

VERBALE DI ACCORDO

In data 22 marzo 2006 è stato raggiunto un accordo tra l'Azienda e i Rappresentanti della FISAC-CGIL, Uilca, e Dircredito per quanto riguarda la definizione degli Articoli di seguito allegati, a stralcio della discussione sul nuovo Contratto Integrativo Aziendale. Pertanto viene definito il seguente Verbale di Accordo tra le Parti che verrà incluso a tutti gli effetti nel futuro C.I.A.

1. Formazione del Personale
2. Indennità di rischio
3. Premio Aziendale
4. Salute e Sicurezza
5. Polizze e Previdenza Integrativa
6. Agibilità sindacali
7. Missione temporanea
8. Mobilità territoriale
9. Fondo di Solidarietà
10. Permessi retribuiti
11. Orario di lavoro
12. Aspettativa per motivi personali, familiari e di studio
13. Pari Opportunità
14. Part Time
15. Invalidità permanente e decesso
16. Nucleo personale a disposizione
17. Agevolazione a favore del Personale

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione è lo strumento insostituibile per l'aggiornamento, ma soprattutto per la crescita delle capacità e delle conoscenze del personale; pertanto le attività formative dovranno offrire pari opportunità di crescita a tutti i lavoratori diffondendo le competenze necessarie allo sviluppo professionale.

1) Programmi, criteri e finalità formeranno oggetto di preventiva valutazione comune tra Azienda e OO.SS. Aziendali, come previsto dal CCNL., entro il 28/2 di ogni anno. Tutti i corsi effettuati senza detta preventiva valutazione comune non rientreranno nel computo delle ore previste per ciascun lavoratore dal presente articolo.

2) Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi, devono essere portati a conoscenza di tutto il Personale (CCNL art. 25).

3) Per ciascun lavoratore verrà predisposta una scheda formativa individuale contenente tutti i dati riguardanti i corsi effettuati esterni ed interni all'Azienda.

4) Si ritengono esclusi dal pacchetto formativo gli aggiornamenti ed addestramenti relativi all'uso delle procedure informatiche.

6) A garanzia della qualità della formazione erogata i corsi dovranno essere tenuti da "Società Certificate" o altamente qualificate.

L'Azienda si impegna inoltre:

- a dar corso a quanto previsto dagli art.ex 30 (comma 3 e 4) ed ex 53 del C.C.N.L.
- come previsto dall'art.54 del C.C.N.L. a tenere corsi di formazione professionale e/o di aggiornamento per ogni lavoratore. Il pacchetto formativo per ciascun Dipendente sarà non inferiore alle 38 ore annue retribuite da erogare entro il 31.12 di ciascun anno. Ciascun lavoratore, nell'ambito delle 38 ore (di cui eventualmente massimo 5 ore in e-learning), potrà scegliere di propria iniziativa, dal catalogo, i corsi di formazione da effettuare.

- entro il 28/2 di ciascun anno ad effettuare un incontro con le OO.SS. firmatarie del presente contratto per verificare e pianificare lo smaltimento dei crediti formativi maturati dai Lavoratori attraverso un piano di recupero individuale.

Per i Dipendenti che nel 2004 e 2005 non avessero usufruito di un monte ore di formazione adeguato rispetto a quanto sancito dal presente articolo, si procederà alla formulazione di un piano di recupero individuale delle ore non fruite da realizzare entro il 31/12/2007.

Le parti, tenuto conto delle particolari responsabilità nonché delle capacità professionali richieste al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi, convengono sull'opportunità di erogare uno specifico intervento formativo riservato ai Lavoratori che accedono alla categoria medesima e che avrà l'obiettivo di rafforzare le competenze specifiche. La partecipazione allo specifico intervento formativo dovrà avvenire entro sei mesi dall'inquadramento nella categoria Quadri Direttivi.

INDENNITÀ DI RISCHIO

Fermo restando quanto previsto dall'ex CCNL 1999 nella tabella all'allegato 5, viene chiarito che, nei casi di adibizione non continuativa alla mansione di addetto allo sportello che effettua esborsi e/o introiti di valori, l'indennità di rischio viene attribuita come segue:

- ✓ 60% dell'indennità ove l'effettiva adibizione non superi gli otto giorni nel mese solare.
- ✓ 100% dell'indennità per adibizione superiore agli otto giorni nel mese solare.

