

**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 su una pluralità di interventi normativi ed economici, complessivamente definiti come “misure di sostegno”, volti a dare certezza alle persone coinvolte, affinché possano orientare consapevolmente le proprie scelte professionali e personali.

Nelle successive Sezioni sono disciplinate le misure di sostegno relative ai diversi ambiti di intervento: mobilità incentivata, conciliazione “vita - lavoro”, riorientamento e specializzazione professionale, accompagnamento all'uscita.

Tali misure costituiscono una regolamentazione di carattere eccezionale e temporaneo; esse trovano applicazione limitatamente all'ambito soggettivo e oggettivo per ciascuna di esse definito e in relazione al completamento degli atti gestionali connessi con gli interventi organizzativi, senza che la relativa disciplina possa essere estesa a situazioni e fattispecie diverse da quelle stabilite nel presente accordo.

- L'Amministrazione si impegna a comunicare, in occasione della pubblicazione del Piano strategico triennale della Banca, ogni eventuale futuro intervento che incida sul numero delle Filiali. In ogni caso, dichiara che, per il quinquennio 2026-2030, si impegna a non modificare l'assetto organizzativo della Rete che riducano il numero delle Filiali (36), fatti salvi gli interventi imposti da vincoli esterni che incidono sui compiti svolti sul territorio. L'Amministrazione dichiara inoltre che eventuali modifiche nei compiti assegnati nel triennio 2026-2028, diverse da quelle imposte da vincoli esterni, verrebbero comunque definite con modalità tali da non incidere negativamente sugli organici della Rete territoriale.
- L'Amministrazione si impegna, nell'ambito della programmazione annuale delle assunzioni e nel più ampio quadro dell'azione di rafforzamento degli organici della Rete, ad avviare entro il primo semestre 2026 selezioni esterne, anche su base territoriale, per assicurare il funzionamento delle Unità di nuova costituzione nonché per le esigenze connesse con le attività amministrative, di spesa e con il trattamento del contante.
- L'Amministrazione si impegna a costituire settori che svolgono attività di supporto amministrativo nelle Filiali specializzate nel trattamento del contante (Padova, Bergamo, Piacenza, Arezzo, Roma CDM e Foggia) e nelle nuove Filiali “monodivisionali” (Verona, Forlì, Salerno e Catania). Nelle medesime Filiali al personale assegnato ai settori sarà assicurato, su base volontaria, l'esonero dal maneggio dei valori per un massimo di quattro anni dalla costituzione degli stessi.
- L'Amministrazione provvederà ad accogliere tutte le domande di trasferimento del personale dell'Area Operativa presentate entro il 31 dicembre 2025, tenuto conto delle esigenze delle Strutture di Amministrazione Centrale e delle Filiali.

Gli elenchi di priorità e le domande di trasferimento pendenti verso le due Filiali destinate alla chiusura vengono annullati. I dipendenti che abbiano pendente domanda di trasferimento presso tali Filiali potranno chiedere, entro il 31 dicembre 2025, di essere inseriti negli elenchi

di priorità relativi ad altra residenza mantenendo il punteggio maturato e aggiornato in base alla distanza chilometrica della nuova residenza richiesta ove più favorevole.

L'Amministrazione indirà sessioni di mobilità d'ufficio verso Unità di Amministrazione Centrale e Filiali, tenuto conto dei fabbisogni da soddisfare. Per il personale addetto alle strutture interessate da interventi di chiusura (Filiali di Brescia e Livorno) e alle nuove "monodivisionali" (Filiali di Catania, Forlì, Salerno e Verona) saranno organizzate sessioni dedicate ovvero riconosciuto un titolo preferenziale; un titolo preferenziale verrebbe altresì riconosciuto al personale di altre Filiali addetto a unità di base interessate da interventi di rimodulazione che possono aderire alle misure di mobilità incentivata.

Saranno altresì considerate le aspirazioni espresse dal personale dell'Area Manageriale entro il 31 dicembre 2025.

Nell'attuazione dei provvedimenti di mobilità l'Amministrazione si impegna a tenere conto delle esigenze connesse con il completamento dell'anno scolastico 2025-2026 rappresentate dal personale con figli in età scolare.

