliero)	pag. 5
1.2.2 Trattamento economico in caso di trasferimento d'ufficio con cambio di residenza	pag. 6
1.2.3 Trattamento economico per il personale trasferito con decorrenza entro 31 gennaio 2008.....	pag. 6
1.3 TRASFERIMENTI A RICHIESTA.....	pag. 7
2 - ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE, MATERNITA'	pag. 8
2.1 ORARIO E FERIE.....	pag. 8
2.1.1 Elasticità di orario.....	pag. 8
2.1.2 Spostamenti di orario.....	pag. 8
2.1.3 Intervallo meridiano.....	pag. 8
2.1.4 Banca delle ore.....	pag. 9
2.1.5 Ferie e permessi ex festività.....	pag. 9
2.2 PERMESSI.....	pag. 9
2.2.1 Permessi retribuiti.....	pag. 9
2.2.2 Permessi non retribuiti.....	pag. 10
2.3 ASPETTATIVA.....	pag. 10
2.3.1 Aspettativa per motivi privati.....	pag. 10
2.3.2 Aspettativa per malattia.....	pag. 11
2.4 PERMESSI E ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO.....	pag. 11
2.4.1 Università.....	pag. 11
2.4.2 Medie inferiori / superiori.....	pag. 12
2.5 MATERNITA'.....	pag. 12
2.5.1 Gravidanza.....	pag. 12
2.5.2 Maternità con complicazioni patologiche (c.d. maternità a rischio).....	pag. 12
2.5.3 Corso di preparazione al parto.....	pag. 13
2.5.4 Permessi per allattamento.....	pag. 13
2.5.5 Aspettativa aziendale per maternità.....	pag. 13
2.5.6 Permessi per malattia dei figli.....	pag. 13
2.5.7 Diritto al rientro nella stessa unità produttiva.....	pag. 14
3 - PART-TIME.....	pag. 15
3.1 TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME.....	pag. 15
3.2 ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE DI PART TIME.....	pag. 15
3.3 RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO.....	pag. 16
3.4 ORARIO DI LAVORO.....	pag. 16
3.5 ELASTICITA' DI ORARIO.....	pag. 16
3.6 INTERVALLO MERIDIANO.....	pag. 16
3.7 BANCA DELLE ORE PER LAVORO SUPPLEMENTARE E FORMAZIONE.....	pag. 17
3.8 BUONO PASTO.....	pag. 17
4 - TURNI, REPERIBILITÀ, LAVORO NEI WEEK-END.....	pag. 18

4.1 INDENNITÀ TURNO.....	pag.18
4.2 INDENNITÀ REPERIBILITÀ.....	pag.18
4.3 COMPENSO PER INTERVENTO.....	pag.18
4.4 PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE (sabato, domenica e festività infrasettimanali).....	pag.18

5 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....PAG.19

6 - FINANZIAMENTI E CONDIZIONI AGEVOLATE.....pag.20

6.1 NUOVA CONVENZIONE PER IL PERSONALE.....	pag.20
6.2 MUTUI PER ACQUISTO E RISTRUTTURAZIONE.....	pag.20
6.2.1 Condizioni di tasso fisso e variabile.....	pag.21
6.2.2 Mutuo per lavoratori con reddito familiare fino a € 35.000.....	pag.22
6.2.3 Rinegoziazione dei mutui in essere.....	pag.22
6.3 APC CON PIANO DI RIENTRO.....	pag.22
6.4 APS PER ELASTICITA' DI CASSA.....	pag.22
6.5 CONDIZIONI C/C.....	pag.23

1 - MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

Con l'accordo sulla mobilità si è raggiunto l'obiettivo di dare importanti tutele alle lavoratrici ed ai lavoratori, in particolare a coloro che sono coinvolti nei processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale.

La nuova normativa ha recepito da una parte le previsioni esistenti in Intesa riguardo le limitazioni chilometriche per i trasferimenti senza il consenso del lavoratore che partono dalla residenza e non dal luogo di lavoro, e dall'altra l'impostazione sui trattamenti economici previsti in Sanpaolo, nonché l'allargamento della normativa riguardo le domande di trasferimento da parte del personale.

L'insieme di queste norme costituisce una importante premessa affinché venga contenuto il più possibile il ricorso ai trasferimenti d'ufficio da parte aziendale.

L'accordo ha decorrenza 1° febbraio 2008.

Pertanto, il personale trasferito con decorrenza entro il 31 gennaio continuerà ad usufruire dei trattamenti economici previsti dalle normative preesistenti (vedi paragrafo specifico)

1.1 MOBILITÀ

Per la ricollocazione di personale interessato dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, l'accordo stabilisce:

- specifiche iniziative di formazione e addestramento, che dovranno valorizzare le professionalità esistenti;
- impegno aziendale a inserire in mansioni analoghe il personale, in servizio presso le strutture di direzione centrale oggetto di efficientamento, in possesso di competenze specialistiche e resosi disponibile alla mobilità. L'assegnazione ad attività o mansioni inferiori potrà avvenire solo con il consenso dell'interessato, ovviamente mantenendo inalterati i trattamenti economici;
- accoglimento in via prioritaria delle richieste di trasferimento da parte del personale;
- per i trasferimenti d'ufficio, fermo restando la normativa sul consenso e sui trattamenti economici, impegno aziendale a contenere il più possibile la distanza tra il luogo di residenza e quello di destinazione, anche valutando la praticabilità di trasferimenti "a catena".

1.2 TRASFERIMENTI D'UFFICIO

Sono previste delle limitazioni per il trasferimento d'ufficio del personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi 1° e 2° livello, che riguardano:

- il personale delle **Aree Professionali** può essere trasferito senza il suo consenso solo in filiali che distano fino a **50 Km dalla propria residenza e/o domicilio**;
- i **Quadri Direttivi 1° e 2° livello** possono essere trasferiti senza il loro consenso solo in filiali che distano fino a **70 Km dalla residenza e/o domicilio**;
- il **personale che usufruisce dei permessi della L. 104/92 e le lavoratrici in stato di gravidanza o con figli fino a 3 anni di età** (ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo) **non possono essere trasferiti** senza il loro consenso;

- il personale a **part-time** può essere trasferito senza il suo consenso solo in filiali che distano fino a **25 Km dalla residenza e/o domicilio**.

Questa normativa aziendale è integrativa delle previsioni del CCNL¹.

