PROGETTO DI SVILUPPO DELLE FUNZIONI E ADEGUAMENTO DEGLI ASSETTI DELLA RETE TERRITORIALE DELL'ISTITUTO
– MISURE DI SOSTEGNO –

PREMESSA

In relazione al progetto di sviluppo delle funzioni e di adeguamento degli assetti della Rete territoriale dell'Istituto, approvato dal Consiglio Superiore nella riunione del 31 gennaio 2025, le parti convengono sui seguenti interventi normativi ed economici, complessivamente definiti come "misure di sostegno".

Tali misure costituiscono una regolamentazione di carattere eccezionale e temporaneo e trovano applicazione limitatamente all'ambito soggettivo ed oggettivo per ciascuno di esse definito, senza che la relativa disciplina possa essere estesa a situazioni e fattispecie diverse da quelle stabilite nel presente accordo.

Il piano di riassetto punta a rafforzare la capacità delle Filiali di rispondere efficacemente all'evoluzione del contesto esterno, in coerenza con i cambiamenti nel sistema bancario e finanziario, il progresso tecnologico e la domanda di servizi da parte dei cittadini, sempre più digitale. Le risorse della Rete si focalizzeranno sempre più sulle attività istituzionali di rilievo strategico, accrescendo il valore aggiunto dei servizi offerti dalla Banca sul territorio, anche attraverso una maggiore integrazione con l'Amministrazione centrale.

In questa cornice gli interventi ipotizzati poggiano su tre pilastri fondamentali:

1. Sviluppo e valorizzazione della Rete;
2. Tutela delle persone;
3. Sostenibilità.

Sono diverse le dimensioni gestionali chiamate in causa: potenziamento degli organici delle Filiali e, in particolare, per le attività operativo-contabili; gestione del turnover del personale addetto; investimenti in formazione e sviluppo; mobilità sul territorio e tra mestieri; conciliazione "vita-lavoro"; tutela delle professionalità acquisite dal personale; definizione di norme avanzate sul piano dell'equità.

La valorizzazione della Rete territoriale sarà perseguita attraverso la simultanea attivazione del mercato interno delle professionalità e del ricorso alle assunzioni dall'esterno, anche tramite selezioni dedicate. Un'intensa azione di supporto e formazione professionale accompagnerà le persone coinvolte: specifici percorsi di riorientamento, alcuni dei quali già avviati, si rivolgono a coloro che cambieranno attività; analogamente, percorsi di specializzazione daranno la possibilità di sviluppare e approfondire le competenze, soprattutto nelle funzioni nuove o in crescita.

Particolare attenzione sarà riservata alle aspirazioni professionali e alle esigenze delle persone, nella convinzione che il successo della riforma dipenda anche dalla motivazione e dal benessere individuale. La creazione di settori segretariali nelle Filiali ~~maggiormente~~ incise dall'accorpamento tra unità di base (in particolare quelle specializzate nel trattamento del contante e le nuove "monodivisionali"), nonché in quelle realtà dove i livelli di operatività delle attività da far confluire in un eventuale settore segretariale dovessero risultare elevati, consentirà di presidiare meglio le peculiarità operative e di valorizzare stabilmente le diverse professionalità. Per quanti decideranno di cambiare sede di lavoro sono previsti inoltre incentivi alla mobilità che agevolino

l'insediamento nelle nuove realtà~~. Più ampie~~ e misure di conciliazione e di accesso al lavoro da remoto ampie e proporzionate che favoriranno il raggiungimento di nuovi equilibri "vita-lavoro".

Sono previste anche misure di accompagnamento all'uscita, per il personale delle Filiali in chiusura e delle nuove Filiali "monodivisionali", modulate in coerenza con le finalità della riforma e con il contesto in cui essa si colloca.

Di seguito si illustrano le misure sui diversi ambiti: mobilità incentivata, conciliazione "vita-lavoro", riorientamento e specializzazione professionale, accompagnamento all'uscita.

Le soluzioni proposte mirano a dare effettività in tempi brevi al riassetto della Rete e uno scenario di certezza a vantaggio delle persone coinvolte, affinché possano orientare consapevolmente le proprie scelte professionali e personali.