- Per il personale delle Filiali soggetto a vincolo di residenza in scadenza entro il 30 giugno 2026, detto vincolo viene meno dal 1° gennaio 2026.
- L'Amministrazione dichiara che, nell'utilizzo presso le unità di base di assegnazione di coloro che aderiscono alle misure di sostegno, si terrà conto dell'esigenza di dare stabilità alle scelte professionali delle persone.
- 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 se ne valuterà l'attribuzione diretta agli attuali titolari/sostituti; 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 e, quindi, a evitare permanenze eccessivamente lunghe nel medesimo ruolo. In ogni caso la Funzione del personale assicurerà a coloro che in conseguenza del riassetto non ricoprono più un incarico di Capo o di Vice una specifica consulenza sulle opportunità di crescita professionale prospettabili nel medio periodo.
- L'Amministrazione si impegna a riconoscere una maggiorazione dell'indennità di funzione pari ad almeno il 2% al personale in staff alle Direzioni delle Filiali delegato a coadiuvarle nella supervisione del comparto operativo-contabile.
- L'Amministrazione si impegna ad avviare, entro la fine dell'anno, il confronto sulle altre tematiche negoziali di portata più generale: efficienza; produzione delle banconote; *Lump sum* orario di lavoro. Entro il primo trimestre del 2026 verrà riavviato il confronto sulla riforma dell'Area Operativa.
- Nell'ambito della trattativa sull'orario di lavoro, la Banca si impegna a individuare soluzioni per una migliore conciliazione vita-lavoro e di maggiore flessibilità. In tale ambito, con particolare riferimento al comparto operativo-contabile, il confronto riguarderà – in via prioritaria ed eventualmente con definizione autonoma – soluzioni volte ad agevolare, nel rispetto delle garanzie di continuità professionale, il ricorso al lavoro da remoto nelle nuove Filiali "monodivisionali". Il confronto riguarderà altresì la rimodulazione dell'orario di sportello, l'introduzione di sfalsamenti orari e l'eventuale attribuzione del buono pasto ai telelavoratori.

SEZIONE I

MOBILITÀ 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, e a quelle di conciliazione “vita - lavoro” e di “telelavoro esteso”, senza vincoli di destinazione e beneficiando di particolare attenzione alle aspirazioni professionali.

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

Alle misure di mobilità incentivata ha accesso anche il personale addetto:

- alle Unità di base (Divisione o Nucleo) che si trasformano in Tutela ed educazione finanziaria, a condizione che l’utilizzo nella nuova sede di lavoro (in Filiale o in Amministrazione Centrale) continui in Unità che svolgono attività di vigilanza prudenziale e/o antiriciclaggio;
- alle Divisioni Segreteria delle Filiali STC accorpate con le Divisioni GSP (Bergamo, Padova, Piacenza, Arezzo, Roma CDM, Foggia), a condizione che l’utilizzo nella nuova sede di lavoro (in Filiale o in Amministrazione Centrale) continui in Unità che svolgono attività di segreteria;
- alle Divisioni GSP delle Filiali regionali, dove queste si accorpano con le Divisioni Segreteria (Aosta, Trento, Venezia, L’Aquila, Campobasso e Potenza), a condizione che l’utilizzo nella nuova sede di lavoro (in Filiale o in Amministrazione Centrale) continui in Unità che svolgono attività del comparto operativo-contabile.

Le aspirazioni del personale interessato saranno formalizzate.

L’adesione alle misure di cui alla presente Sezione sarà esercitabile in coerenza con il calendario degli atti gestionali allegato al presente accordo.

Il medesimo trattamento verrà riconosciuto anche al personale addetto a tutte le Strutture e le Unità di base interessate dal riassetto il cui provvedimento di trasferimento, adottato anche a seguito di adesione a vacancy/job posting o di promozione al grado di Coadiutore, abbia avuto attuazione, a partire dal primo giorno del mese di sottoscrizione dei presenti accordi. L’attuazione costituisce rinuncia ad avvalersi delle misure di accompagnamento all’uscita.

Contenuto delle misure

Le persone delle Filiali in chiusura e delle nuove Filiali “monodivisionali” assegnate ad altra sede di lavoro possono scegliere alternativamente tra le opzioni di seguito disciplinate. La scelta tra di esse - che può essere fatta, al più tardi, all’atto della presa di servizio nella nuova sede di lavoro - non è suscettibile di successiva modifica, a prescindere da circostanze sopravvenute e/o dalle diverse modalità con cui il singolo dipendente dà attuazione al trasferimento ad altra sede.

OPZIONE 1 - MOBILITA' INCENTIVATA

Fruizione dei seguenti benefici:

- 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 anni dalla data della presa di servizio nella nuova sede di lavoro; quelli sub c) hanno durata di 2 anni a decorrere dalla medesima data.

OPZIONE 2 - CONCILIAZIONE "VITA - LAVORO"

Fruizione dei seguenti benefici:

- 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, con diritto al trattamento economico di trasferimento ordinario.

