

## **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I QUADRI DIRETTIVI E IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DI FINAOSTA S.p.A.**

### **Premessa**

Presso la sede di FINAOSTA S.p.A., in Aosta, sono presenti:

- per FINAOSTA S.p.A. (di seguito denominata anche "Azienda") il Direttore Generale, dott. Paolo GIACHINO;
- per la RSA e la Segreteria territoriale di FIRST- CISL la signora Elisabetta ROMAGNOLI;
- per la Segreteria territoriale di FISAC-CGIL la signora Marina MILANESIO;

di seguito, anche, "le Parti".

Il presente contratto tiene conto che l'Azienda, pur applicando il CCNL del settore bancario, presenta caratteristiche atipiche rispetto agli Istituti di credito, in quanto la propria attività non prevede alcun tipo di raccolta, essendo la liquidità reperita tramite il capitale sociale o tramite i fondi regionali gestiti su mandato dell'Ente pubblico Regione Autonoma Valle d'Aosta. L'impiego, inoltre, avviene applicando specifiche leggi regionali che prevedono sovvenzioni a privati, società ed enti.

Inoltre, le seguenti dinamiche rendono particolare l'attività svolta dall'Azienda, sia verso gli Istituti di credito, sia verso il comparto pubblico:

- consistente attività svolta a supporto dell'Amministrazione regionale e di società controllate, oltre alle analisi economico finanziarie rivolte a valutazioni o erogazioni di contributi;
- maggiore complessità operativa derivante anche dagli obblighi conseguenti all'iscrizione della società nell'albo previsto all'art. 106 del TUB (decreto legislativo 385/93 e s.m.i.) e una maggiore responsabilità in conseguenza della sottoposizione delle attività svolte alla giurisdizione della Corte dei Conti, per i comportamenti che determinano la responsabilità amministrativa;
- volumi dell'attività aziendale dipendenti da variabili scarsamente influenzabili da parte del personale dipendente.

Il Contratto che si intende siglare è finalizzato a meglio adattare taluni istituti trattati nella contrattazione nazionale di settore alla realtà aziendale.

## PARTE ECONOMICA

### Art. 1 - Premio Variabile di Risultato

Al fine di giungere ad una migliore valorizzazione delle performance individuali, si introduce, in sostituzione degli istituti premiali previgenti ed ai sensi dell'art. 55 del CCNL applicato, il Premio Variabile di Risultato (di seguito, anche, PVR), il quale, come meglio precisato *infra*, entrerà a regime nel 2024, con erogazione del relativo premio nel 2025.

Il PVR, quale premio unico, può essere erogato, sotto forma di *una tantum* corrisposto in occasione della mensilità di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, al personale dipendente che abbia superato il periodo di prova. Lo stesso:

- non prevede meccanismi atti ad erogare premi in misura fissa;
- viene corrisposto in rapporto al raggiungimento di obiettivi oggettivi e misurabili, comunicati a ciascun dipendente.

A tale fine l'Azienda procede:

- all'individuazione, con cadenza annuale ed in coerenza con quanto definito nel Piano Esecutivo Annuale (PEA), di n. 3 Obiettivi Aziendali, con determinazione del coefficiente di ponderazione e dei relativi valori soglia (in misura inferiore al pieno raggiungimento dell'obiettivo). L'eventuale distribuzione del PVR è subordinata al raggiungimento dei valori soglia individuati per tutti gli Obiettivi Aziendali;
- all'assegnazione a ciascun dipendente, con cadenza annuale, di Obiettivi Individuali opportunamente ponderati, in coerenza con gli obiettivi assegnati al Responsabile di riferimento.

Propedeuticamente alla determinazione del PVR si procede:

- al calcolo, mediante ponderazione, della percentuale di raggiungimento degli Obiettivi Aziendali. Detto valore identifica il Moltiplicatore aziendale (MA) utilizzato per la determinazione del PVR, differenziato in base all'impatto sui risultati aziendali del ruolo ricoperto dal dipendente;
- alla determinazione del Montepremi individuale target (MIT), calcolato applicando un valore percentuale (indenticato in base all'impatto del ruolo ricoperto dal dipendente sui risultati aziendali) sulla RAL maturata da ciascun dipendente nell'esercizio di riferimento, al netto degli eventuali assegni *ad personam*.

Il PVR erogabile è dato dal prodotto tra il Montepremi individuale target (MIT) e il Moltiplicatore aziendale specifico, moltiplicato per la percentuale di raggiungimento degli Obiettivi Individuali assegnati.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi (Aziendali e Individuali) è consuntivata mediante il supporto di apposito applicativo aziendale (Board). La stessa è oggetto, indicativamente nei mesi di maggio e settembre e mediante colloquio con il dipendente, di monitoraggio intermedio da parte del Responsabile di riferimento.