IMPEGNI CHE L'AMMINISTRAZIONE E' DISPONIBILE AD ASSUMERE

- Per i prossimi ~~quattro~~cinque anni non saranno attuate~~non sono previste~~ chiusure di altre Filiali.
- Indicazione, in occasione della pubblicazione del Piano strategico triennale della Banca, di eventuali future chiusure di Filiali~~(orizzonte triennale)~~, da realizzare al termine della valenza triennale del Piano.
- Disponibilità a costituire con le organizzazioni sindacali firmatarie una sede ~~di natura informativa~~ di confronto permanente sulle azioni gestionali a sostegno dello sviluppo delle funzioni svolte dalla rete,~~, con cadenza annuale.~~ in coerenza con l'evoluzione del ruolo della Banca d'Italia e dei bisogni del territorio.
- Avvio entro il primo semestre 2026 di concorsi esterni mirati a rafforzare l'organico delle Filiali, da definire quantitativamente a monte dell'attuazione del presente piano, anche con riferimento alle attività amministrative, di spesa e connesse con il trattamento del contante, comprese le Filiali STC,.
- Istituzione di un Settore di Segreteria nelle realtà ove cesserà la Divisione Segreteria per effetto di accorpamenti (4 Filiali neo-monodivisionali, 6 Filiali STC e 5 Sedi Regionali, nonché in quelle già esistenti (Lecce, Pescara, Agrigento, Sassari e Reggio Calabria). I settori così creati, in conseguenza di un complesso accordo sindacale a carattere nazionale, potranno essere modificati solo a valle di un confronto negoziale a carattere nazionale.
- Gli addetti alle future "divisioni unificate" delle Filiali di Forlì, Verona, Salerno e Catania, attualmente assegnati alle Divisioni Segreteria e GSP, saranno rispettivamente esonerati dalle attività di maneggio dei valori e dalle attività a carattere segretariale per un periodo di dieci anni dall'attuazione dell'intervento. Il fabbisogno di personale in attività operativo-contabili sarà coperto attraverso assunzioni dall'esterno, con concorsi mirati per le specifiche attività. Eventuali estensioni della flessibilità di utilizzo del personale potranno essere previste all'interno del complessivo riassetto degli ambiti mansionistici della carriera operativa.
- Le future divisioni unificate dovranno avere riconosciuto, per i primi 12 mesi, il medesimo budget di lavoro da remoto oggi attribuito alle Divisioni Segreteria. Entro tale scadenza, la Banca si ~~Disponibilità~~ impegna ~~ad avviare, dopo l'estate, il confronto sulle altre tematiche negoziali, di portata più generale, connesse con il progetto di sviluppo della Rete territoriale (es. orario di lavoro).~~ a definire, d'intesa con le OO.SS., soluzioni stabili per l'ampliamento dell'accesso al lavoro da remoto anche per i colleghi attualmente impegnati in GSP, e in subordine a concordare con le OO.SS. adeguate forme economiche di compensazione.

- Gli addetti alle divisioni di Vigilanza soppresse con la riforma che non accedono a misure di mobilità o di accompagnamento all'uscita, sono inquadrati a richiesta nell'ambito della corrispondente più prossima Divisione di vigilanza regionale;
- A monte delle attività gestionali connesse alla mobilità del personale, l'Amministrazione:
  - esaurirà le graduatorie di trasferimento dell'Area Operativa
  - aprirà, nel secondo semestre 2025, una finestra di mobilità utile al personale appartenente all'Area Manageriale - non coinvolto dal progetto di riassetto- che aveva espresso l'aspirazione a essere impiegato presso specifiche strutture della rete
  - valuterà, prima delle prime assegnazioni, l'ampliamento delle residenze per l'avanzamento a Coadiutore 2025, in modo da assicurare equilibrio territoriale.
- Dichiarazione a verbale che l'estensione delle misure di accompagnamento all'uscita non pregiudica la disponibilità della Banca a individuare – nel secondo semestre 2025 – soluzioni migliorative per la Lump Sum destinata al personale che sceglie di restare in servizio.
- ~~Gli addetti alle Divisioni Segreteria delle Filiali di Forlì, Verona, Salerno e Catania, eventualmente assegnati ai settori segretariali all'interno delle Divisioni GSP, saranno, a richiesta, esonerati dalle attività di maneggio dei valori per un periodo massimo di due anni, salvi i casi di esigenze operative non fronteggiabili altrimenti.~~

MOBILITA' INCENTIVATA E CONCILIAZIONE "VITA - LAVORO"

Ambito di applicazione

Il personale addetto alle Filiali in chiusura (Brescia e Livorno) e alle nuove Filiali "monodivisionali" (Catania, Forlì, Salerno e Verona) ha accesso alle misure di mobilità incentivata senza vincoli di destinazione e a quelle di conciliazione "vita - lavoro".