Pertanto, a partire da almeno 22 anni di anzianità si aggiungono anche le limitazioni per il trasferimento d'ufficio previste dal CCNL, che sono:

- il personale delle Aree Professionali (esclusi i Direttori) con almeno **22 anni di anzianità e 45 di età** può essere trasferito senza il suo consenso solo in filiali che distano meno di **30 Km. dalla sede di lavoro**;
- i Quadri Direttivi 1° e 2° livello (esclusi i Direttori) con almeno **22 anni di anzianità e 47 di età** possono essere trasferiti senza il loro consenso in filiali che distano meno di **50 Km dalla sede di lavoro**.

Le distanze chilometriche sono calcolate in base al programma di calcolo disponibile sul sito www.viamichelin.it (da centro comune a centro comune, quindi senza indicazione dell'indirizzo, utilizzando il percorso più breve).

Ricordiamo inoltre che il trasferimento deve essere comunicato entro i seguenti termini:

- per le Aree Professionali, con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per il comune di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore a 30 km;
- per i Quadri Direttivi, con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario, se ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti², altrimenti il preavviso è di 30 giorni.

Qualora l'azienda non rispetti i termini sopra indicati, il personale può richiedere, con specifica domanda scritta, il pagamento dei giorni di mancato preavviso.

1.2.1 Trattamento economico in caso di trasferimento d'ufficio senza cambio di residenza (pendolarismo giornaliero)

Riguarda sia le Aree Professionali che i Quadri Direttivo, compresi i QD3 e QD4.

Il trattamento di pendolarismo scatta per i trasferimenti con distanza superiore a 22 Km (44 Km andata e ritorno) dal luogo di residenza e/o domicilio.

Prevede il rimborso spese mezzo pubblico o il rimborso forfetario uso auto (cosiddetta indennità di pendolarismo) pari a € 0,46 lordi³ al Km., fino a 6 anni dal trasferimento. E' calcolato di con la seguente formula: € 0,46 x tutti i chilometri di distanza da piazza di residenza a piazza di destinazione lavorativa x 2 (viaggio A/R) x 220 giorni all'anno e diviso per 12 mensilità.

L'uso del mezzo pubblico o di quello privato è da concordare con l'azienda, in base alle specifiche situazioni (condizioni logistiche, sistema viario e dei trasporti).

Le distanze chilometriche sono calcolate dal comune di residenza del lavoratore al comune della nuova sede di lavoro, in base al programma di calcolo disponibile sul sito www.viamichelin.it (da centro comune a centro comune, quindi senza indicazione dell'indirizzo, utilizzando il percorso più breve).

¹ CCNL, art.79 e 102.

² Coniuge e figli a carico o, nel caso di personale non coniugato, i genitori risultanti dallo stato di famiglia.

³ L'indennità di pendolarismo è esente da tassazione fino a € 1.549,37 nel primo anno del trasferimento.

Anche nel caso di trasferimento d'ufficio in avvicinamento alla piazza di residenza viene riconosciuto il trattamento di pendolarismo, ovviamente se spettante in base alla distanza chilometrica.

1.2.2 Trattamento economico in caso di trasferimento d'ufficio con cambio di residenza

Riguarda sia le Aree Professionali che i Quadri Direttivo, compresi i QD3 e QD4.

Il CCNL prevede:

- rimborso spese di viaggio;
- rimborso spese di trasloco;
- rimborso dell'eventuale perdita canone di locazione per un anno, qualora non sia stato possibile effettuare disdetta o sublocazione;
- fornitura dell'alloggio fino a 5 anni per il personale delle Aree Professionali e fino a 8 anni per i Quadri Direttivi. Il nuovo alloggio deve avere all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze del nucleo familiare;
- riconoscimento di giorni di diaria per il tempo necessario alla nuova sistemazione, con un massimo di 30 giorni per le Aree Professionali e 120 giorni per i Quadri Direttivi, maggiorati di ulteriori giorni di diarie nel caso di familiari trasferiti.⁴

L'accordo del 20/12/2007 stabilisce inoltre per i trasferimenti superiori a 100 Km:

- per il personale che trasferisce la propria residenza/domicilio con carichi familiari non trasferiti, **rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi di rientro alla propria precedente residenza, con un plafond annuo pari a € 18 lordi al Km (distanza tra residenza e nuova sede di lavoro) e con un massimo di € 18.000 lordi.**
- **permessi per il trasloco**, aggiuntivi rispetto al giorno contemplato per i cambi di residenza ordinari, pari a 2 giorni per i trasferimenti tra i 100 e i 300 Km, ed a 3 giorni per i trasferimenti oltre i 300 Km.

1.2.3 Trattamento economico per il personale trasferito con decorrenza entro 31 gennaio 2008

Poiché l'accordo raggiunto sulla mobilità ha decorrenza 1° febbraio 2008, **il personale trasferito d'ufficio con decorrenza entro 31 gennaio continuerà ad usufruire dei trattamenti economici previsti dalle normative preesistenti.** In particolare:

- **Personale ex Intesa**

Nel caso di pendolarismo giornaliero spetta un'indennità biennale, da corrispondersi in quattro rate semestrali in via anticipata, complessivamente pari a € 4.200 lordi per distanze superiori a 30 Km e sino a 60 Km (distanza tra residenza e nuova sede di lavoro) e di € 5.500 lordi oltre i 60 Km. Tale indennità non spetta nel caso di trasferimento in avvicinamento al comune di residenza/domicilio.

Nel caso di trasferimento con cambio di residenza, spetta il trattamento previsto dal CCNL.

- **Personale ex Gruppo Sanpaolo**

⁴ Per il personale direttivo spetta inoltre un'indennità una tantum pari a una mensilità e mezza oppure a due mensilità se la distanza è superiore a 100 Km. In caso di trasferimento dell'intero nucleo familiare, l'indennità è rispettivamente pari a 4 o 5 mensilità.

- Nel caso di pendolarismo giornaliero superiore a 20 Km (distanza tra residenza e nuova sede di lavoro) spetta, oltre ad una tantum di 5 gg di diaria forfetaria, il rimborso forfetario auto per 8 anni⁵ pari a € 0,2411 netto al Km, aumentato del 10% se distanze superiori a 60 Km e del 20% se superiori a 80 Km, oppure il rimborso spese mezzo pubblico.
- Nel caso di trasferimento con cambio di residenza, oltre al trattamento previsto dal CCNL, la fornitura dell'alloggio è di 8 anni⁶ per Aree Professionali e Quadri Direttivi ed è previsto un plafond annuo per i viaggi di rientro alla propria residenza pari a € 10,32 netti al Km di distanza e con massimo annuo € 10.320 netti (nel caso di cambio di residenza anche del proprio nucleo e per i trasferimenti di almeno 500 Km di distanza tra le piazze e familiare, il plafond è di € 1,0314 al Km con un massimo annuo di € 2.580 netti).