Il personale che, alla scadenza della misura, avrà un'età non inferiore a 62 anni potrà fruire dell'estensione dei benefici fino alla cessazione, con definitiva rinuncia al trattamento economico di trasferimento; in alternativa, potrà optare per il rientro nel "regime ordinario" del lavoro da remoto, con diritto al trattamento economico di trasferimento ordinario.

OPZIONE 3 - TELELAVORO "ESTESO"

Accesso diretto al telelavoro "esteso", avente le seguenti caratteristiche:

- durata quinquennale dalla data della presa di servizio nella nuova sede di lavoro (per le sole Filiali in chiusura con possibile proroga, a domanda del dipendente, del telelavoro "esteso" per 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 sedici anni di età ovvero documenti gravi motivi personali o familiari che non consentano di trasferirsi dall'attuale residenza, la durata del telelavoro, a domanda del dipendente, può eccedere il quinquennio fino al permanere della condizione che vi ha dato luogo;
- due rientri mensili presso la nuova sede di lavoro, anche consecutivi, per la durata del telelavoro "esteso";
- contributo giornaliero forfetario di pendolarismo per i giorni di presenza (allegato 2) per l'intera durata della misura e, comunque, per massimo 5 anni;
- diritto al trattamento economico di trasferimento ordinario al momento del definitivo rientro dal telelavoro.

Il personale delle Filiali in chiusura che, alla scadenza della misura, avrà un'età non inferiore a 60 anni potrà fruire dell'estensione dei benefici fino alla cessazione, con definitiva rinuncia al trattamento economico di trasferimento. L'estensione del beneficio è riconosciuta anche al personale delle nuove Filiali "monodivisionali" che, alla scadenza della misura, abbia un'età non inferiore a 62 anni.

Orario di lavoro

Per il personale che ha titolo al contributo forfetario di pendolarismo nelle giornate di presenza nella sede di lavoro la flessibilità in ingresso non è soggetta 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.

SEZIONE II

RIENTAMENTO E SPECIALIZZAZIONE PROFESSIONALE

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

- percorsi di rientamento 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).

I percorsi di rientamento e di specializzazione - modulabili nei contenuti e nella durata sulla base del *background* professionale e delle esigenze di sviluppo del personale - si articolano in corsi in aula, attività esperienziali, momenti di confronto e orientamento con la Funzione del personale.

L'impegno complessivo previsto è di 30 giorni nell'arco di circa 3 mesi.

SEZIONE III

MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO ALL'USCITA

Al personale addetto alle Filiali in chiusura che non beneficia delle misure di cui alla Sezione I 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 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, 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 matura diritto a pensione INPS (di vecchiaia o anticipata ordinaria) o Banca entro la 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 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, corrisposto con cadenza mensile fino alla data di liquidazione della pensione 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 ante 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.

Per i dipendenti assunti dal 28 aprile 1993, iscritti alla previdenza complementare, la Banca continua a versare fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione INPS la contribuzione di propria competenza secondo la percentuale prevista per il personale in servizio nonché, in via del tutto eccezionale, una contribuzione straordinaria del 4,5%, 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.

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.

All'atto della cessazione sono liquidati i trattamenti di fine rapporto comunque spettanti.

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.

Al personale addetto alle 4 nuove Filiali "monodivisionali", che non beneficia delle misure di cui alla Sezione I si applicano, al ricorrere dei relativi presupposti e avendo a riferimento la data di rimodulazione della Filiale, le misure di cui ai precedenti punti 2 (somma *una tantum*) e 3 (assegno di sostegno al reddito), 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 precedente punto 2.

3a. assegno di sostegno al reddito: il personale, che matura diritto a pensione INPS (di vecchiaia o anticipata ordinaria) o Banca entro 5 anni 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, corrisposto con cadenza mensile fino alla data di liquidazione della pensione 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 di cui al precedente punto 3.

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.

I dipendenti trasferiti a tempo determinato con opzione di rientro dalle Filiali di Brescia e Livorno nonché dalle Filiali di Verona, Forlì, Salerno e Catania, per i quali, alla data del 28 febbraio 2026, non è ancora scaduto il termine per l'esercizio dell'opzione di rientro nella residenza di provenienza, potranno optare, entro la stessa data, per una delle misure di sostegno previste dal presente accordo. In caso di adesione a una delle opzioni disciplinate nella Sezione I, il relativo provvedimento troverà attuazione alla scadenza del biennio di permanenza previsto dal trasferimento a tempo determinato. Nell'ipotesi in cui il dipendente, al termine del biennio, confermi la permanenza nella sede di destinazione, avrà titolo a percepire l'intero trattamento economico ordinariamente previsto dalla vigente disciplina per i trasferimenti d'ufficio, anziché la sola parte residua rispetto a quanto già corrisposto.