Alle misure di mobilità incentivata e a quelle di conciliazione vita-lavoro ha accesso anche il personale delle Unità di ~~base che si trasformano in Tutela ed educazione finanziaria~~Vigilanza soppresse, a condizione che il dipendente scelga che l'utilizzo nella nuova sede di lavoro continui in attività di vigilanza prudenziale.

L'adesione a tali misure costituisce rinuncia ad avvalersi delle misure di accompagnamento all'uscita.

Sono considerati "addetti alle filiali in chiusura o rimodulate" anche i dipendenti trasferiti a tempo determinato da queste Filiali presso altre Strutture della Banca ovvero distaccati presso altre Istituzioni/Enti e che, alla data di entrata in vigore dei presenti accordi, non siano ancora rientrati nella Filiale di provenienza.

Contenuto delle misure

Le persone assegnate ad altra sede di lavoro possono scegliere alternativamente tra le seguenti opzioni:

OPZIONE 1)

a) trattamento economico di trasferimento maggiorato (allegato 1);

b) agevolazioni all'inserimento nella nuova sede di lavoro (allegato 2);

c) estensione dei giorni di lavoro da remoto (allegato 3).

I benefici sub b) hanno una durata di ~~5~~ 7 anni dalla data della presa di servizio nella nuova sede di lavoro; quelli sub c) hanno durata di ~~2~~ 5 anni non prorogabile dalla data della presa di servizio nella nuova sede di lavoro.

OPZIONE 2)

a) contributo giornaliero forfetario di pendolarismo per i giorni di presenza (allegato 2);

b) più ampia estensione dei giorni di lavoro da remoto rispetto all'opzione 1) (allegato 3).

Tali benefici hanno una durata di 7 anni dalla data della presa di servizio nella nuova sede di lavoro, salvo rinuncia, con diritto al trattamento economico di trasferimento ordinario al rientro nel "regime ordinario" del lavoro da remoto.

Il personale che, alla scadenza della misura, avrà un periodo di servizio residuo non superiore a 3 anni dal collocamento a riposo d'ufficio potrà fruire dell'estensione dei benefici fino alla cessazione, rinunciando al trattamento economico di trasferimento; in alternativa potrà rientrare nel "regime ordinario" del lavoro da remoto, con diritto al trattamento economico di trasferimento ordinario.

OPZIONE 3)

Telelavoro "esteso", avente le seguenti caratteristiche:

- durata quinquennale (per le sole Filiali in chiusura e per il personale addetto alle Divisioni Vigilanza soppresse, il telelavoro ~~può essere~~ è rinnovato a richiesta del dipendente fino a due ulteriori bienni).

  Per chi ha titolo ai benefici di cui agli artt. 21 e 33, 5° e 6° comma, della legge 104/92, per sé o per i propri stretti congiunti (coniuge, genitori o figli) o ha figli fino a ~~dieci~~ 14 anni di età ovvero documenti gravi motivi personali o familiari che non consentano di trasferirsi dall'attuale residenza, la durata del telelavoro può eccedere il ~~quinquennio~~ periodo di cui al precedente alinea fino al permanere della condizione che vi ha dato luogo.

- due rientri mensili presso la nuova sede di lavoro per la durata del telelavoro "esteso" (2 rientri bimestrali se il dipendente ha compiuto 55 anni di età o se la distanza tra la residenza al 31.12.24 e la sede di lavoro è compresa tra 101 e 250 km; 2 rientri trimestrali se il dipendente ha compiuto 60 anni di età o se la distanza supera i 250 km);~~.~~ I rientri potranno essere effettuati anche consecutivamente, su richiesta del dipendente.

- contributo giornaliero forfetario di pendolarismo per i giorni di presenza (allegato 2) per l'intera durata della misura ~~e comunque nel limite di 5 anni~~;

- diritto al trattamento economico di trasferimento ordinario al rientro dal telelavoro.

-Il personale che, alla scadenza della misura, avrà un periodo di servizio residuo non superiore a 5 anni dal collocamento a riposo d'ufficio potrà fruire dell'estensione dei benefici fino alla cessazione.

