

SVILUPPO DELLE FUNZIONI E ADEGUAMENTO DEGLI ASSETTI DELLA RETE TERRITORIALE – MISURE DI SOSTEGNO –

PREMESSA

Il presente documento illustra le misure di sostegno per l'attuazione del progetto di sviluppo delle funzioni e adeguamento degli assetti della Rete territoriale dell'Istituto, approvato dal Consiglio Superiore nella riunione del 31 gennaio 2025.

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. 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 gestione del turnover del personale addetto; investimenti in formazione e sviluppo; mobilità sul territorio e tra mestieri; conciliazione “vita-lavoro”.

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 (quelle specializzate nel trattamento del contante e le nuove “monodivisionali”) 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 misure di conciliazione 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. Tali misure, di carattere straordinario, sono state progettate tenendo conto del confronto sin qui avuto con i Sindacati (da ultimo, negli incontri del 9 luglio 2025) e sono ispirate a un criterio di proporzionalità rispetto agli impatti del riassetto sulle diverse strutture.

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.

Sulle altre tematiche negoziali connesse con il progetto di riassetto, ma di portata più generale (ad esempio in materia di orario di lavoro), l'Amministrazione conferma la disponibilità manifestata durante gli incontri ad avviare, dopo l'estate, il dialogo con i Sindacati per individuare soluzioni rivolte a tutto il personale.

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"**.

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

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).

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).

Alla scadenza dei benefici sub a) e b), e comunque in caso di rinuncia anticipata, compete il trattamento economico di trasferimento ordinario.

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.

OPZIONE 3)

Telelavoro con le seguenti caratteristiche:

- durata biennale, rinnovabile per altri 2 anni.

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) e che abbia documentato una situazione di eccezionale gravità che non consente di trasferirsi dall'attuale residenza, la durata del telelavoro è connessa al permanere della situazione che vi ha dato luogo.

- due rientri mensili presso la nuova sede di lavoro;

- contributo giornaliero forfetario di pendolarismo per i giorni di presenza (allegato 2) per l'intera durata della misura;
- diritto al trattamento economico di trasferimento ordinario al rientro.

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), non soggetto alle limitazioni previste dalla vigente disciplina (presidio delle esigenze operative).

La fruizione del **part-time** e di **orari particolari** da parte delle persone che scelgono l'opzione 1) non è soggetta alle limitazioni previste dalla vigente disciplina (presidio delle esigenze operative, limiti percentuali di fruizione), 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 dall'offerta da parte della Banca di **percorsi di sviluppo professionale** rivolti a 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, 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 pratica).

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:

- 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 alla retribuzione.
- 2- **somma *una tantum***: il personale con un periodo di servizio residuo superiore a 8 mesi rispetto al collocamento a riposo d'ufficio e che matura diritto a pensione INPS o Banca entro la data di chiusura può presentare domanda di cessazione e ha titolo a percepire una somma *una tantum* in base al periodo intercorrente tra la data di maturazione del diritto a pensione 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).
- 3- **assegno di sostegno al reddito**: il personale che matura diritto a pensione INPS o Banca entro 7 anni e 6 mesi dalla data di chiusura può presentare domanda di cessazione e ha titolo a percepire un importo mensile pari al 75% dell'ultima retribuzione pensionabile, fino alla data di liquidazione della pensione. Per tutto il periodo successivo alla cessazione dal servizio e fino al raggiungimento dei requisiti

per la pensione, la Banca si fa carico della copertura assicurativa presso l'INPS e della contribuzione alla previdenza complementare.

Al personale addetto alle 4 nuove **Filiali “monodivisionali”** si applica esclusivamente la misura di cui al punto 2 dell'elenco sopra riportato (somma *una tantum*), avendo a riferimento la data di rimodulazione della Filiale.

Trattamento economico di trasferimento maggiorato

Per i dipendenti che si trasferiscono effettivamente nella residenza di destinazione con definitiva sistemazione abitativa non oltre un anno dalla presa di servizio, il trattamento di trasferimento è così maggiorato:

Dipendenti con congiunti:

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

Dipendenti senza congiunti:

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

Tutti:

- Ulteriori **15** diarie se già trasferiti in precedenza.

Agevolazioni all'insediamento nella nuova sede

- **Contributo mensile sul canone d'affitto: 2.200€ lordi**, per massimo 5 anni (*).
- **Contributo annuale per figli/e** di età non superiore a **18 anni: 4.000€ lordi** per ciascun figlio/a, per massimo 5 anni.
- **Anticipo IFR per acquisto casa:** tasso fisso del 1,25%.
- **Rimborso spese di agenzia:** per l'affitto, **2.000€ lordi**; per l'acquisto, **4.000€ lordi**.
- **Contributo forfetario giornaliero di pendolarismo di 42€ lordi:**
 - a) per chi sceglie l'opzione 1), in alternativa al contributo mensile sul canone d'affitto per una durata complessiva dei due trattamenti di massimo 5 anni;
 - b) per chi sceglie l'opzione 2) o 3), per l'intera durata della misura.

(*) Per chi, per effetto del riassetto, 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.

Lavoro da remoto

Durata e Unità di assegnazione nella nuova sede di lavoro	OPZIONE 1)	OPZIONE 2)
Durata	Per 1 anno, non rinnovabile	Per 5 anni, non rinnovabili Al termine, per chi ha un periodo di servizio residuo <u>non superiore a tre anni</u> dal collocamento a riposo d'ufficio: <u>estensione fino alla cessazione</u> .
<i>Unità a 10/100</i>	12 gg/mese senza massimale annuale	14 gg/mese senza massimale annuale
<i>Unità a 5/50</i>	7 gg/mese senza massimale annuale	9 gg/mese senza massimale annuale
<i>Unità a fruizione occasionale</i>	1 gg/mese senza massimale annuale	3 gg/mese senza massimale annuale