1.3 TRASFERIMENTI A RICHIESTA

Il personale a tempo indeterminato con almeno 3 anni di anzianità delle Aree Professionali e i Quadri Direttivi possono chiedere di essere trasferiti in un'altra unità produttiva ed hanno il "diritto soggettivo" di essere inseriti in una graduatoria che l'azienda, verificatesi le necessità, deve escutere ordinatamente. Il periodo svolto con contratto di apprendistato viene considerato utile al fine dei 3 anni.

Sono possibili scavalcamenti delle graduatorie da parte dell'azienda se motivati da esigenze tecnico-organizzative e produttive sia della Filiale o delle Strutture presso l'unità produttiva cui risulta assegnato il richiedente sia dell'unità produttiva presso cui il richiedente chiede di essere assegnato.

Le graduatorie sono redatte per "zone". Le zone sono ambiti territoriali limitati che ricomprendono più unità produttive. Nella definizione delle singole zone, oltre a tener conto delle situazione viaria e dei trasporti, la distanza massima tra i comuni ricompresi sarà di km 22.

Le liste saranno uniche per tutte le Banche Rete, dopo la necessaria sottoscrizione dell'accordo sulla mobilità in ogni Banca.

La richiesta di trasferimento, che deve essere inoltrata per raccomandata r/r, può prevedere un massimo di tre zone.

Le liste di trasferimento sono controllate dai rappresentanti sindacali designati.

Norma transitoria:

Fino alla data di attivazione delle nuove zone, per il personale ex Sanpaolo continueranno ad essere applicate le graduatorie già in essere e gli ambiti territoriali esistenti⁷, mentre per il personale ex Intesa si farà convenzionalmente riferimento ad un ambito territoriale compreso in un arco di 10 Km dalla sede della filiale indicata nella domanda di trasferimento.

Per il successivo passaggio alle nuove liste, verranno utilizzati gli stessi criteri di priorità per il posizionamento in graduatoria, cioè in base alla vecchia data di presentazione della domanda di trasferimento.

⁵ Per il personale già Sanpaolo trasferiti prima dell'11/7/99 il trattamento ha durata di 12 anni; per il personale Cariparo e Carive i trattamenti di pendolarismo in essere al 30/6/06 sono mantenuti per 8 anni, fatti salvi i trasferimenti che intervengano nel frattempo.

⁶ Per il personale già Sanpaolo trasferiti prima dell'11/7/99 il trattamento ha durata di 12 anni.

⁷ L'elenco delle zone per Sanpaolo e Sanpaolo Banco di Napoli è allegato alla circolare aziendale SanPaolo n. 12392 del 14/10/03.

2 - ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE, MATERNITA'

L'accordo raggiunto stabilisce per tutto il personale di Intesa Sanpaolo un complesso impianto normativo riguardante sia le flessibilità di orario a richiesta del lavoratore, permessi e aspettative, sia le tutele per maternità e malattia.

Unico punto critico è la norma relativa ai permessi per visite mediche, che si è scontrata con l'elevato numero di giornate di permessi ex festività non fruiti, perciò retribuite nell'anno successivo, e di Banca delle ore arretrate ancora da recuperare.

Pur tuttavia, le intese raggiunte sugli altri argomenti relativi all'orario e al part-time, alle tutele in merito alla mobilità, ai miglioramenti sui finanziamenti al personale, ci hanno portato ad una valutazione complessivamente positiva di questa prima fase di confronto sull'armonizzazione contrattuale.

L'accordo ha decorrenza 1° febbraio 2008.

2.1 ORARIO E FERIE

2.1.1 Elasticità di orario

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un'elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 45 minuti rispetto all'orario della filiale/ente centrale di appartenenza.

L'elasticità giornaliera effettivamente utilizzata può essere recuperata nella stessa giornata o in altri giorni, purché nella stesso mese, fermo restando il limite massimo di 9 ore e 30 minuti di prestazione lavorativa giornaliera.

Nell'impossibilità, per qualsiasi motivo, di recuperare nel mese l'elasticità utilizzata, viene decurtata la banca delle ore o il permesso frazionato in essere e, se ciò non fosse possibile, viene addebitato in busta paga come permesso non retribuito.

2.1.2 Spostamenti di orario

Ricordiamo che il CCNL prevede inoltre la possibilità per il personale di ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, uno spostamento continuativo del proprio l'orario di entrata e di uscita nei seguenti limiti:

- 15 minuti in anticipo o posticipo rispetto all'orario della filiale/ente centrale
- 30 minuti solo in posticipo.

2.1.3 Intervallo meridiano

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di effettuare in via continuativa un intervallo di 30 minuti, in deroga a quanto praticato nella filiale o nell'ufficio.

2.1.4 Banca delle ore

I permessi sono frazionabili nel limite di 15 minuti, in quanto anche gli straordinari sono rilevati in frazioni di 15 minuti. Ricordiamo che il CCNL prevede la fruizione delle 23 ore di riduzione dell'orario annuo, nonché il recupero delle ore di straordinario riversate nella Banca delle ore, entro 24 mesi⁸. Trascorsi i 24 mesi, l'Azienda fisserà, ricercando prioritariamente l'accordo con il lavoratore, il recupero delle ore di straordinario entro i 6 mesi successivi.

2.1.5 Ferie e permessi ex festività

Fatte salve le esigenze di servizio, **le ferie e i giorni di permesso ex festività sono frazionabili in mezze giornate.**

La "mezza" giornata è da intendersi come assenza effettuata per l'intera mattina o per l'intero pomeriggio. Il computo di una giornata intera si ottiene sommando una mattinata con un pomeriggio. Ricordiamo che nei prefestivi viene comunque considerato un giorno intero di ferie o permesso ex festività.

I permessi ex festività sono fruibili dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Nel caso in cui i permessi non siano utilizzati nell'anno, sono automaticamente monetizzati con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo.

2.2 PERMESSI

2.2.1 Permessi retribuiti

Il personale ha diritto a:

- 3 giorni per morte di parente stretto (coniuge anche legalmente separato, figli, genitori, fratelli, nipoti "ex filio", nonni; altri componenti iscritti nel proprio stato di famiglia; parenti e affini purché conviventi);
- 2 giorni per nascita figli;
- 1 giorno per trasloco⁹.

I permessi si applicano anche alle famiglie di fatto e sono ripetibili nel corso dell'anno.

Al personale che abbia esaurito i permessi ex festività e la banca delle ore, vengono concessi permessi orari per gravi motivi di carattere personale/familiare e per visite/esami medici non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro e comprovati da certificazione.