PREMIO AZIENDALE

Con riferimento agli ex artt. 22 e 40 del CCNL 1999, i criteri per la determinazione del Premio Aziendale vengono definiti sulla base dei sotto elencati punti a), b) e c):

a) Produttività

L'indicatore prescelto è composto dalle voci Totale dell'attivo più Titoli di terzi in custodia ed amministrazione (BOT, CCT, BTP, altre obbligazioni al valore nominale; titoli azionari, fondi, Sicav, GPF al valore di mercato; prodotti assicurativi) diviso per il numero medio dei Dipendenti.

Andranno presi a riferimento gli importi medi risultanti dalla semisomma dei saldi di bilancio al 31.12 dell'anno di riferimento e di quello precedente.

Il numero dei Dipendenti è dato dalla media del Personale effettivamente in servizio al 31.12 dell'anno di riferimento e precedente, e considerando i mesi effettivi di servizio (fermo restando quanto stabilito in caso di assenza retribuita) e depurato dal risparmio derivante dal Personale in part - time.

Per la determinazione del premio viene calcolata la variazione anno su anno dell'indice suindicato, ponendo come base 100 il valore dell'anno precedente.

L'importo da erogare per la componente Produttività è ricavato dalla seguente tabella:

Tipo variazione	Soglia variazione	2005	2006 *	2007 *
<i>Anno rif. < anno prec.</i>	<i>Oltre 10%</i>	<i>450</i>	<i>473</i>	<i>497</i>
<i>Anno rif. < prec</i>	<i>Fino al 10%</i>	<i>718</i>	<i>754</i>	<i>792</i>
<i>Anno rif. = o > prec</i>	<i>Fino al 5%</i>	<i>814</i>	<i>854</i>	<i>897</i>
<i>Anno rif. > prec</i>	<i>Dal 5% al 10%</i>	<i>984</i>	<i>1.033</i>	<i>1.085</i>
<i>Anno rif. > prec.</i>	<i>Oltre 10%</i>	<i>1.213</i>	<i>1.274</i>	<i>1.338</i>

b) Redditività

Per la redditività viene calcolato un importo annuo globale da erogare pari al 1,45% del Risultato Lordo di Gestione, al lordo della voce 90 (ammortamenti) ed al netto della voce 30 (dividendi) del conto economico riclassificato.

La cifra media pro capite viene determinata dividendo il suddetto importo globale per il numero dei Dipendenti calcolato con i criteri del punto a).

c) Quota fissa pro - capite di 350 euro

L'importo medio pro capite del Premio Aziendale è dato dalla somma degli importi risultanti ai punti a) b) e c).

Il valore così ottenuto viene parametrato, sulla base della seguente tabella:

inquadramento	Parametro
Quadri Direttivi 4° Livello	260
Quadri Direttivi 3° Livello	220
Quadri Direttivi 2° Livello	170
Quadri Direttivi 1° Livello	160
3 ^a Area 4° Livello	144
3 ^a Area 3° Livello	134
3 ^a Area 2° Livello	127
3 ^a Area 1° Livello	120
2 ^a Area 3° Livello	113
2 ^a Area 2° Livello	110
2 ^a Area 1° Livello	107
LIV.UNICO	100

Tutta la documentazione necessaria per la determinazione dell'ammontare del Premio Aziendale dovrà essere consegnata alle Delegazioni Sindacali a cura del Servizio Organizzazione e Risorse Umane entro e non oltre il 31 maggio di ciascun anno insieme al bilancio dell'esercizio precedente ed al sistema di calcolo del Premio Aziendale relativo a tutte le voci.

Qualora l'Azienda presenti un utile netto negativo nell'esercizio di riferimento, non si darà luogo all'erogazione del Premio Aziendale.

In caso di valutazione negativa (quattro "A" su sei aree per le Aree Professionali; quattro "A" su sette aree per i Quadri Direttivi) e di provvedimenti disciplinari (ad esclusione di quanto alla lettera a e b dell'art. 36 del CCNL 11/7/99), il Premio Aziendale non viene riconosciuto. In tal caso verrà data preventiva informativa alle OO.SS..

Il Premio Aziendale viene corrisposto - con le competenze del mese di giugno di ciascun anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce - a tutti i Dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, inclusi i Dipendenti con contratto diverso da quello a tempo indeterminato e tutti i Lavoratori rientranti nelle tipologie previste dalla Legge 30 compresa la somministrazione di lavoro (c.d. Legge Biagi), con esclusione dei contratti di consulenza.