SEZIONE IV

ALTRI INTERVENTI

Maggiorazione dell'indennità di funzione - norma transitoria

I dipendenti che, per effetto degli interventi di chiusura o rimodulazione delle Filiali, perdono uno degli incarichi (manageriali o professionali) di cui all'art. 106/I, continueranno a percepire, in via del tutto eccezionale, fino all'attribuzione di un nuovo incarico e comunque per massimo due anni, la maggiorazione dell'indennità di funzione nella percentuale già riconosciuta per il precedente incarico.

Alloggi di servizio

Dichiarazioni a verbale

L'Amministrazione dichiara che, nel caso in cui il trasferimento d'ufficio conseguente alla chiusura o rimodulazione della Filiale faccia venire meno i presupposti per l'attribuzione dell'alloggio di servizio, al dipendente è consentito di permanervi a titolo gratuito per un periodo di 6 mesi dalla chiusura o rimodulazione. Tale periodo potrà essere prolungato fino ad un massimo di 12 mesi qualora non ostino impedimenti oggettivi ovvero non vi sia l'esigenza per la Banca di rientrare rapidamente in possesso dell'alloggio.

In capo al dipendente sarà comunque tassato l'intero valore in natura dell'immobile occupato.

La permanenza nell'immobile (per 6 o massimo 12 mesi) sarà consentita anche qualora il venire meno dell'alloggio di servizio, a seguito della rimodulazione della Filiale, non comporti il trasferimento del dipendente, che resta assegnato alla Struttura rimodulata. È comunque fatta salva, l'ipotesi in cui l'interessato debba lasciare libero l'alloggio per consentirne il successivo utilizzo: in tal caso, trova applicazione l'ordinaria disciplina del rilascio dell'unità immobiliare, contenuta nella Circolare n. 201/1994.

Nel caso in cui debba rientrare in possesso dell'alloggio di servizio durante il periodo di prolungamento fino a 12 mesi di permanenza nell'immobile, l'Amministrazione si farà carico degli oneri di immagazzinamento delle masserizie, secondo i criteri della disciplina vigente, finché l'interessato non trovi una nuova sistemazione abitativa e, comunque, per un periodo massimo 6 mesi dal rilascio dell'alloggio di servizio.

L'Amministrazione dichiara che, fermo restando quanto previsto in tema di trasporto delle masserizie all'atto della cessazione dal servizio (art. 136/I), le previsioni dei commi precedenti trovano applicazione anche nei confronti del personale che usufruisce delle misure di accompagnamento all'uscita.

RELAZIONI SINDACALI

Con riferimento al progetto di sviluppo delle funzioni e di adeguamento degli assetti della Rete territoriale, approvato dal Consiglio Superiore nella riunione del 31 gennaio 2025, l'Amministrazione dichiara che entro il primo semestre 2026 verrà attivata con le Organizzazioni

Sindacali firmatarie del presente accordo una sede di confronto e di verifica per monitorare lo stato di attuazione del progetto.

La sede sarà anche occasione per dare informativa sulle azioni gestionali adottate, anche al fine di raccogliere osservazioni e proposte volte ad assicurare un ruolo attivo e duraturo delle Filiali.

In tale ambito, saranno fissati con le Organizzazioni Sindacali partecipanti ulteriori incontri con cadenza almeno annuale.

* * *

In relazione al progetto riguardante la Rete territoriale, le parti concordano altresì gli ulteriori interventi riportati nell'allegato 4.

Trattamento economico di trasferimento maggiorato

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

Dipendenti con congiunti:

- 285 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:

- 210 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 20 diarie se già trasferiti d'ufficio in una delle Filiali interessate dalla mobilità incentivata per effetto dei precedenti riasseti della Rete del 2008-2009 o del 2016-2018.

Contributo di trasferimento e indennità di prima sistemazione sono liquidati secondo le modalità e al ricorrere dei presupposti previsti dalla vigente disciplina.

Qualora il requisito della sistemazione abitativa nella nuova sede di lavoro venga successivamente meno, gli eventuali trattamenti ancora spettanti sono liquidati nella misura ordinaria.