Flessibilità oraria

Per il personale che ha titolo al contributo forfetario di pendolarismo è previsto,

nelle giornate di rientro, un ampliamento della flessibilità in ingresso ~~fino a 2 ore (~~tra le 7.30 e le ~~9.30~~10.00~~)~~, non soggetto alle limitazioni (presidio delle esigenze operative) previste dalla vigente disciplina.

La fruizione del part-time e di orari particolari da parte delle persone che scelgono l'opzione 1) non è soggetta alle limitazioni (presidio delle esigenze operative, limiti percentuali di fruizione) previste dalla vigente disciplina, per la durata massima di 5 anni dalla data della presa di servizio nella nuova sede di lavoro.

RIORIENTAMENTO E SPECIALIZZAZIONE PROFESSIONALE

Il processo di sviluppo delle funzioni e adeguamento degli assetti della rete territoriale è accompagnato da percorsi di sviluppo professionale rivolti al tutto il personale di Filiale. In particolare, sono previsti:

- percorsi di riorientamento per i dipendenti che cambiano ambito di attività (ad esempio corsi specialistici, job rotation/stage in altre Filiali o in Amministrazione Centrale, workshop);
- percorsi di specializzazione per consolidare la professionalità maturata e favorire l'integrazione tra Rete territoriale e Amministrazione Centrale (ad esempio stage presso realtà che svolgono attività affini, job shadowing, comunità di pratiche).

MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO ALL'USCITA

Al personale addetto alle Filiali in chiusura che non beneficia di misure di mobilità incentivata e di conciliazione "vita-lavoro", si applicano, al ricorrere dei relativi presupposti, le seguenti misure di accompagnamento all'uscita, opzionabili per un periodo di due anni (nel periodo che intercorre tra la data di chiusura e la cessazione dal servizio il dipendente fruisce delle misure di conciliazione vita-lavoro, senza diritto alla mobilità incentivata):

1. esonero dal servizio: il personale che, alla data di chiusura, ha un periodo di servizio residuo non superiore a 8 mesi rispetto al collocamento a riposo d'ufficio viene esonerato dal servizio dalla data di chiusura fino alla data di collocamento a riposo d'ufficio, con diritto all'intera retribuzione, compreso il premio di presenza, e il periodo stesso è computato per intero ai fini dell'anzianità, della progressione economica e di carriera, dell'AIG e dell'AIS, del trattamento di quiescenza.
2. somma una tantum: il personale che, alla data di chiusura, ha un periodo di servizio residuo superiore a 8 mesi rispetto al collocamento a riposo d'ufficio e che matura diritto a pensione INPS (di vecchiaia o anticipata ordinaria) o Banca entro la data di chiusura, può presentare domanda di cessazione, a partire dall'1.12.2025 entro la data del 28 febbraio 2026, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo ovvero alla data della chiusura e ha titolo a percepire una somma una tantum in base al periodo (espresso in mesi) intercorrente tra la data di cessazione e quella di collocamento a riposo d'ufficio, calcolata come segue:
    - 8 mensilità di stipendio per il periodo compreso tra più di 8 mesi e fino a 11 mesi;
    - 1 mensilità di stipendio per ogni ulteriore periodo di 4 mesi (la frazione residua superiore a 2 mesi viene arrotondata per eccesso).

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

La somma una tantum è corrisposta unitamente ai trattamenti di fine rapporto comunque spettanti all'atto della cessazione.

3. assegno di sostegno al reddito: il personale che matura diritto a pensione INPS (di vecchiaia o anticipata ordinaria) o Banca entro 7 anni e 6 mesi dalla data di chiusura può presentare domanda di cessazione, entro la data del 28 febbraio 2026, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della chiusura e ha titolo a percepire un importo mensile pari al 75% dell'ultima retribuzione pensionabile ai fini della disciplina del Trattamento di quiescenza della Banca, fino alla data di liquidazione della pensione, corrisposto con cadenza mensile e annualmente adeguato, a partire dall'anno successivo a quello di riconoscimento, applicando l'intera percentuale di variazione prevista per la perequazione dei trattamenti di pensione.