Si precisa che:

- il PVR non concorre alla determinazione del T.F.R.;
- il PVR non compete per l'anno di prima assunzione del dipendente;
- nel caso di prolungata assenza e/o di cessazione dal servizio l'Azienda, sentito il Responsabile di riferimento, può procedere alla rideterminazione degli Obiettivi Individuali;
- il PVR non compete agli eventuali lavoratori somministrati.

## **Art. 2 - Servizio di mensa diffusa**

Il Servizio di mensa diffusa viene riconosciuto a tutto il personale dipendente appartenente alle aree professionali e a tutti i quadri direttivi che effettuano la pausa pranzo, mediante la corresponsione di buoni elettronici del valore di euro 6,50, non cumulabili tra loro.

Detti buoni, qualora la prestazione lavorativa dovesse ricadere sia nella fascia antimeridiana che in quella pomeridiana, vengono riconosciuti anche al personale a tempo parziale. L'Azienda, ad ogni modo, su specifica previa richiesta del lavoratore e ricorrendo particolari motivazioni meritevoli di tutela, si riserva la facoltà di concedere la fruizione del buono fuori dai casi espressamente indicati.

Non sarà possibile corrispondere in busta paga il valore del buono elettronico.

L'importo del buono potrà essere oggetto di eventuale rivalutazione in base a verifiche annuali a prescindere dal rinnovo del presente contratto.

## **Art. 3 - Premio di anzianità**

L'Azienda, quale strumento di conservazione e valorizzazione delle risorse umane, riconosce un premio di anzianità al personale che abbia maturato le seguenti anzianità lavorative effettive:

- 25 anni;
- 35 anni.

L'ammontare del premio è pari a una mensilità lorda calcolata nella misura di 1/12 della retribuzione annua e viene erogato nel mese di maturazione degli anni di servizio previsti.

Non concorrono a formare l'anzianità effettiva utile al conseguimento del premio i periodi di aspettativa non retribuita.

## PARTE NORMATIVA

### Art. 4 - Polizze di assicurazione

Tra le altre, l'Azienda ha stipulato le seguenti polizze assicurative, che si impegna a mantenere in vigore, comunicando alla RSA, allo scadere delle stesse, le eventuali variazioni che intendesse o dovesse apportarvi.

- a) Polizza "Cumulativa infortuni": tale polizza, in sintesi, assicura un indennizzo ai dipendenti che, in seguito ad infortuni professionali o extra-professionali, abbiano avuto un'invalidità temporanea o permanente, oppure indennizza gli aventi causa in caso di decesso del dipendente in seguito all'infortunio; gli indennizzi sono previsti in misura pari a 4 volte la retribuzione lorda annua, con un massimale di 550.000 euro, in caso di morte e pari a 5 volte la retribuzione annua lorda, con un massimale di 650.000 euro, in caso di invalidità permanente;
- b) Polizza "Kasko": tale polizza, in sintesi, copre i danni materiali causati alle autovetture di proprietà dei dipendenti qualora queste vengano utilizzate per servizi comandati.

L'Azienda ha inoltre stipulato le seguenti polizze assicurative, alcune con premio in parte a carico dei dipendenti, che si impegna a mantenere in vigore, concordando con la RSA, allo scadere delle stesse, le eventuali variazioni che intendesse o dovesse apportarvi.

- c) Polizza "Tutela giudiziaria": in conformità all'art. 46 del CCNL vigente tale polizza, in sintesi, copre ogni onere relativo all'assistenza legale occorrente per la difesa degli interessi in sede extragiudiziale e giudiziale di FINAOSTA S.p.A. e dei dipendenti della stessa, esclusa la colpa grave degli stessi;
- d) Polizza "Responsabilità civile": in conformità all'art. 47 del CCNL vigente la polizza, in sintesi, copre i danni derivanti da perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi a seguito di un comportamento attivo od omissivo dovuto ad imprudenza, imperizia e/o negligenza degli assicurati, esclusa la colpa grave dei dipendenti;
- e) Polizza "Malattia": tale polizza, in sintesi, rimborsa parte degli oneri che i dipendenti devono sostenere per le cure mediche proprie e dei familiari a loro carico; inoltre, con un incremento di premio a carico del dipendente, è possibile assicurare anche familiari conviventi non fiscalmente a carico. L'importo della polizza a carico degli assicurati e la durata del servizio assicurativo sono determinati in seguito all'espletamento di gara avente per oggetto tale servizio. Finaosta assicura la continuità del servizio e si impegna a versare una quota del premio lordo a carico del singolo assicurato pari al 50% del premio. Al momento del rinnovo della polizza le parti esamineranno congiuntamente i costi della polizza ed eventuali prodotti integrativi. L'adesione del dipendente è facoltativa;
- f) Polizza "Previdenza integrativa" (Fondo Previgen): tale polizza rappresenta il fondo di previdenza integrativa adottato volontariamente dall'Azienda e dai dipendenti a partire dal 1992. In sintesi, le caratteristiche principali possono essere così riassunte:
  - contributo a carico del dipendente pari ad almeno l'1% della base di calcolo, suscettibile di aumento su volontà dello stesso dipendente, da esercitarsi una volta l'anno, a dicembre;
  - contributo a carico dell'Azienda pari al 4,5% della base di calcolo (se il contributo del dipendente è inferiore al 2% della base di calcolo). Il contributo dell'Azienda, qualora il contributo del dipendente sia pari o superiore al 2% della base di calcolo, è pari al 5,5% della base di calcolo;
  - base di calcolo pari all'imponibile contributivo annuo;
  - obbligo per il datore di lavoro di destinare al fondo di previdenza integrativa l'intero accantonamento del TFR per i nuovi iscritti.