Il Premio Aziendale non viene computato ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Per i Dipendenti a tempo parziale, il Premio Aziendale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro stabilito.

Nel caso di assenza non retribuita dal servizio, il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi, quanti sono i mesi interi di assenza.

Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.

La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

Le Parti stabiliscono di dar corso, nel periodo compreso tra il 15 maggio e il 15 giugno di ciascun anno, alla verifica degli eventuali effetti di eventi straordinari che avessero ripercussioni sugli indicatori assunti a riferimento per il calcolo del Premio Aziendale.

SALUTE E SICUREZZA

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro ed allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee - anche diversificate in rapporto alle diverse situazioni ambientali - per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, l'Azienda

esaminerà le proposte che le R.S.A. competenti avessero ad avanzare al riguardo; l'azienda, a sua volta, darà alle anzidette RSA preventiva informazione in merito ai provvedimenti che in linea generale intende adottare nell'ambito aziendale.

Il Regolamento per l'elezione dei R.L.S. (L.626/94) ed il Verbale di Accordo del 20 aprile 2005 sottoscritto tra la banca e le Delegazioni sindacali, formano parte integrante del presente Contratto.

In materia di sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro l'Azienda si impegna all'osservanza dell'obbligo datoriale di adottare tutte le misure idonee a prevenire atti criminosi.

Su richiesta del lavoratore, che abbia subito un evento criminoso, l'Azienda si impegna a concedere un periodo di riposo da uno a cinque giorni lavorativi.

POLIZZE E PREVIDENZA INTEGRATIVA

- Articolo 8a Polizza sanitaria:

Per il personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello l'Azienda provvede, dal 1° febbraio 2006, ad aumentare il contributo annuo a proprio carico fino alla concorrenza di Euro 450,00; per il personale appartenente al Quadri Direttivi di 3° e 4° livello il contributo è di Euro 516,00.

Le coperture assicurative e le forme tecniche più adeguate alle esigenze dei lavoratori, senza oneri aggiuntivi per la Banca, verranno valutate congiuntamente tra le Parti. Copia delle Polizze deve essere obbligatoriamente consegnata ad ogni Lavoratore. Il Personale in quiescenza potrà beneficiare della predetta polizza, con un premio diverso da quello per i dipendenti in servizio e totalmente a proprio carico, e senza che comporti alcuna incidenza sul rapporto premi - sinistri del Personale in servizio.

- Articolo 8b Polizza a copertura eventi criminosi:

A copertura dei danni derivanti ai Dipendenti da atti criminosi a danno dell'Azienda, la stessa ha stipulato idonea polizza assicurativa per il rimborso, per

ogni infortunio, delle spese di cura fino alla concorrenza della somma complessiva di € 10.000. Le spese coperte e le modalità di rimborso sono descritte nella polizza.

- Articolo 8c Polizza infortuni:

Viene confermata l'assicurazione, con premio totalmente a carico dell'Azienda, a favore di tutti i Dipendenti a copertura dei rischi professionali ed extra-professionali, la quale deve essere fornita in copia a tutti gli assicurati. Le coperture assicurative devono essere valutate congiuntamente tra le parti e comunque, in fase di rinnovo, non si potranno prevedere diminuzioni dei diritti e prestazioni già acquisiti. In particolare le coperture assicurative devono essere esenti da qualsiasi tipo di franchigia.

- Articolo 8d Previdenza integrativa:

L'Azienda si impegna ad effettuare una contribuzione nel fondo Pre.Vi.Gen. per ogni singolo Lavoratore, da ritenersi aggiuntiva a quella effettuata dal Lavoratore stesso, pari al 3,00% annuo. Tale contributo decorre dal 1° marzo 2006 ed è esteso a tutto il personale inclusi i dipendenti con contratto diverso da quello a tempo indeterminato e quelli rientranti nelle tipologie previste dalla legge 30, compresa la somministrazione di lavoro.

AGIBILITA' SINDACALI

L'azienda concederà per motivi sindacali l'uso di idonea stanza dotata di una scrivania, un armadio, un personal computer collegato ad internet ed un telefono, fax, stampante e fotocopiatrice.