   La Banca si fa carico della copertura assicurativa presso l'INPS per tutto il periodo successivo alla cessazione dal servizio e fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione anticipata ordinaria INPS o Banca o di vecchiaia INPS; in tale ultimo caso, per i soli dipendenti assunti fino al 28 aprile 1993 il versamento avverrà fino al raggiungimento del requisito minimo contributivo previsto dalla legge per tale pensione.

   Per i dipendenti assunti ante 28 aprile 1993, la pensione eventualmente spettante ai sensi della disciplina del Trattamento di quiescenza della Banca è determinata sommando all'anzianità utile maturata all'atto della cessazione dal servizio (senza arrotondamenti) il periodo successivo coperto da contribuzione volontaria ovvero il periodo fino alla maturazione del diritto a pensione in Banca o nell'Assicurazione Generale Obbligatoria. L'aliquota di pensione, determinata con riferimento a detta anzianità complessiva, viene applicata alle voci pensionabili calcolate all'atto della cessazione e adeguate annualmente applicando l'intera percentuale di variazione prevista per la perequazione dei trattamenti di pensione. La quota di pensione INPS maturata in relazione alla contribuzione volontaria versata dalla Banca viene detratta dall'importo della pensione a carico della Banca, secondo la disciplina del Trattamento di quiescenza della Banca. La scelta tra requisito di pensione di anzianità o di vecchiaia spetta unicamente al dipendente;

   Per i dipendenti assunti dal 28 aprile 1993, iscritti alla previdenza complementare, la Banca continua a versare la contribuzione di propria competenza fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione INPS, secondo le percentuali previste per il personale in servizio applicate sull'ultima retribuzione utile ai fini del TFR; tale retribuzione è annualmente adeguata applicando l'intera percentuale di variazione prevista per la perequazione dei trattamenti di pensione. I versamenti alla previdenza complementare avvengono con la stessa cadenza prevista per il personale in servizio. La Banca versa annualmente, in ogni caso, un contributo al Fondo annuale pari al 7,5% della retribuzione. La scelta tra requisito di pensione di anzianità o di vecchiaia spetta unicamente al dipendente.

   Per i dipendenti assunti dal 28 aprile 1993 che cessano dal servizio senza diritto a pensione e con un'anzianità nel fondo pensione complementare della Banca inferiore a trenta anni, verrà liquidata una somma una tantum ragguagliata all'importo della Lump Sum teorica maturata all'atto della cessazione. Sono mantenute le condizioni dei dipendenti in quiescenza aderenti al Fondo per quanto riguarda l'adesione alla polizza sanitaria.

In caso di eventuale rioccupazione (lavoro dipendente o autonomo), l'assegno per il sostegno del reddito è ridotto del 50% e la contribuzione all'INPS e alla previdenza complementare è sospesa per tutto il periodo di svolgimento della nuova attività lavorativa. Inoltre, tale periodo non è utile ai fini della determinazione della pensione a carico della Banca, spettante ai sensi della disciplina del Trattamento di quiescenza.

In caso di eventuale adesione volontaria a pensioni anticipate diverse da quella ordinaria, l'assegno e i versamenti contributivi a INPS e previdenza complementare vengono meno.

Il personale che percepisce l'assegno di sostegno al reddito gode delle medesime provvidenze previste per i dipendenti in servizio in materia di:

- assistenza sanitaria (con la stessa contribuzione a carico della Banca prevista per il personale in attività di servizio);
- assicurazione vita (per la sola ipotesi di morte);
- accertamenti diagnostici (check-up);
- applicazione delle condizioni bancarie e creditizie previste dalla Cassa di Sovvenzioni e Risparmio (C.S.R.);
- iniziative del Centro per l'Aggregazione Sociale e Culturale tra il personale della Banca d'Italia (C.A.S.C.-B.I.); - credito Welfare.

Al personale addetto alle 4 nuove Filiali "monodivisionali" e alle Divisioni di Vigilanza soppresse che non beneficia di misure di mobilità incentivata e di conciliazione "vita-lavoro", si applicano, al ricorrere dei relativi presupposti e avendo a riferimento la data di rimodulazione della Filiale, le misure di cui al punto 2 (somma una tantum) e al punto 3 (assegno di sostegno al reddito) dell'elenco sopra riportato, con le seguenti caratteristiche:

2a. somma una tantum: il personale che matura diritto a pensione INPS (di vecchiaia o anticipata ordinaria) o Banca entro la data di rimodulazione, può presentare domanda di cessazione, entro la data del 28 febbraio 2026, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della rimodulazione e ha titolo a percepire una somma una tantum in base al periodo (espresso in mesi) intercorrente tra la data di cessazione e quella di collocamento a riposo d'ufficio, calcolata come segue:

- per il periodo fino a 11 mesi, tante mensilità di stipendio quanti sono i mesi interi mancanti al collocamento a riposo d'ufficio fino a un massimo di 8;
- per il periodo successivo, 1 mensilità di stipendio ogni ulteriori 4 mesi mancanti al collocamento a riposo d'ufficio (la frazione residua superiore a 2 mesi viene arrotondata per eccesso).