- g) Polizza "Previdenza integrativa" (FONDEMAIN): tale polizza è stata stipulata sulla base dell'accordo collettivo aziendale del 22.10.2009.

In sintesi, le caratteristiche principali possono essere così riassunte:

- contributo a carico del dipendente pari ad almeno l'1% della base di calcolo, suscettibile di aumento su volontà dello stesso dipendente, da esercitarsi una volta l'anno, a dicembre;
- contributo a carico dell'Azienda pari al 4,5% della base di calcolo (se il contributo del dipendente è inferiore al 2% della base di calcolo). Il contributo dell'Azienda, qualora il contributo del dipendente sia pari o superiore al 2% della base di calcolo, è pari al 5,5% della base di calcolo;
- base di calcolo pari all'imponibile contributivo annuo;
- obbligo per il datore di lavoro di destinare al fondo di previdenza integrativa l'intero accantonamento del TFR per i nuovi iscritti.

#### **Art. 5 - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, valuterà le richieste di concessione di lavoro a tempo parziale dei dipendenti sulla base dei seguenti presupposti:

- determinazione di un numero massimo di rapporti di lavoro part-time nella misura del 20%, arrotondato all'unità superiore se il decimale è pari ad almeno 0,5 o all'unità inferiore in caso contrario, del totale del personale delle aree professionali e dei quadri direttivi;
- durata semestrale o annuale, a scelta del richiedente, con orario da concordare secondo quanto previsto nel CCNL vigente;
- definizione di una graduatoria delle richieste, sulla base delle motivazioni addotte. A tal fine la priorità da accordare alle richieste pervenute è così regolamentata, in ordine decrescente:
  - a) gravi motivi di salute che, senza compromettere l'idoneità fisica al lavoro, richiedano un'adibizione temporalmente ridotta;
  - b) necessità di prestare assistenza a familiari (nell'ordine: figli, coniuge, genitori, fratelli e sorelle, altri familiari conviventi) gravemente ammalati, diversamente abili e/o affetti da patologie limitanti. Saranno valutate anche le richieste dei lavoratori volte a prestare assistenza ai componenti della famiglia di fatto;
  - c) necessità di accudire i figli minorenni (con riferimento al numero dei figli e, quindi, alla loro minore età);
  - d) motivi di studio e altri motivi degni di obiettiva considerazione;
- un mese prima del termine di concessione della riduzione oraria verranno prese in considerazione tutte le domande eventualmente pervenute alla società fino a quella data - comprese quelle di prosecuzione presentate dal lavoratore a cui scade il part-time - e verrà definita la graduatoria in base all'ordine di priorità di cui sopra;
- le eventuali richieste di ripristino del lavoro a tempo pieno prima della scadenza pattuita dovranno essere presentate con almeno due mesi di preavviso.

#### **Art. 6 - Permessi retribuiti**

Salvo quanto ulteriormente previsto dalle leggi che danno diritto alla fruizione di congedi per eventi particolari, tra cui il decesso di parenti, anche non conviventi, fino al secondo grado (es.: Legge n. 53 del 8/3/2000) e dal CCNL vigente, ai dipendenti sono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- 3 giorni per morte parenti stretti (primo e secondo grado) o in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del convivente o del genitore (limitatamente ai giorni di effettivo ricovero);
- 2 giorni per nascita figlio;

- 1 giorno per morte altri congiunti;
- 1 giorno per trasloco;
- 2 giorni per ciascun evento di malattia dei figli, con obbligo di presentazione di certificato medico, da fruirsi per un massimo di tre volte all'anno per figlio, fino all'età di dodici anni. Nel caso di figli con disabilità il permesso è fruibile senza alcun limite di età;
- 1 giorno, con eventuale fruizione oraria (unità di misura: 30 minuti), per l'inserimento di ciascun figlio nei cicli pre-scolastici (asilo nido e scuola materna).

#### **Art. 7 - Lavoratori studenti**

Si estendono le previsioni del CCNL vigente ai lavoratori-studenti iscritti a qualsivoglia indirizzo di corso universitario dell'Università della Valle d'Aosta.

L'Azienda autorizza la fruizione delle 20 ore di permesso di cui all'art. 65, 4° comma del CCNL vigente con la stessa modalità delle ferie.

#### **Art. 8 - Gestione della prestazione lavorativa e delle assenze**

La gestione delle ferie e della prestazione lavorativa viene effettuata su base di 30 minuti.