In aggiunta alla suddetta previsione, l'Azienda concederà permessi per visite/esami medici al personale affetto da malattie di carattere oncologico, Aids; Tbc e patologie di analoga gravità, indipendentemente dall'esaurimento dei permessi ex festività e banca delle ore.

Ricordiamo che, in base al D.M. 278 del 21/7/00, il personale ha diritto ad ottenere 3 giorni all'anno di permesso retribuito in caso di documentata grave infermità di un parente stretto (coniuge, figli, genitori, fratelli, nonni, nipoti; convivente in famiglia di fatto; altri parenti purché conviventi).

⁸ La modalità di fruizione è la seguente: nei 6 mesi successivi previo accordo tra lavoratore e direzione; trascorsi i 6 mesi con solo preavviso alla direzione di 1 giorno lavorativo se il recupero è orario, 5 giorni lavorativi se il recupero è di 1 o 2 giornate, 10 giorni lavorativi se il recupero è superiore alle 2 giornate.

⁹ Nel caso di trasferimento d'ufficio con cambio di residenza, in aggiunta a questo giorno spettano ulteriori 2 o 3 giorni se la distanza è rispettivamente inferiore o superiore a 300 Km.

2.2.2 Permessi non retribuiti

Il personale ha diritto ad ottenere:

- 5 giorni di permesso non retribuito all'anno, non frazionabili in ore, compatibilmente con le esigenze di servizio;
- ulteriori 5 giorni annui di permesso non retribuito, in aggiunta ai 5 giorni previsti dalla D.Lgs. 151/01 sulla maternità, per assistenza figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, in caso di malattia comprovata da idonea certificazione medica. Questi giorni di permesso non retribuito sono riconosciuti anche per l'assistenza del coniuge o convivente, di figli con più di 8 anni di età, di genitori, fratelli, nipoti "ex filio", o di ogni altro parente purché convivente.

I giorni di permesso non retribuito per assistenza figli e familiari malati sono svincolati dalle esigenze di servizio e non sono collegabili a ferie nel periodo giugno-settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio¹⁰. Queste modalità si applicano anche ai 5 giorni di permesso non retribuito di cui al 1° alinea, qualora l'assenza sia comprovata da idonea certificazione medica.

Gli importi trattenuti dalla retribuzione a fronte di permessi non retribuiti verranno conteggiati per l'intero periodo di assenza, incluse le giornate non lavorative comprese nello spazio di tempo in questione, in quanto lo stipendio mensile è calcolato su 30 giorni. Occorre perciò, se possibile, evitare i periodi a cavallo del sabato e domenica o di altre festività.

2.3 ASPETTATIVA

2.3.1 Aspettativa per motivi privati

È previsto il diritto ad ottenere per motivi personali e/o familiari, per motivi di studio e per lo svolgimento di attività di volontariato un periodo di aspettativa non retribuita, che non può superare il limite massimo di un anno nel quinquennio.

Si può anticipare l'anno di aspettativa spettante nel quinquennio successivo in presenza di gravi motivi di famiglia previsti dalla legge¹¹, che sono:

- necessità familiari a seguito della morte di uno dei familiari sotto indicati;
- necessità della presenza e dell'impegno per la cura o l'assistenza dei familiari;
- situazioni di grave disagio personale, esclusa la malattia, nelle quali incorra il dipendente;
- situazioni derivanti da una patologia acuta e cronica dei familiari, che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale (quali le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze).

Le motivazioni possono riguardare anche: componenti della propria famiglia anagrafica; familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'art. 433 del codice civile, si ha l'obbligo di prestare alimenti (coniuge; figli legittimi, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;

¹⁰ È possibile congiungerli a eventuali altri tipi di permessi (permessi festività sopresse, banca delle ore, permessi frazionati) così come ad aspettative.

¹¹ D.M. 278 del 21/7/00.

genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; generi e nuore; suoceri; fratelli e sorelle); parenti o affini¹² entro il terzo grado portatori di handicap, anche se non conviventi.

Il “diritto” a ottenere l’aspettativa non presuppone di per sé un automatismo di concessione, salvo per le gravi motivazioni previste dalla legge: la domanda deve essere motivata ed eventualmente corredata da opportuna documentazione.

Il personale in aspettativa ha diritto a rientrare al lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.

2.3.2 Aspettativa per malattia

Il lavoratore che abbia superato il periodo di aspettativa per malattia prevista dal CCNL¹³, può usufruire a richiesta di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno.

Poiché il personale che non riprende servizio al termine dell’aspettativa viene considerato dimissionario, se è venuta meno la causa di infermità, o licenziato per giustificato motivo, se risulta inabile, l’azienda valuterà positivamente la concessione dell’aspettativa anche qualora non pervenga la richiesta del lavoratore malato in situazione di particolare gravità e/o disagio.

2.4 PERMESSI E ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO

L’accordo raggiunto stabilisce un trattamento normativo complessivamente più favorevole rispetto alla normativa del CCNL e, pertanto, le previsioni in materia di permessi e aspettative per motivi di studio si intendono sostitutive di quelle previste dal Contratto Nazionale stesso.

Rimane ferma la previsione contrattuale in merito all’orario di lavoro: infatti, i lavoratori studenti hanno diritto ad ottenere gli spostamenti d’orario previsti dal contratto e ad essere assegnati, se adibiti a turni continuativi, a turni che facilitino la frequenza e la preparazione degli esami¹⁴.

2.4.1 Università

Il personale che frequenti Università statali o private legalmente riconosciute, presso qualunque corso di laurea ha diritto a:

- 3 giorni di permesso retribuito, non frazionabili in mezze giornate, per ogni singolo esame sostenuto;
- 5 giorni di permesso retribuito per la preparazione dell’esame di laurea (c.d. laurea breve);
- 3 giorni di permesso retribuito per la preparazione dell’esame di laurea magistrale¹⁵;
- 180 giorni di aspettativa non retribuita, frazionabile in non più di tre periodi ciascuno dei quali non inferiore a 15 giorni, per il conseguimento della laurea, anche magistrale.

¹² I gradi di parentela si contano uno per generazione, ma mentre tra ascendenti e discendenti il capostipite è compreso (es: madre e figlia: 1° grado, nonno e nipote: 2° grado), tra consanguinei si salta il comune capostipite e quindi il 1° grado non c’è (i fratelli sono di 2° grado, i nipoti ex fratre di 3°). Gli affini sono invece i parenti del coniuge e il grado si conta allo stesso modo.

¹³ L’art. 50 del CCNL prevede che il personale possa richiedere al termine del periodo di comporta per malattia, un’aspettativa non retribuita di 12 mesi.