La chiave di accesso alla stanza sindacale viene consegnata dalla Banca ad un Delegato di ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto. I Delegati sindacali, con apposita verbalizzazione, saranno tenuti alla custodia della chiave e saranno responsabili del suo eventuale smarrimento.

L'uso del locale è consentito esclusivamente ai rappresentanti sindacali della Banca eletti di volta in volta dalle assemblee dei lavoratori, unicamente per l'espletamento di attività sindacali. Le organizzazioni sindacali possono far accedere nella stanza unicamente i lavoratori iscritti per la disamina di problematiche sindacali

ed in presenza di almeno un Delegato. In ogni caso l'accesso al locale è consentito ai lavoratori della Banca, Delegati o iscritti, in possesso del permesso autorizzato dal Responsabile dell'unità di appartenenza.

Le organizzazioni sindacali si impegnano affinché l'uso del locale e delle attrezzature in esso installate avvenga per finalità esclusivamente di carattere sindacale, nel rispetto delle norme vigenti, dell'integrità dei beni concessi e per il tempo strettamente necessario al predetto scopo, non potendo in nessun caso destinarli a scopi diversi o consentirne l'uso a terzi.

La Banca ha diritto di accesso al locale per l'effettuazione di sopralluoghi/interventi tecnici e delle pulizie.

L'accesso ad internet e l'uso della posta elettronica, del telefono, del fax sono sottoposti alle normative interne ed esterne.

Ai fini di una completa e trasparente comunicazione con tutti i Lavoratori, è consentito alle OO.SS. l'utilizzo di tutti gli strumenti di comunicazione a disposizione, compresa la posta elettronica interna e il fax.

MISSIONE TEMPORANEA

Al personale inviato in missione temporanea spetta il trattamento di cui ai contratti ed accordi nazionali che regolano la materia.

Nel caso in cui il viaggio venga compiuto con il proprio automezzo, sempre che sia stata concessa autorizzazione della Banca, spetta il rimborso delle spese che è disposto nella misura di Euro 0,25 per ogni chilometro percorso.

MOBILITA' TERRITORIALE

Fermo quanto previsto dall'ex CCNL 1999, l'Azienda si impegna a tenere nella dovuta considerazione richieste di trasferimento legate a particolari situazioni familiari e personali del Dipendente.

FONDO DI SOLIDARIETA'

L'importo economico delle eccedenze di cassa non reclamate e prescritte sarà devoluto ad un Fondo di solidarietà. Le somme relative a detto Fondo, per il quale verrà acceso apposito conto corrente a condizioni del personale presso la Sede di Roma, saranno devolute con cadenza annuale (entro il mese di gennaio) ad Emergency. Il Fondo è aperto alle contribuzioni o elargizioni volontarie di tutti. L'importo che sarà devoluto dovrà essere portato a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali e dei lavoratori.

PERMESSI RETRIBUITI

Il Lavoratore ha diritto a:

- 1) tre giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente. In quest'ultimo caso anche se non legato da vincoli di parentela con il medesimo dipendente, con l'autocertificazione della relativa situazione di convivenza;
- 2) un giorno lavorativo di permesso retribuito per decesso di altri parenti ed affini ricompresi nel terzo grado.
- 3) cinque giorni lavorativi di permesso retribuito, complessivamente nell'anno solare, per gravi infermità che determinino inabilità dei soggetti di cui al punto 1) che precede. Detti permessi dovranno essere giustificati tramite certificazione sanitaria riferita all'evento di cui trattasi entro cinque giorni dalla ripresa del servizio da parte del dipendente;
- 4) fino a due giorni lavorativi di permesso retribuito in occasione della nascita e/o dell'adozione di un figlio, con presentazione del certificato di nascita o di adozione entro cinque giorni dal rientro in servizio;
- 5) al Lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione;

6) cinque giorni lavorativi per la preparazione di esami d'iscrizione ad albi professionali.

ORARIO DI LAVORO

In tema di orario di lavoro al lavoratore verranno conteggiate le prestazioni aggiuntive tenendo conto di una soglia minima di 20 minuti a decorrere dal 1° maggio 2006.

ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI, PERSONALI E DI STUDIO

Fermo restando quanto previsto dall' ex art. 48 CCNL 1999, l'Azienda sarà tenuta ad accogliere positivamente le richieste pervenute almeno per una quota minima del 3% della forza lavoro.