Vengono ricomprese nella stessa gestione delle ferie anche i seguenti periodi assenza retribuita dal luogo di lavoro: giorni di ex-festività, giorni di permesso per festività civili, recuperi per prestazioni aggiuntive, riduzioni di orario.

Le ferie relative a ciascun anno solare dovranno essere usufruite entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione e, in via eccezionale, entro il 30 giugno dell'anno successivo. L'Azienda richiederà, entro la fine del mese di marzo, la predisposizione di un piano ferie annuale.

L'Azienda potrà disporre dei periodi di ferie obbligatori per tutto il personale in occasione di "ponti" coincidenti con festività che cadono nel secondo giorno immediatamente precedente o successivo al fine settimana. Tali periodi saranno stabiliti con cadenza annuale e comunicati con apposite comunicazioni di servizio.

#### **Art. 9 – Orario di lavoro**

L'orario standard settimanale di lavoro è pari a 37,5 ore, distribuite in cinque giornate di 7,5 ore ciascuna (dal lunedì al venerdì). Il controllo delle presenze avviene mediante timbratura in entrata e in uscita.

Al fine di semplificare la gestione della riduzione di lavoro settimanale prevista dal CCNL vigente, vengono accordate a tutti i quadri direttivi quattro giornate di ferie oltre a quelle annualmente previste dal contratto nazionale.

In applicazione dell'art. 34 del CCNL vigente, una giornata verrà destinata ad alimentare il Fondo per l'Occupazione.

L'Azienda, previo accordo con i responsabili di riferimento, può riconoscere ai dipendenti, su richiesta scritta, la possibilità di modificare l'orario normale di lavoro mediante posticipazione o anticipazione, fino ad un massimo di 30 minuti, dell'orario di ingresso (e, conseguentemente, dell'orario di uscita).

Salvi casi particolari, è riconosciuta priorità alle richieste dei dipendenti con figli minorenni o familiari entro il secondo grado non autosufficienti, e ai dipendenti che per raggiungere la sede di lavoro fruiscono dei mezzi pubblici e/o risiedono fuori dal territorio regionale.

#### **Art. 10 – Prestazioni di lavoro aggiuntivo**

Le prestazioni di lavoro aggiuntivo, per essere considerate tali, devono prolungarsi oltre i 25 minuti.

L'Azienda si fa carico di comunicare al dipendente inquadrato nelle aree professionali l'eventuale superamento del tetto di 50 ore di prestazioni aggiuntive e, in tale occasione, richiede al dipendente stesso di esprimersi in merito alla scelta relativa alle prime 50 ore di lavoro straordinario che, a discrezione del lavoratore, possono essere inserite in "banca ore" o retribuite con il compenso previsto per il lavoro supplementare/straordinario.

Con riferimento alla categoria dei quadri direttivi, le Parti concordano che:

- in caso di prestazioni aggiuntive dei QD1, QD2 e QD3, le stesse verranno retribuite con franchigia annuale di 25 ore e massimale annuo di 100 ore;
- in caso di prestazioni aggiuntive dei QD4, l'Azienda valuterà la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione qualora, nel corso dell'anno, si rilevi un impegno temporale particolarmente significativo.

Parallelamente, si conviene che:

- i QD1, i QD2 e i QD3 avranno a disposizione 2,5 ore al giorno di flessibilità, da utilizzare, previa comunicazione al responsabile di riferimento, sia in entrata che in uscita, con un massimale settimanale di 10 ore e un massimale mensile di 20 ore. Il relativo recupero potrà essere effettuato anche in giorno diverso da quello di fruizione, purché compreso nel mese di riferimento. Resta ferma l'esigenza che l'istituto in argomento sia fruito nel rispetto degli orari di apertura e di chiusura dei locali aziendali.
- i QD4, conformemente al disposto dell'art. 92 del CCNL applicato, presteranno l'attività lavorativa con orario flessibile, in correlazione temporale, di massima, con l'orario normale applicabile al personale avente inquadramento inferiore. Si precisa che l'attività lavorativa dei QD4, oltre ad essere orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, deve essere espletata nel rispetto di criteri di "autogestione" che tengano conto delle esigenze operative della Struttura di riferimento. A tale fine gli stessi, fuori dai casi di assenza giustificata (per cui vedasi *infra*), devono assicurare adeguata reperibilità. Si precisa, altresì, che le assenze protrate per l'intera giornata dovranno essere giustificate mediante l'utilizzo degli ordinari istituti volti a regolare le assenze dal lavoro (ferie, permessi, congedi, ecc.).

#### **Art. 11 – Tutela e sostegno alla genitorialità**

Ad integrazione e nel quadro delle previsioni degli artt. 39 e 40 del T.U. 151/2001 in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, l'Azienda consente di beneficiare dei previsti riposi orari per l'intero pomeriggio di lavoro, fermo restando il limite massimo di 2 ore per giorno e per ogni figlio.