¹⁴ CCNL, art. 53.

¹⁵ Per il conseguimento di una laurea con il vecchio ordinamento, rimangono 8 giorni di permesso retribuito.

I giorni di permesso sono ripetibili nel caso di iscrizione presso più facoltà o per il conseguimento di più lauree.

Vengono concessi 3 giorni di permesso retribuito anche in occasione dell'esame per il conseguimento di titoli di specializzazione universitari legalmente riconosciuti (master).

Al personale a Tempo Determinato spetta un solo giorno per esame, anche se diviso tra prova scritta e prova orale.

Al personale a part time verticale spetta il giorno di permesso per l'esame ed un giorno precedente se coincide con la prestazione lavorativa, mentre i giorni di permesso per l'esame di laurea vengono proporzionati al minor numero di giornate di lavoro.

2.4.2 Medie inferiori / superiori

Il lavoratore che sia iscritto alle scuole medie inferiori o superiori ha diritto ad usufruire di:

- tante giornate di permesso retribuito quante sono le giornate di prova d'esame più il tempo di viaggio per il raggiungimento della sede;
- 8 giorni di permesso retribuito all'anno per il numero degli anni di corso legale più 2;
- 8 giorni di permesso retribuito, frazionabili in due periodi, da fruire nell'intero ciclo di studi;
- un'aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabile in due periodi di almeno 15 giorni in occasione degli esami di licenza o di diploma.

2.5 MATERNITÀ

Ricordiamo che il personale con Contratto di apprendistato e di inserimento ha le stesse tutele di legge sulla maternità.

2.5.1 Gravidanza

Le lavoratrici, dalla comunicazione dello stato di gravidanza¹⁶ e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, godono dell'inamovibilità dalla Filiale o Ente Centrale di appartenenza.

La lavoratrice in stato di gravidanza può chiedere, con certificazione medica idonea, di essere adibita ad altre mansioni con le modalità e nei casi sotto elencati:

- dall'inizio della maternità per mansioni di particolare gravosità o che comportano una posizione c.d. ortostatica (lo stare ferma in piedi);
- dall'inizio della maternità per l'utilizzo in via esclusiva del VDT (l'uso cioè per tutto l'orario di lavoro);
- dal terzo mese in poi per mansioni comportanti una postura fissa da seduta.

2.5.2 Maternità con complicazioni patologiche (c.d. maternità a rischio)

Ricordiamo che la Direzione Provinciale del Lavoro può disporre, nei casi di gravi complicanze della gestazione e sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in

¹⁶ Prima degli ultimi due mesi di gravidanza non esiste alcun obbligo di comunicare all'azienda il proprio stato di maternità. Tuttavia, come è ovvio, i diritti connessi al proprio stato non sono usufruibili senza una formale comunicazione al datore di lavoro, allegando certificato medico con la data presunta del parto.

stato di gravidanza fino al periodo di congedo di maternità, per uno o più periodi la cui durata sarà determinata dalla Direzione Provinciale stessa.

Nei periodi di astensione dal lavoro per maternità a rischio la lavoratrice sarà retribuita al 100%, anziché all'80% come previsto dalla legge, e non avrà alcuna limitazione di reperibilità.

2.5.3 Corso di preparazione al parto

Le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate. Ovviamente la partecipazione va comprovata con certificazione rilasciata dalla struttura in questione.

2.5.4 Permessi per allattamento

Le due ore di riposi giornalieri¹⁷, previsti dalla legge, possono essere fruiti separatamente (ad esempio, un'ora in entrata ed una in uscita) o cumulate.

Nell'accordo è stata esplicitata la possibilità di unificare le due ore previste anche in uscita, senza l'effettuazione dell'intervallo: l'orario del mattino diventa quindi di 5 ore e 30 minuti.

2.5.5 Aspettativa aziendale per maternità

Rispetto a quanto previsto dalle normative di legge, **la lavoratrice madre può ottenere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 3 mesi, anche frazionato, fino al compimento del 3° anno del figlio/a.**

In caso di parto plurimo, i 3 mesi previsti vengono unicamente "raddoppiati", indipendentemente dal numero dei gemelli.

Questo periodo non dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione. La lavoratrice, tuttavia, ha la possibilità di riscattare il periodo e di versare i contributi volontari. Mentre la domanda di riscatto può essere fatta in qualsiasi momento¹⁸, la domanda di versamento volontario va inoltrata all'inizio dell'aspettativa, e comunque non oltre sei mesi, alla sede INPS competente o tramite Patronato.

2.5.6 Permessi per malattia dei figli

Durante la malattia dei figli, il personale ha diritto ad ottenere permessi non retribuiti, la cui concessione non è vincolata in alcun modo alle esigenze di servizio. Riepiloghiamo la normativa prevista dal D.Lgs. 151 del 26/3/01 e quanto è stato raggiunto con l'accordo del 20/12/2007 (vedi paragrafo PERMESSI NON RETRIBUITI).

¹⁷ I riposi giornalieri consistono nella assenza dal lavoro, durante il 1° anno di vita della figlia o del figlio, per 1 o 2 ore giornaliere, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore.

¹⁸ Si possono riscattare i periodi di aspettativa effettuati dal 1/1/1997.

- ↳ Se il figlio/a che si ammala ha meno di 3 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per la durata della malattia. La malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (queste assenze sono infatti coperte da contribuzione figurativa ai fini previdenziali).
- ↳ Se il figlio/a che si ammala ha un'età compresa tra i 3 anni e fino al compimento degli 8 anni, il personale ha diritto ad assentarsi dal lavoro per:
- 5 giorni annui non retribuiti per ciascun figlio. Sono previsti dalla legge e possono essere usufruiti alternativamente fra i genitori e la malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (questi permessi sono infatti coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali);
 - **ulteriori 10 giorni annui non retribuiti per ciascun dipendente** (indipendentemente dal numero dei figli). Sono i permessi previsti dall'accordo del 20/12/2007 (5 giorni + 5 giorni) e il certificato di malattia può essere compilato dal medico privato, in quanto non vi è copertura previdenziale.
- ↳ Se il figlio/a che si ammala ha più di 8 anni, il personale ha diritto ai soli 10 giorni annui non retribuiti previsti dall'accordo del 20/12/2007 con le medesime modalità.

2.5.7 Diritto al rientro nella stessa unità produttiva

La lavoratrice e il lavoratore, a meno che non vi rinuncino, hanno diritto a rientrare nella stessa unità operativa dove erano occupati al momento della richiesta di congedo. L'esercizio del diritto si considera soddisfatto anche se il rientro avviene in una altra filiale/struttura centrale, purché ubicata nel medesimo Comune.