La richiesta scritta del dipendente dovrà essere inoltrata all'Azienda con un preavviso minimo di trenta giorni di calendario ed in assenza di rifiuto scritto da parte di quest'ultima si intende tacitamente accettata.

PARI OPPORTUNITA':

La Banca deve:

- organizzare ogni anno almeno due corsi di aggiornamento professionale destinati alle Lavoratrici ed ai Lavoratori che rientrano dalla maternità o da assenze superiori ai cinque mesi;
- organizzare i corsi di formazione nelle ore antimeridiane per consentire la partecipazione del Personale a part time;
- valorizzare nel modo più appropriato, anche attraverso nuove soluzioni organizzative, il contributo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori a part time. A tal fine la Banca deve porre in essere atti volti a rendere compatibili le mansioni dei Quadri Direttivi con il rapporto di lavoro a tempo parziale;

Per quanto concerne le Lavoratrici che rientrano dalla maternità e coloro i quali usufruiscono del part time per esigenze familiari o di salute, l'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze di servizio, a valutare con favore ed in via prioritaria le richieste di adibizione ad unità operativa vicina all'abitazione abituale.

Il rispetto di quanto sopra è demandato ad una Commissione di nuova istituzione formata da un rappresentante sindacale per ogni sigla presente in Azienda e da un rappresentante aziendale.

PART TIME:

L'Azienda, compatibilmente alle esigenze operative delle singole unità produttive, accoglierà le richieste di trasformazione almeno fino al 7% del Personale a tempo pieno. Le richieste di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno prima della scadenza del part time potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e, comunque, non oltre tre mesi dalla data di presentazione della richiesta.

Il personale a part time inserito in percorsi professionali contrattualizzati maturerà gli inquadramenti ed i livelli retributivi previsti dalle vigenti disposizioni negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

INVALIDITA' PERMANENTE E DECESSO:

In caso di invalidità permanente superiore al 50% o decesso del dipendente, se avvenuta in costanza del rapporto di lavoro, l'Azienda terrà in particolare considerazione le eventuali domande di assunzione da parte di stretti familiari del dipendente deceduto o menomato.

NUCLEO DI PERSONALE A DISPOSIZIONE

Si conviene di valutare l'ipotesi di costituzione di un Nucleo di personale a disposizione a fronte delle esigenze operative della rete.

AGEVOLAZIONI A FAVORE DEL PERSONALE

- a) CONTRIBUTO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP
- b) BEFANA A FAVORE DEI FIGLI DEI DIPENDENTI
- c) PROVVIDENZE AI FIGLI STUDENTI
- d) MISURA DEL BUONO PASTO (TICKET)
- e) AGEVOLAZIONI IN C/C
- f) PRESTITI PERSONALI
- g) MUTUI PRIMA CASA
- h) PREMIO DI FEDELTA' IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO
- i) PREMIO DI FEDELTA' PER CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- l) DIVISE AI COMMESSI.

a) **Contributo per familiari portatori di handicap:** Euro 1.000,00 annue da corrispondere a ciascun familiare a carico con gravi menomazioni fisiche o psichiche accertate dalle strutture pubbliche preposte.

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di aprile di ciascun anno a presentazione, da parte dei dipendenti interessati, di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

b) **Befana a favore dei figli dei dipendenti:** Euro 120,00 a ciascun figlio o persona equiparata a carico del dipendente, fino al compimento del 12esimo anno di età. Verrà corrisposto, in busta paga, sino al limite di Euro 400 senza tassazione, oltre con tassazione, entro il 6 gennaio di ciascun anno

c) **Provvidenze ai Lavoratori studenti ed ai figli studenti :** Le misure sono modificate come segue:

- Studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado: Euro 384,00
- Studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado: Euro 461,00
- -Studenti universitari: Euro 874,00.