Ad integrazione e nel quadro delle previsioni dell'articolo 47 del T.U. 151/2001, si concorda di elevare da 5 a 10 il numero di giorni di congedo previsti per malattia del bambino e da 8 anni a 12 anni il limite di età previsto per il suddetto congedo.

Relativamente ai permessi per allattamento, l'Azienda concorda nel concedere la possibilità, per i giorni di relativa fruizione, di effettuare 5,5 ore consecutive di lavoro.

#### **Art. 12 - Giudizio professionale complessivo**

Il giudizio professionale complessivo annuale del singolo lavoratore, previsto dagli articoli 79 e 80 del CCNL vigente, è redatto in forma scritta e consegnato annualmente a ciascuna risorsa entro il mese di aprile.

Le Parti, all'uopo, concordano nell'individuare i seguenti elementi di valutazione professionale:

- competenze professionali;
- performance individuali;
- performance di team.

### **Art. 13 - Informativa sindacale**

L'Azienda si impegna ad aggiornare il proprio organigramma ogni qualvolta si proceda, con delibera dei competenti organi, con ordini di servizio o altri fatti, a nuove assunzioni o alla creazione, scorporo o abolizione di Direzioni, Servizi e Uffici.

L'organigramma aggiornato, con i nomi e gli inquadramenti contrattuali di ciascun dipendente, sarà fornito alle rappresentanze dei lavoratori.

Inoltre, nel corso dell'incontro annuale previsto dall'articolo 13 del CCNL vigente, l'Azienda fornirà agli organismi sindacali aziendali un'informativa sulle prospettive strategiche con particolare riguardo all'andamento economico e produttivo della stessa anche in relazione all'applicazione di nuove Leggi Regionali impattanti sull'Azienda, alle prospettive di sviluppo/tenuta occupazionale, avendo cura di specificare quali tipi di contratto si intendono utilizzare per le nuove assunzioni, ai processi di riconversione e di riposizionamento strategico dell'Azienda.

Saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali il Piano annuale della formazione che l'Azienda intende seguire, i dati circa gli avanzamenti di carriera, nonché il metodo adottato per valutare il personale e i criteri distributivi degli istituti premiali.

Tale informativa sarà oggetto di valutazione fra le Parti, così come sarà oggetto di valutazione, nell'incontro annuale, l'applicazione del presente contratto.

L'incontro annuale verrà calendarizzato entro la fine del mese di febbraio.

### **Art. 14 - Finanziamenti a favore del personale**

#### Finanziamenti chirografari

Il finanziamento deve essere intestato al dipendente e, eventualmente, può essere cointestato al coniuge, al convivente e ai figli che risultano compresi nello stato di famiglia. Le spese devono riferirsi al dipendente o ai propri familiari sopra individuati.

Il finanziamento dovrà essere estinto anticipatamente in caso di cessazione dal servizio per dimissioni volontarie o per licenziamento per giusta causa, mentre in caso di pensionamento potrà essere mantenuto.

In caso di decesso dell'intestatario il finanziamento potrà essere trasferito in capo agli eredi.

- *finalità:* spese mediche;
- acquisto, anche da privati, e/o spese di riparazione di autoveicoli e motocicli;
- acquisto di mobili ed apparecchiature ad uso domestico;
- acquisto di box o posto auto destinati ad uso proprio esclusivo e dei propri familiari sopra indicati;
- acquisto di terreni adiacenti l'abitazione di residenza;
- acquisto della restante quota del bene immobile parzialmente ereditato;
- spese di manutenzione ordinaria o straordinaria su beni immobili di proprietà o in locazione (es. decorazione, sostituzione di pavimenti, sanitari, serramenti, aree esterne...);
- spese per corsi di studio (corsi per il conseguimento di diplomi di scuola media superiore o di laurea, corsi di formazione anche non universitari, compresi quelli propedeutici all'abilitazione di professioni, master universitari, soggiorni all'estero per il perfezionamento di lingue straniere ...);
- gravi ed eccezionali motivi di ordine familiare;
- sono escluse le spese per acquisto di generi di lusso (es. oggetti in oro), di capi di abbigliamento, di oggetti da collezione o di antiquariato (es. quadri, tappeti, francobolli) e

per hobbistica (es. attrezzature per giardinaggio, veicoli da competizione, attrezzature sportive, cavalli, viaggi e vacanze), nonché le spese per l'acquisto di terreni o immobili;