Agevolazioni all'insediamento nella nuova sede di lavoro

- Contributo mensile sul canone d'affitto: 2.400 € lordi, per massimo 5 anni.^(*)
Trova applicazione l'ordinaria disciplina vigente per il contributo.
- 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 dell'1,25%.
- Rimborso spese documentate di agenzia immobiliare: per l'affitto, 2.000 € lordi; per l'acquisto, 4.000 € lordi.
Il rimborso può essere chiesto una sola volta per ciascuna tipologia di sistemazione abitativa; in caso di locazione, la richiesta va presentata unitamente al contributo sul canone di affitto.
- Contributo forfetario giornaliero di pendolarismo di:
 - 42 € lordi se la distanza dalla Filiale di provenienza a quella di assegnazione è fino a 70 km;
 - 60 € lordi se la distanza dalla Filiale di provenienza a quella di assegnazione è oltre 70 km.

Il contributo, corrisposto per ogni giornata di effettiva presenza in servizio presso la nuova residenza di lavoro, spetta:

- a) per chi sceglie l'opzione 1), fino alla data di definitiva sistemazione abitativa nella residenza di destinazione;
- 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.

Relativamente alle ipotesi sub a) e b), in caso di successiva fruizione del contributo mensile sul canone di affitto, i due trattamenti avranno una durata complessiva di massimo 5 anni.

I dipendenti che occupano un alloggio di servizio nella nuova sede di lavoro hanno titolo esclusivamente al contributo annuale per figli/e. Fatta eccezione per il contributo di pendolarismo (che decorre dalla presa di servizio), il personale trasferito può accedere alle misure del presente allegato entro il termine di cinque anni dalla data della presa di servizio nella nuova residenza.

(*) A coloro che, per effetto del riassetto riguardante le Filiali in chiusura e le nuove Filiali "monodivisionali", perdono 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 nonché, in caso di permanenza nella Filiale "monodivisionale", di attribuzione della singola quota dell'indennità di prima sistemazione e di fruizione dei servizi di trasporto delle masserizie.

Lavoro da remoto

Durata e modalità di fruizione Unità di assegnazione nella nuova sede di lavoro	OPZIONE 1)	OPZIONE 2)
Durata	Per 2 anni, non rinnovabili	Per 7 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> .
Unità 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
Modalità	La fruizione delle giornate di lavoro da remoto viene concordata con il Capo diretto, nell'ambito della pianificazione mensile gestita con flessibilità, tenendo conto delle preferenze delle persone e delle esigenze funzionali, organizzative e di scambio informativo dell'unità di appartenenza.	Nell'ambito della pianificazione mensile, su richiesta delle persone interessate, i giorni possono essere utilizzati <u>anche in via continuativa</u> , fatto salvo il ricorrere di eccezionali esigenze operative.

MODIFICHE ALLA VIGENTE DISCIPLINA NEGOZIALE

Le parti concordano di apportare alla vigente disciplina negoziale le seguenti modifiche e integrazioni. Ove non diversamente previsto, le nuove disposizioni hanno decorrenza 1° gennaio 2026.

Art. 19/I e 21/II

Flessibilità in ingresso e intervallo pomeridiano

1. La prestazione lavorativa giornaliera ha inizio tra le ore 7.30 e le ore 9.30

Omissis

Art. 115/I e 135/II

Compensi

Omissis

3. Per l'espletamento di specifici compiti o in relazione a particolari situazioni di lavoro sono riconosciuti - per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto - i seguenti speciali compensi, le cui misure sono specificate nella Tabella A.6.

Omissis

h) Compenso per attività di cassa.

Spetta ai dipendenti adibiti a compiti di cassa, con conseguente maneggio dei valori, ovvero che abbiano responsabilità nella gestione e custodia degli stessi.¹

Omissis

Nota all'art. 115 e 135

1. Presso le Filiali specializzate nel trattamento del contante il compenso per attività di cassa spetta a tutti gli addetti all'unità G.S.P., in relazione alle particolarità del processo di lavorazione del contante che ne caratterizza l'operatività, con esclusione di coloro che sono inseriti nel settore che svolge attività di supporto amministrativo.

2. Omissis

¹ Per l'AO la previsione si trova nel comma 1, la Tabella dei compensi è la A.7 e il compenso di cassa è individuato dalla lettera l).

Tabella A.6 – Speciali compensi (importi giornalieri)

Omissis

h) Compenso per attività di cassa	decorrenza 1.1.2026
Capo del Servizio Gestione circolazione monetaria	€ 28,24688
Direttore centrale, Direttore	€ 25,96557
Consigliere	€ 22,02514
Esperto	€ 19,70229

Tabella A.7 – Speciali compensi (importi giornalieri)

Omissis

	decorrenza 1.1.2026
l) Compenso per attività di cassa	€ 19,70229