erogati secondo i criteri individuati nell'art. 60 dell'ex CCNL 1999

- d) Buono Pasto (Ticket):** La misura del buono pasto rimane fissata in Euro 5,15 per i dipendenti a tempo pieno e ai dipendenti a tempo parziale nella misura di Euro 3,10.
- e) **Agevolazioni in c/c:** A tutto il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, spettano le seguenti agevolazioni per i rapporti regolati in c/c:
- Franco Imposta di Bollo, spese e commissioni
 - Depositi : tasso pari al T.U.R. pro tempore vigente
 - Impieghi: Scoperto di c/c da utilizzare per elasticità di cassa entro i seguenti limiti:
 - Euro 5.000,00 fino al compimento del terzo anno di servizio,
 - Euro 8.000,00 oltre il terzo anno di servizio e fino al compimento del quinto;
 - Euro 10.000,00 oltre il quinto anno di servizio;
 - Tasso: T.U.R. p.t.v., franco commissione di massimo scoperto ed *extrafido*;
 - Eventuali ulteriori agevolazioni, eccedenti i limiti suindicati – attuate le prescritte autorizzazioni – saranno regolate al T.U.R. p.t.v. + 0,50 punti percentuali;
 - Al personale in quiescenza viene mantenuto un fido per scoperto di c/c pari ad Euro 3.000 se con accredito della pensione.
- f) **Prestiti personali:** Fino a Euro 20.000,00 indicizzato al T.U.R. p.t.v. con rate fino a 72 mesi;
- Bancomat: Nessun aggravio di spese e commissioni per l'utilizzo del medesimo presso gli sportelli automatici di altri Istituti di Credito; rilascio tessera gratuito;
 - Utenze: Franco spese e commissioni solo a mezzo domiciliazione, altrimenti regolate alle stesse condizioni praticate per la Clientela.
 - Bonifici Italia o estero: commissioni gratuite.
 - Home Banking gratuito sul conto dove transita lo stipendio del Lavoratore.

g) Mutui agevolati prima casa

Possono essere concessi ai dipendenti mutui per l'acquisto e la ristrutturazione della prima casa di abitazione o per l'acquisto di pertinenze relative alla prima casa (box, cantine), e per la rinegoziazione di mutui contratti con altri Istituti, usufruibili alle seguenti condizioni agevolate da ritenersi valide anche per i dipendenti che hanno già contratto il finanziamento. Decorrenza 16/02/2006.

- Caratteristiche mutuo 1° casa:

Durata: Fino a 30 anni - **Importo massimo:** Euro 250.000,00 **di cui:**

Tasso Variabile:

Importo massimo: Euro 250.000,00;

- fino a 20 anni T.U.R. + 0,25 punti percentuali,
- oltre 20 anni T.U.R. + 0,50 punti percentuali

Tasso Fisso:

Importo massimo: Euro 150.000,00 sul quale verrà applicato il T.U.R. + 0,75 punti percentuali. Alla scadenza del 20- esimo anno, il lavoratore ha la possibilità di optare, in base ai parametri vigenti, per il tasso fisso o variabile.

Finanziabilità massima: 90% del valore commerciale.

Iscrizione ipotecaria: 150% dell'importo finanziato.

Intestazione: Possibile eventuale cointestazione con il coniuge/convivente di fatto

Nessuna penale per l'estinzione anticipata;

Nessuna spesa per l'istruttoria;

Mantenimento delle agevolazioni del tasso in caso di pensionamento.

h) Premio di fedeltà in costanza di rapporto di lavoro

In occasione del compimento da parte dei dipendenti del 25° anno di effettivo servizio presso il nostro Istituto, l'azienda corrisponderà un importo pari al 15% della retribuzione annua lorda.

i) Premio di fedeltà per cessazione del rapporto di lavoro - “bonus di fine rapporto”:

A favore del personale in servizio, verrà corrisposto un premio di fedeltà di fine rapporto di lavoro commisurato al 10% della retribuzione annua lorda percepita nell'anno precedente esclusa l'indennità di rischio e l'indennità per lavori svolti in locali sotterranei.

Detto premio sarà corrisposto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro al personale che abbia superato i 25 anni di servizio presso la nostra Banca e sempre che la risoluzione non sia determinata da licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

l) Divise ai commessi:

- 2 paia di scarpe ogni anno (1 estiva e 1 invernale);
- 6 camicie ogni anno (3 estive maniche corte e 3 invernali a manica lunga);
- 2 cravatte ogni anno;
- 2 pantaloni ogni anno (1 estivo + 1 invernale);
- 2 vestiti ogni 2 anni (1 invernale e 1 estivo);
- 1 pullover invernale ogni 3 anni;
- 1 impermeabile lungo ogni 3 anni
- 1 cappotto ogni 3 anni.

Roma, 22 marzo 2006.

Banca del Fucino S.p.A.
Direzione Generale

FISAC-CGIL

Uilca

Dircredito