- *spesa ammessa*: 100% dell'ammontare richiesto dietro presentazione di documentazione di spesa (preventivo, fattura, ricevuta fiscale o, nel solo caso di acquisto di autoveicolo usato da privati, dichiarazione con la quale il dipendente si impegna a fornire la documentazione comprovante l'avvenuto trasferimento di proprietà ed il pagamento dell'importo convenuto); nel caso in cui le spese si riferiscano ai familiari sopra individuati, la documentazione di spesa può essere intestata ai familiari stessi. Possono essere ammesse a finanziamento anche le spese già sostenute nei sei mesi antecedenti la data di presentazione della domanda;
- *importo*: minimo euro 3.000,00, massimo euro 40.000,00;
- *tasso*: fisso, pari al tasso IRS di riferimento (3Y, 4Y, 5Y, 6Y e 7Y lettera) rilevato il quart'ultimo giorno lavorativo del mese precedente rispetto alla delibera del finanziamento, ridotto di un punto percentuale; in ogni caso il tasso non potrà essere inferiore all'1%, nonché superiore al 2%;
- *durata*: variabile a richiesta del dipendente, con un minimo di 3 anni e un massimo di 7 anni, oltre ad eventuale preammortamento tecnico;
- *rimborso*: n. 1 rata di soli interessi (rata di preammortamento) per il periodo intercorrente tra la data di erogazione e il 30 giugno o il 31 dicembre successivo o il 30 del mese di erogazione; successive rate di ammortamento mensili posticipate decorrenti dal 1° giorno del mese successivo a quello di erogazione; rate di ammortamento semestrali posticipate scadenti il 1° gennaio e il 1° luglio di ogni anno o di ammortamento annuali posticipate scadenti il 1° gennaio di ogni anno;
- *modalità di erogazione*: presentazione della documentazione di spesa (fattura quietanzata, ricevuta fiscale o documenti equipollenti, con allegata la documentazione attestante l'avvenuto pagamento). Nel caso di presentazione di preventivo, la relativa documentazione di spesa di cui sopra, dovrà essere di importo non inferiore alla somma concessa e prodotta entro 15 giorni dalla data di erogazione, pena la revoca del mutuo.
- *spese*: l'azienda si impegna a sostenere le spese di istruttoria, mentre rimarranno a carico del dipendente gli oneri fiscali;

### Finanziamenti ipotecari

Il finanziamento deve essere intestato al dipendente e, eventualmente, può essere cointestato al coniuge, al convivente e ai figli che risultano compresi nello stato di famiglia.

Il finanziamento dovrà essere estinto anticipatamente:

- in caso di cessazione dal servizio presso la società mutuante per licenziamento per giusta causa;
- in caso di alienazione dei beni finanziati;

mentre in caso di pensionamento potrà essere mantenuto.

In caso di cessazione dal servizio per dimissioni volontarie, il dipendente potrà optare per:

- l'estinzione anticipata;
- la richiesta di mantenimento del finanziamento con applicazione, a decorrere dal sesto mese successivo a quello in cui è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro, del tasso di interesse minore tra i valori dei tassi bancari medi rilevati da Banca d'Italia e pubblicati sul proprio sito nel semestre precedente nella Base Dati Statistica (BDS) sotto la denominazione "Tassi di interesse bancari sui prestiti in euro alle famiglie: nuove operazioni – tassi di interessi ammortizzati – prestiti per acquisto abitazioni", fermo il tasso minimo sopra indicato.

In caso di decesso dell'intestatario il finanziamento potrà essere trasferito in capo agli eredi.