L'assegnazione al rientro, comunque, non deve creare situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, e se possibile vanno tenute in considerazione le necessità personali espresse dai colleghi e dalle colleghe.

3 - PART-TIME

L'accordo di armonizzazione del 20 dicembre 2007 sul lavoro a tempo parziale ha mantenuto l'impianto normativo previsto in Intesa, migliorandolo per quanto riguarda la concessione di part-time anche nelle filiali fino a 4 addetti e il riconoscimento del buono pasto per i part-time che non fruiscono dell'intervallo.

L'accordo ha decorrenza 1° febbraio 2008.

L'accordo si applica anche ai part-time in scadenza al 31/1/2008 e che verranno prorogati dal 1° febbraio.

3.1 TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME

Il part-time potrà essere:

- ↳ **a tempo determinato** per periodi minimi di:
 - 3 anni, prorogabili alla scadenza per altri 3 anni
 - 6 mesi, prorogabili per altri 6, in caso di gravi motivi familiari e/o personali;
- ↳ **a tempo indeterminato**, entro il limite massimo del 50% del personale in servizio a part-time.

3.2 ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE DI PART TIME

Le domande¹⁹ di part-time per il personale in servizio, sia Aree professionali che Quadri direttivi, possono essere accolte dall'azienda nella misura massima del 20% dell'organico a tempo indeterminato dell'Area.

Fermo restando che l'azienda accoglierà, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le domande di part-time anche nelle filiali fino a 4 addetti, nelle altre filiali potranno essere concessi part-time, di norma, nelle quantità sotto indicate:

Filiali con n. addetti	Numero part-time concedibili
da 5 a 8	1
da 9 a 11	2
da 12 a 16	3
da 17 a 22	4
oltre 22	5, comunque non oltre il 20% del personale a tempo indeterminato assegnato

In presenza di più domande presso la stessa filiale, l'azienda procederà:

- ↳ accogliendo le domande secondo il seguente **ordine di priorità**:
 - personale portatore di handicap;
 - assistenza figli o coniuge o familiari portatori di handicap in situazione di gravità, o personale rimasto vedovo, separato o divorziato in situazioni di particolare disagio;
 - assistenza figli fino a 3 anni di età;
 - assistenza figli da 3 a 10 anni di età, ovvero familiari anziani malati o malati cronici;
 - motivi di studio o attività di volontariato;
- ↳ favorendo **ulteriori trasformazioni rispetto ai numeri indicati nella tabella, qualora l'articolazione di orario dei diversi part-time assicuri il presidio effettivo dell'orario della filiale**;

¹⁹ Verrà predisposta apposita modulistica. Nel frattempo potranno essere usati i moduli preesistenti.

☞ valutando la possibilità di accogliere il part-time unitamente alla richiesta di trasferimento presso altra filiale.

Ricordiamo che la legge²⁰ prevede il diritto alla trasformazione del contratto a part-time per il personale affetto da patologie oncologiche, per il quale vi sia una ridotta capacità lavorativa (anche a causa delle terapie) certificata dalla Commissione medica dell'ASL.

3.3 RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO

Sia il lavoratore, per motivi personali e/o familiari, che l'azienda, per comprovate esigenze tecnico-organizzative, possono chiedere il reintegro a tempo pieno:

- in caso di part-time a tempo determinato, il ripristino potrà avvenire con il consenso delle parti;
- in caso di part-time a tempo indeterminato, il ripristino potrà avvenire su richiesta di una delle parti e con preavviso di almeno 3 mesi.

Questa normativa si applica per i part-time concessi dal 1/2/2008, e non per i part-time a tempo indeterminato già in essere (resta fermo l'eventuale ripristino a tempo pieno con il consenso della lavoratrice/lavoratore).

3.4 ORARIO DI LAVORO

La durata settimanale dell'orario di lavoro è compresa fra un minimo di 15 e un massimo di 32,5 ore settimanali, senza obbligo di ripartizione uniforme nella settimana o nel mese, fermo il limite massimo giornaliero di 9 ore.

Il part-time può essere:

- **orizzontale:** l'orario di lavoro ridotto è distribuito su tutti i giorni della settimana, sia in modo uniforme che diversificando l'orario in alcuni giorni (da minimo 3 ore a massimo 6 ore e 30 minuti al giorno);
- **verticale:** la prestazione è concentrata in alcuni giorni interi della settimana (da minimo 2 giorni a massimo 4 giorni);
- **misto:** una combinazione tra part-time orizzontale e part-time verticale (ad esempio, per tre giorni l'orario è di 5 ore e per due giorni è intero);
- **ciclico:** la prestazione è concentrata in alcune settimane nel mese o in alcuni mesi nell'anno²¹.

La durata giornaliera dell'orario di lavoro, qualora non venga effettuato l'intervallo meridiano, non può superare le 6 ore²².

3.5 ELASTICITÀ DI ORARIO

Il personale part-time può richiedere l'elasticità d'orario di 45 minuti in ingresso, che deve essere recuperata in uscita nella stessa giornata.

3.6 INTERVALLO MERIDIANO

In deroga a quanto praticato nella filiale o nell'ufficio, i part-time possono ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di effettuare in via continuativa un intervallo di:

- 15 minuti, qualora l'orario di lavoro giornaliero a part-time sia fino a 5 ore;
- 30 minuti, qualora l'orario di lavoro giornaliero a part-time sia superiore a 5 ore.

²⁰ D.Lgs. 276/2003.

²¹ Nel caso di part time "ciclico", i periodi di non lavoro sono scoperti sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

²² D.Lgs. 66/2003

3.7 BANCA DELLE ORE PER LAVORO SUPPLEMENTARE E FORMAZIONE

Per le eventuali ore di lavoro supplementare o per le ore di formazione retribuita effettuate al di fuori del proprio orario di lavoro, i part-time possono scegliere tra il riconoscimento della relativa retribuzione o il recupero attraverso lo strumento della banca delle ore.

Ricordiamo, infine, che la normativa sul lavoro supplementare del personale a part time non si applica ai Quadri Direttivi, che hanno la cosiddetta “autogestione”.

3.8 BUONO PASTO

Per il personale a part time il buono pasto è di importo diverso in base al tipo di contratto:

- part time orizzontale senza intervallo = € **4,00**;
- part time orizzontale con intervallo = € **5,16**;
- part time verticale = € **5,16**;
- part time misto = € **4,00 o € 5,16** in base alla prevalenza dei giorni a part time o a tempo pieno nella settimana.