Restano ferme le altre previsioni di cui al punto 2 dell'elenco sopra riportato.

3a. assegno di sostegno al reddito: il personale che matura diritto a pensione INPS (di vecchiaia o anticipata ordinaria) o Banca entro 3 anni e 6 mesi dalla data di rimodulazione può presentare domanda di cessazione, entro la data del 28 febbraio 2026, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della rimodulazione e ha titolo a percepire un importo mensile pari al 75% dell'ultima retribuzione pensionabile ai fini della disciplina del Trattamento di quiescenza della Banca, fino alla data di liquidazione della pensione, corrisposto con cadenza mensile e annualmente adeguato, a partire dall'anno successivo a

quello di riconoscimento, applicando l'intera percentuale di variazione prevista per la perequazione dei trattamenti di pensione.

Restano ferme le altre previsioni si cui al punto 3 dell'elenco sopra riportato.

-Al personale addetto alle Filiali "monodivisionali" pre-esistenti al presente accordo si applica la misura dell'assegno di sostegno al reddito, per il personale che matura diritto a pensione INPS (di vecchiaia o anticipata ordinaria) o Banca entro 3 anni e 6 mesi dalla data del presente accordo.

§ § §

~~IMPEGNI CHE L'AMMINISTRAZIONE E' DISPONIBILE AD ASSUMERE~~

- ~~Per i prossimi quattro anni non sono previste chiusure di altre Filiali.~~
- ~~Indicazione, in occasione della pubblicazione del Piano strategico triennale della Banca, di eventuali future chiusure di Filiali (orizzonte triennale).~~
- ~~Disponibilità a costituire con le organizzazioni sindacali firmatarie una sede di natura informativa sulle azioni gestionali a sostegno dello sviluppo delle funzioni svolte dalla rete, con cadenza annuale.~~
- ~~Avvio di concorsi esterni mirati a rafforzare l'organico delle Filiali, anche con riferimento alle attività amministrative, di spesa e connesse con il trattamento del contante.~~
- ~~Disponibilità ad avviare, dopo l'estate, il confronto sulle altre tematiche negoziali, di portata più generale, connesse con il progetto di sviluppo della Rete territoriale (es. orario di lavoro).~~
- ~~Gli addetti alle Divisioni Segreteria delle Filiali di Forlì, Verona, Salerno e Catania, eventualmente assegnati ai settori segretariali all'interno delle Divisioni GSP, saranno, a richiesta, esonerati dalle attività di maneggio dei valori per un periodo massimo di due anni, salvi i casi di esigenze operative non fronteggiabili altrimenti.~~

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che l'attribuzione degli incarichi di Capo e Vice delle unità di base di nuova costituzione sarà effettuata in via ordinaria mediante le procedure di vacancy e job posting. Anche al fine di salvaguardare le aspettative professionali del personale coinvolto, per le unità interessate da interventi di rimodulazione si valuterà l'adozione di provvedimenti di attribuzione diretta dei medesimi incarichi; in questi ultimi casi si terrà comunque conto della durata del pregresso incarico, in modo da continuare a favorire un adeguato turnover nella copertura delle posizioni funzionali.

L'Amministrazione indirà sessioni di mobilità d'ufficio verso le Filiali in carenza o comunque non interessate da interventi di semplificazione organizzativa e nei limiti dei fabbisogni da soddisfare. Nell'ambito di tali sessioni sarà riconosciuto un titolo preferenziale al personale addetto ad unità interessate da interventi di rimodulazione, diverso da quello proveniente dalle Filiali in chiusura o dalle nuove "monodivisionali".

L'Amministrazione dichiara che provvederà ad accogliere tutte le domande di trasferimento del personale dell'AO presentate entro il 31 dicembre 2024, nei limiti delle esigenze delle Unità di AC e delle Filiali.