- *finalità:* acquisto, costruzione (compreso l'eventuale acquisto del terreno), ristrutturazione, restauro, ampliamento, sistemazione o completamento dell'immobile, compreso eventuale box-autorimessa ed eventuali pertinenze, destinato ad uso prima casa da parte del dipendente. In caso di acquisto l'immobile deve essere intestato al dipendente e, eventualmente, può essere cointestato ai familiari sopra indicati; negli altri casi l'immobile potrà essere anche di proprietà esclusiva dei familiari sopra indicati, fermo restando che il mutuo dovrà essere intestato o cointestato al dipendente;
- *requisiti:* il richiedente, il coniuge o il convivente non devono essere già proprietari di altro immobile adibito ad uso prima casa idoneo alle esigenze abitative della famiglia. Le caratteristiche di non idoneità (localizzazione, dimensione, condizioni intrinseche, salubrità, ecc.) devono risultare da apposita dichiarazione del dipendente. La verifica di non idoneità deve essere effettuata dal Servizio Tecnico di Finaosta. E' ammissibile la proprietà di un alloggio idoneo al momento della presentazione della domanda di mutuo a condizione che lo stesso venga alienato entro e non oltre 12 mesi dalla stipula del contratto o del contratto preliminare di mutuo. In difetto di alienazione nel predetto termine, l'Azienda procederà con la revoca della concessione. E' in ogni caso consentito l'accesso al finanziamento in argomento, con un limite di euro 100.000,00, al dipendente che, sebbene già proprietario di altro immobile adibito ad uso prima casa idoneo alle esigenze abitative della famiglia, ne abbia perso il godimento per causa diversa dalla locazione volontaria (es.: affidamento/assegnazione casa familiare al genitore collocatario, o altre situazioni meritevoli di tutela, valutate dalla Direzione Generale);
- *spesa finanziata:* 100% della spesa ammessa come risulta dal contratto preliminare d'acquisto/atto d'acquisto o dal computo metrico estimativo e/o preventivi nel caso di costruzione, ristrutturazione, restauro o ampliamento.
- *importo:* massimo euro 200.000,00, comunque non superiore al 100% del valore di perizia dell'immobile offerto a garanzia, al netto di precedenti ipoteche;
- *tasso:* fisso, pari al tasso IRS di riferimento (10Y, 15Y, 20Y, 25Y e 30Y lettera) rilevato il quartultimo giorno lavorativo del mese precedente alla delibera del finanziamento, ridotto di un punto percentuale; in ogni caso il tasso non potrà essere inferiore all'1%, nonché superiore al 2%;
- *durata:* variabile a richiesta del dipendente, con un massimo di 30 anni compreso il preammortamento tecnico;
- *rimborso:* rate mensili posticipate, decorrenti dal 1° giorno del mese successivo a quello di erogazione, o rate semestrali posticipate, scadenti il 1° gennaio e il 1° luglio di ogni anno, o rate annuali posticipate, scadenti il 1° gennaio di ogni anno, con eventuale periodo di preammortamento. *Nel caso di erogazione in un'unica soluzione*, n. 1 rata mensile, semestrale o annuale di soli interessi (rata di preammortamento) per il periodo intercorrente tra la data del contratto e il 30 giugno o il 31 dicembre successivo o il 30 del mese di erogazione e successive rate di ammortamento mensili, semestrali o annuali posticipate; *nel caso di erogazione in più soluzioni*, rate mensili, semestrali o annuali posticipate di soli interessi (rate di preammortamento) per il periodo intercorrente tra la data del contratto preliminare e il 30 giugno o il 31 dicembre successivo o il 30 del mese successivo al contratto definitivo e successive rate di ammortamento mensili, semestrali o annuali posticipate;
- *modalità di erogazione:* il mutuo è erogabile in un'unica soluzione o in più soluzioni. La somma mutuata o l'importo della prima erogazione è messa a disposizione del mutuatario al momento della stipula del contratto o del contratto preliminare di mutuo, con successivo accertamento della regolarità dell'iscrizione ipotecaria; l'erogazione:
  - nel caso di acquisto di immobile ultimato, è subordinata alla stipula del rogito notarile di acquisto e alla presentazione di documentazione attestante il pagamento;

- nel caso di costruzione, ristrutturazione, restauro, ampliamento, sistemazione o completamento d'immobile di proprietà, l'erogazione del mutuo è effettuata in base allo stato di avanzamento lavori accertato dal Servizio Tecnico di Finaosta; l'erogazione di acconti del mutuo successivi al primo, fino ad un massimo del 90% del mutuo, è subordinata alla presentazione delle fatture originali quietanzate, o di documenti equipollenti, corredati dalla documentazione attestante l'avvenuto pagamento, relativi alle spese inerenti l'erogazione dell'acconto immediatamente precedente. L'erogazione a saldo è subordinata all'ultimazione delle opere, con acquisizione del certificato di abitabilità e accatastamento, entro 60 mesi dalla data della prima erogazione. La documentazione di spesa relativa all'erogazione a saldo (fatture originali quietanzate o documenti equipollenti, corredati dalla documentazione attestante l'avvenuto pagamento) deve essere presentata entro 30 giorni dalla stipula del contratto definitivo. Decorso 60 mesi, il mutuo sarà ridotto a un ammontare pari alle erogazioni effettuate, con conseguente revoca della residua somma da erogare.

In ogni caso la documentazione di spesa richiesta (IVA inclusa) relativa all'investimento (fatture originali quietanzate o documenti equipollenti, corredati dalla documentazione attestante l'avvenuto pagamento) deve essere di importo almeno pari al mutuo.

- nel caso di acquisto di immobile in corso di costruzione, è subordinata alla verifica della regolarità dell'iscrizione ipotecaria contro il venditore, alla presentazione di documentazione attestante il pagamento delle somme in acconto e alla verifica dello stato di avanzamento lavori secondo le norme in uso presso Finaosta; l'erogazione a saldo è subordinata alla stipula del rogito notarile di acquisto e alla presentazione di documentazione attestante l'integrale pagamento;

- *spese*: l'azienda si impegna a sostenere le spese di istruttoria e di perizia. Al fine di ridurre tali oneri l'ammontare dell'iscrizione ipotecaria sarà limitato al 110% dell'importo erogato. Rimarranno a carico del dipendente le spese notarili e gli oneri fiscali (imposta di bollo, ipotecaria e di registro);
- *portabilità*: ai dipendenti che hanno contratto mutui con istituti di credito per l'acquisto della prima abitazione è consentito ottenere un nuovo mutuo alle condizioni previste dal presente accordo con estinzione totale del mutuo precedente e con surrogazione di Finaosta nella garanzia ipotecaria preesistente.

Sia per i mutui chirografari che per quelli ipotecari l'importo della rata, sommato ad altri impegni finanziari con Finaosta, o con il sistema bancario/creditizio, non potrà essere superiore al 50% della retribuzione netta percepita dal dipendente nell'anno precedente la richiesta o della sua retribuzione mensile netta attuale ragguagliata all'anno. E' facoltà di Finaosta computare altri redditi del dipendente, il reddito del coniuge o del convivente nonché richiedere fidejussioni integrative in caso di mancanza di capienza.