4 - TURNI, REPERIBILITÀ, LAVORO NEI WEEK-END

L'accordo di armonizzazione del 20 dicembre 2007 allarga l'applicazione della normativa già prevista in Intesa anche al personale ex Sanpaolo che opera presso le diverse strutture territoriali della Direzione Sistemi Informativi, Direzione Servizi Operativi, Direzione Sistemi Applicativi, Direzione Financial Institutions e Direzione Operations Finanza.

L'accordo ha decorrenza 20 dicembre 2007.

4.1 INDENNITÀ TURNO

E' prevista per ciascun turno notturno **un'indennità giornaliera di € 37,30²³**. L'indennità viene ridotta a metà se la prestazione notturna è di durata fino alle due ore fra le 22.00 e le 6.00.

Ricordiamo che l'indennità per il turno diurno è di € 4,30.

4.2 INDENNITÀ REPERIBILITÀ

Al personale in reperibilità, oltre al rimborso delle spese di trasporto sostenute, spetta un'indennità²⁴:

- € 34,00 per giornata di reperibilità feriale,
- € 40,00 per giornata di reperibilità festiva,

ragguagliate ad una reperibilità di 24 ore, con un minimo di € 13,95.

4.3 COMPENSO PER INTERVENTO

Per il personale delle Aree Professionali, il CCNL prevede il pagamento del lavoro straordinario per la durata dell'intervento, con un minimo di € 18,42.

L'accordo di armonizzazione del 20/12/2007 prevede per i Quadri Direttivi un compenso fisso di intervento pari a:

- nel caso di intervento: € 50,00 per interventi fino a 2 ore + € 5,11 per ogni ora successiva alla seconda;
- nel caso di intervento tramite collegamento da computer/telefono, tra le ore 6.00 e le ore 22.00: € 27,00 per interventi fino a 1 ora + € 5,11 per ogni ora successiva alla prima;
- nel caso di intervento tramite collegamento da computer/telefono, tra le ore 22.00 e le ore 6.00: € 30,00 per interventi fino a 1 ora + € 6,30 per ogni ora successiva alla prima.

4.4 PRESTAZIONI IN GIORNATE NON LAVORATIVE (SABATO, DOMENICA E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI)

Per il personale delle Aree Professionali, nel caso di prestazione nella giornata di sabato e festività infrasettimanali, il CCNL prevede la scelta tra il pagamento del lavoro straordinario, con la maggiorazione del 30%, o il recupero attraverso la banca delle ore. Nel caso di prestazione nella giornata di domenica, sarà riconosciuto il riposo compensativo oltre al compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione del 25%.

L'accordo di armonizzazione del 20/12/2007 prevede invece per i Quadri Direttivi, nel caso di prestazione nella giornata di sabato, domenica e festività infrasettimanali:

- riposo compensativo,
- fino a 30 giorni di prestazioni nell'arco dell'anno: indennità giornaliera di € 70 fino a 5 ore e di € 80 per periodi superiori,
- dal 31° giorno di prestazioni rese nell'arco dell'anno: indennità giornaliera di € 80 fino a 5 ore e di € 90 per periodi superiori.

²³ anziché € 30,68 previsti dal CCNL.

²⁴ anziché € 30,68 previsti dal CCNL.

5 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

L'accordo di armonizzazione del 20 dicembre 2007 sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ha mantenuto l'impianto normativo previsto in Sanpaolo e dall'accordo nazionale, migliorandolo su alcuni aspetti.

L'elezione degli RLS è un passo importante per la tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici. La legge stabilisce che gli RLS devono essere consultati in merito alla valutazione dei rischi e che possono far ricorso alle autorità competenti qualora ritengano le misure adottate non idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Riteniamo utile riepilogare il numero degli RLS per ambiti territoriali stabiliti dall'accordo:

AMBITO TERRITORIALE	NUMERO RLS
Torino e Provincia	10
Piemonte Nord	2
Piemonte Sud	2
Liguria	2
Milano e Milano Provincia	13
Lariano e Lombardia Nord Est	5
Lombardia Sud	2
Friuli Venezia Giulia	2
Veneto 1	2
Emilia e Toscana Umbria	2
Lazio e Dorsale Adriatica	4
Sardegna	2
Napoli e Provincia, Campania, Calabro Lucana, Puglia	2
Sicilia	2
Totale :	52

6 - FINANZIAMENTI E CONDIZIONI AGEVOLATE

N.B il 1 luglio 2008 è uscita la nuova circolare sui finanziamenti. Per questo argomento rimandiamo quindi all'[apposita guida](#)

La trattativa sull'armonizzazione ha riguardato anche le condizioni agevolate e i finanziamenti per il personale, ottenendo significativi miglioramenti delle normative ex Intesa ed ex Sanpaolo.

Sarà inoltre previsto per il personale che ha in essere un mutuo prima casa a tasso variabile, la possibilità di chiederne la rinegoziazione per l'importo originario massimo di € 150.000, alle nuove condizioni di tasso sia variabile che fisso.

Su questo capitolo, il riepilogo delle novità che saranno applicate per tutto il personale di Intesa Sanpaolo necessita ancora di approfondimenti.

L'Azienda deve infatti ancora predisporre, sentita la Funzione Commerciale, la nuova circolare.

Cominciamo ad elencare i punti di novità, rinviando gli approfondimenti dopo i necessari confronti con l'Azienda.

L'Azienda, data la complessità della materia e dei cambiamenti introdotti, non è ancora in grado di comunicare la data di decorrenza delle nuove condizioni.

Consigliamo a coloro che dovranno stipulare, nei prossimi mesi, un mutuo per acquisto prima casa di scegliere il tasso variabile, in quanto sarà poi possibile rinegoziarlo senza costi ai nuovi tassi.

6.1 NUOVA CONVENZIONE PER IL PERSONALE

La Legge Bersani prevede il consenso del cliente per le modifiche alle condizioni di conto e finanziamenti.

Questo comporta che i colleghi dovranno scegliere individualmente se passare all'intera nuova convenzione per il personale oppure mantenere la normativa attualmente in essere (ex Intesa o ex Sanpaolo). Ad esempio, qualora decidessero di tenere il proprio c/c alle attuali condizioni e tassi, l'eventuale richiesta di mutuo e/o apc rimarrà alle vecchie condizioni, e non potranno essere applicati i nuovi massimali e tassi.

La nuova convenzione potrà essere applicata anche al **personale in pensione o in esodo.**

Gli **apprendisti** potranno accedere ai mutui alle stesse condizioni del personale a tempo indeterminato.