Allegato 1

Trattamento economico di trasferimento maggiorato

~~Per i dipendenti che si trasferiscano effettivamente nella residenza di destinazione con definitiva sistemazione abitativa non oltre un anno dalla presa di servizio, il trattamento di trasferimento è così maggiorato:~~ Per i dipendenti trasferiti a seguito di chiusura/rimodulazione della Filiale ovvero trasformazione dell'unità di appartenenza (cfr. supra "Ambito di applicazione") il trattamento di trasferimento è così maggiorato:

Dipendenti con congiunti:

- ~~280~~ 300 diarie spettanti a titolo di contributo di trasferimento;
- 15% della 2ª quota e 16,5% della 3ª quota dell'indennità di prima sistemazione.

Dipendenti senza congiunti:

- ~~205~~ 210 diarie spettanti a titolo di contributo di trasferimento;
- 7,5% della 2ª quota e 16,5% della 3ª quota dell'indennità di prima sistemazione.

Tutti:

- Ulteriori 20 diarie se già trasferiti d'ufficio per effetto dei precedenti riassetti della Rete del 2008-2009 e/o del 20162018.

Allegato 2

Agevolazioni all'insediamento nella nuova sede

- Contributo mensile sul canone d'affitto: 2.400€ lordi, per massimo 5 anni(*), con sottoscrizione e pagamento parziale o integrale da parte della Banca, ai fini fiscali.

- Contributo annuale per figli/e di età non superiore a 18 anni: 4.200€ lordi per ciascun figlio/a che segua il dipendente nella nuova sede di servizio, per massimo 5 anni.

- Anticipo IFR per acquisto casa: tasso fisso del 1,25%.

- Rimborso sSpese di agenzia sostenute direttamente dalla Banca con i seguenti limit: per l'affitto, 2.000€ lordi; per l'acquisto, 4.000€ lordi.

- Contributo forfetario giornaliero di pendolarismo di:

- 4245€ lordi se la distanza dalla Filiale di provenienza a quella di assegnazione è fino a 80 km;

- 60€ lordi se la distanza dalla Filiale di provenienza a quella di assegnazione è oltre 80 km.

- 80€ lordi se la distanza supera i 160 km.

Il contributo di pendolarismo è adeguato annualmente nella stessa misura dell'adeguamento all'IPCA delle retribuzioni.

Il contributo spetta per l'intera durata della misura:

a) per chi sceglie l'opzione 1), fino alla data di definitiva sistemazione abitativa nella residenza di destinazione. In caso di fruizione del contributo mensile sul canone di affitto i due trattamenti avranno una durata complessiva di massimo 5 anni; b) per chi sceglie l'opzione 2) per l'intera durata della misura;
c) per chi sceglie l'opzione 3), per l'intera durata della misura, entro il limite di 5 anni.

I dipendenti che occupano un alloggio di servizio nella nuova sede di lavoro hanno titolo esclusivamente al contributo annuale per figli/e.

(*) Per chi, per effetto del riassetto riguardante le Filiali in chiusura e le nuove Filiali "monodivisionali", perde titolo a occupare l'alloggio di servizio, il contributo sul canone di affitto è riconosciuto anche in caso di locazione di un alloggio sulla piazza di provenienza. Resta fermo quanto previsto dall'ordinaria disciplina in tema di maggiorazione del 60% sul canone di affitto, attribuzione della specifica quota dell'indennità di prima sistemazione, servizi di trasporto delle masserizie.

Allegato 3

Lavoro da remoto

Durata e Unità di assegnazione nella nuova sede di lavoro	OPZIONE 1)	OPZIONE 2)
Durata	Per ~~2~~ 7 anni, non rinnovabili	Per 7 anni e 6 mesi, non rinnovabili Al termine, per chi ha un periodo di servizio residuo non superiore a tre anni dal collocamento a riposo d'ufficio: estensione fino alla cessazione.
~~Unità~~ Qualsiasi unità di assegnazione ~~a 10/100~~	13 gg/mese senza massimale annuale	16 gg/mese senza massimale annuale
~~Unità a 5/50~~	~~8 gg/mese senza massimale annuale~~	~~10 gg/mese senza massimale annuale~~

~~Unità a fruizione occasionale~~	~~2 gg/mese senza massimale annuale~~	~~4 gg/mese senza massimale annuale~~