Nell'ipotesi di più mutui concessi da Finaosta ai sensi del presente CIA, l'importo del capitale residuo non dovrà essere superiore ad euro 240.000, fermo restando l'importo massimo di 40.000 euro per i chirografari.

#### **Art. 15 - Formazione del lavoratore**

L'Azienda riconosce la formazione quale strumento di crescita personale e professionale.

A tale fine la stessa si impegna a favorire la partecipazione dei lavoratori a percorsi formativi (corsi di studio, seminari, percorsi professionalizzanti ...), anche in misura superiore a quella fissata in sede nazionale, per tutti i lavoratori che, anche in conseguenza delle strategie aziendali rappresentate alle RSA nel corso dell'incontro annuale, vengano adibiti a nuove mansioni, ovvero ai quali venga richiesto di svolgere i medesimi compiti con maggiore competenza, secondo procedure diverse o con strumenti, anche informatici, innovativi.

## **Art. 16 - Missioni**

Si mantiene in vigore il regime previsto dal CCNL del 19.12.94, già richiamato nei precedenti CIA, fatta salva l'applicazione del disposto dell'art. 4 della L.R. 19/2015, relativamente alla determinazione dei rimborsi spese spettanti, che prevede che il trattamento di diaria sia corrisposto per intero ogni volta che vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso, viene corrisposto in proporzione di un terzo, rispettivamente per ogni pasto e per il pernottamento, fermo restando che non può darsi luogo ad un'erogazione inferiore ai due terzi di diaria per missioni di durata superiore alle 10 ore.

## **Art. 17 – Lavoro agile**

Richiamato quanto disposto dall'art. 39 del CCNL vigente (Lavoro agile), l'Azienda conferma la stabilizzazione dell'istituto in argomento, nel rispetto delle previsioni contrattualcollettive e legislative applicabili

A precisazione di quanto riportato nell'articolo citato, dunque, si concorda che:

- il lavoro agile potrà essere concesso, previa specifica richiesta e ferma la necessaria compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, solo a tempo determinato;
- in caso di concessione, il lavoro agile potrà comprendere l'utilizzo della metodologia *BYOD (Bring Your Own Device)*;
- ai lavoratori che usufruiscono del lavoro agile, in coerenza con quanto disposto per il lavoro part-time, per le relative giornate di fruizione non è riconosciuto l'utilizzo del buono elettronico di cui al precedente articolo 2.

L'Azienda, ferma la verifica sulla percorribilità a livello informatico, gestionale, amministrativo ed operativo, si impegna a valutare la possibilità di introdurre la c.d. timbratura da remoto, al fine di ampliare il novero degli istituti fruibili dai dipendenti in *smart working*.

Per la disciplina di dettaglio si rinvia agli specifici accordi individuali.

## **Art. 18 - Clausola di salvaguardia**

Si conviene che le parti si incontreranno per riadattare il presente contratto nel caso in cui l'applicazione degli istituti qui regolamentati non risulti compatibile con le normative nazionali e regionali vigenti e di futura emanazione.

## **Art. 19 – Dichiarazioni delle Parti**

Le Parti concordano sull'opportunità di approfondire nel corso della vigenza del presente Contratto il tema relativo all'esodo anticipato dei dipendenti in procinto di maturare i requisiti pensionistici.

Le Parti concordano, altresì, sull'opportunità di valutare, nel corso della vigenza del presente Contratto e nel rispetto del termine di scadenza naturale della relativa fornitura, l'eventuale passaggio ad un servizio di buoni pasto.

Le parti sindacali, infine, chiedono che l'Azienda, in vista del prossimo rinnovo, valuti la possibilità di estendere le misure di flessibilità oraria alle Aree Professionali. L'Azienda ne prende atto e si riserva le valutazioni in merito.

## **Art. 20 – Durata**

Le Parti convengono che per il presente Contratto, la cui data di decorrenza è fissata al 1° settembre 2023, abbia durata biennale, con scadenza naturale fissata al 30 giugno 2025. Le Parti concordano sin d'ora che il presente Contratto protrarrà la propria efficacia anche dopo la sua scadenza naturale, se non sostituito con altro accordo di pari livello. Le Parti concordano, altresì, di impegnarsi per la riattivazione

dell'iter di revisione qualora, sopravvenuto il rinnovo del CCNL di riferimento, risulti necessario procedere all'allineamento di quanto sopra disposto.

Aosta, lì 23 agosto 2023

FINAOSTA S.p.A.  
Il Direttore Generale  
(dott. Paolo GIACHINO)

Per la RSA e la Segreteria territoriale di FIRST- Cisl  
La Segretaria  
(sig.ra Elisabetta ROMAGNOLI)

Per la Segreteria territoriale di FISAC-CGIL  
La Segretaria  
(sig.ra Marina MILANESIO)