6.2 MUTUI PER ACQUISTO E RISTRUTTURAZIONE

Si distinguono tra:

- **mutui prima casa**, destinati all'acquisto, costruzione o ristrutturazione di alloggio o casa unifamiliare, con l'eventuale box, destinata ad abitazione principale del dipendente e del suo

nucleo familiare; l'immobile deve essere ubicato nel medesimo comune della sede di lavoro o in quello da cui sia raggiungibile quotidianamente la sede di lavoro.

- **mutui seconda casa**, destinati all'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione di alloggio destinata ad abitazione saltuaria del nucleo familiare.

L'importo massimo concedibile nell'arco della vita lavorativa è di € 300.000, utilizzabile cumulativamente o alternativamente per entrambe le fattispecie.

I mutui già in essere al momento della decorrenza della nuova normativa non verranno imputati al nuovo plafond, salvo che ne venga richiesta la rinegoziazione.

Rientrano nel plafond di € 300.000 anche i mutui richiesti per acquisto prima casa per i figli, che avranno le stesse condizioni previste per i dipendenti, fermo restando gli scaglioni di tasso previsti (ad esempio: se il dipendente chiede un mutuo prima casa di € 150.000 avrà le condizioni agevolate relative ai mutui fino a quel importo; potrà chiedere anche un mutuo per acquisto prima casa del figlio di € 150.000, e cioè fino al limite del plafond complessivo di € 300.000, il cui tasso sarà quello per i mutui fino a € 300.000, cioè la somma degli importi dei due mutui).

La percentuale massima di erogazione è:

- **massimo il 100% del valore della casa²⁵**, in caso di acquisto;
- **massimo l'80% del costo**, nel caso di costruzione e di ristrutturazione.

L'ammontare delle rate annue non può comunque superare il 35% del reddito netto di lavoro del personale e dell'eventuale contestatario; la periodicità delle rate è mensile.

La durata del mutuo potrà essere fino a 30 anni.

6.2.1 Condizioni di tasso fisso e variabile

	PRIMA CASA		SECONDA CASA
	Mutui di importo fino a € 150.000	Mutui di importo fino a € 300.000 (questi tassi vengono applicati all'intero importo del mutuo)	fino a € 300.000
Tasso FISSO	Euroirs ²⁶ pari durata meno 1,00 (all'attualità 3,80% su mutuo a 20 anni)	Fino 200.000: Euroirs meno 1,00 Fino 250.000: Euroirs meno 0,50 Fino 300.000: Euroirs meno 0,25	Euroirs + 0,25
Tasso VARIABILE	75% dell'MRO ²⁷ (all'attualità 3,00%)	Fino 210.000: MRO Fino 260.000: MRO + 0,10 Fino 300.000: MRO + 0,20	MRO + 0,65
In caso di mutuo superiore all'80% e fino al 100%, i tassi sopra indicati saranno aumentati dello 0,25 sia per il tasso variabile che per quello fisso.			

²⁵ Valore indicato nel compromesso/preliminare di compravendita o valore accertato dalla perizia tecnica qualora inferiore al prezzo dichiarato.

²⁶ L'EUROIRS utilizzato è quello del penultimo giorno lavorativo del mese precedente.

²⁷ Con decorrenza 30/6/04 il TUR (tasso ufficiale di riferimento europeo) è stato sostituito dal MRO (Main Refinancing Operations), cioè il tasso applicato alle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema fissato periodicamente dalla B.C.E. Il tasso attualmente in vigore è pari al 4,00%.

6.2.2 Mutuo per lavoratori con reddito familiare fino a € 35.000

Per i dipendenti, compresi gli apprendisti, che hanno un reddito familiare fino a € 35.000 verrà introdotto un mutuo per acquisto prima casa con condizioni maggiormente agevolate:

- importo massimo erogabile € 100.000
- tasso fisso attualmente al 3%
- durata massima fino a 40 anni.

6.2.3 Rinegoziazione dei mutui in essere

Il personale avrà la possibilità, senza alcun costo, di chiedere la rinegoziazione del proprio mutuo prima casa (con ipoteca di 1° grado) **a tasso variabile**. La rinegoziazione alle nuove condizioni di tasso, **sia variabile che fisso**, potrà riguardare un importo massimo di € 150.000.

I mutui rinegoziati verranno imputati al nuovo plafond massimo concedibile nella vita lavorativa di € 300.000.

L'Azienda ha già comunicato che la rinegoziazione dei mutui potrà avvenire solo a valle della migrazione procedurale su tutte le filiali, quindi dal mese di ottobre/novembre 2008.

6.3 APC CON PIANO DI RIENTRO

L'apertura di credito per elasticità di cassa è concessa, su richiesta del lavoratore, con i seguenti massimali:

- **fino a € 20.000** per qualsiasi esigenza e **senza presentazione di documentazione**
- **ulteriori € 10.000 debitamente documentati** (preventivo di spesa) per spese mediche, acquisto e/o riparazione di veicoli, acquisto di immobili e terreni ad uso del richiedente e del suo nucleo familiare, lavori di ristrutturazione e/o manutenzione dell'alloggio in proprietà o in locazione, spese per i corsi di studio dei figli, spese per mobilio o macchinari di uso domestico, spese per gravi ed eccezionali motivi di famiglia.

L'apertura di credito è interamente fiduciaria.

La rata di ammortamento, comunque, non può superare il quinto della retribuzione netta mensile del richiedente.

La durata massima del piano di rientro è di 12 anni, con rimborso a rate costanti mensili addebitate sullo stipendio.

Il tasso di interesse è pari al MRO vigente al momento della concessione del prestito ed è fisso per tutta la durata del prestito stesso.

6.4 APC PER ELASTICITÀ DI CASSA

L'apertura di credito per elasticità di cassa è concessa con i seguenti massimali:

- **€ 3.000** per apprendisti
- **€ 6.500** per Aree professionali
- **€ 10.500** per Aree prof. con oltre 10 anni di servizio e Quadri Direttivi
- **€ 15.000** per Dirigenti.

L'apertura di credito è interamente fiduciaria.

La durata è da intendersi a tempo indeterminato; il tasso di interesse è pari al 2,75%.

6.5 CONDIZIONI C/C

Verrà previsto un conto corrente specifico per dipendenti (esente da spese e bolli, tranne per la commissione prelievo su ATM altre banche di € 2,00).

Il nuovo c/c è destinato ai dipendenti non titolari di c/c o, come già detto in premessa, ai dipendenti già titolari di c/c che ne facciano esplicita richiesta.

Possono essere aperti due c/c agevolati:

- c/c di accredito dello stipendio
- altro c/c, eventualmente contestato con familiare anche non convivente.

Tasso creditore: 1,75%

Tasso debitore: 2,75%.