

**ACCORDO INTEGRATIVO SOCIETÀ DEL C.C.N.L.
PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE DEI QUADRI DIRETTIVI E PER
IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLA GEPAFIN S.P.A.**

Il giorno 28 dicembre 2023

Tra

"Garanzia Partecipazioni e Finanziamenti – Gepafin Spa", in seguito "Società", rappresentata dal
dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott. Carmelo Campagna

e

le Organizzazioni Sindacali rappresentate da Francesco Marini e Marco Piccioni, rispettivamente
Segretario Regionale FIRST CISL Umbria e Rappresentante Sindacale Aziendale e Giampaolo
Ragni Segretario Regionale FISAC CGIL Umbria

si è stipulato

Il seguente contratto di secondo livello per i dipendenti della Gepafin Spa.

PREMESSE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società definisce un secondo livello di
contrattazione con il contratto Società per le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL o dalla
legge.

Il presente accordo viene applicato ai quadri direttivi ed al personale delle aree professionali
dipendenti dalla Società e preso atto che la Società, pur appartenendo al settore bancario ed
adottando il CCNL di tale settore, presenta caratteristiche atipiche rispetto alle banche.

Art. 1 - POLIZZE ASSICURATIVE

La Società si impegna ad istituire un programma assistenziale attraverso la stipula delle seguenti
polizze assicurative che manterrà in vigore, valutando con le Rappresentanze Sindacali le
eventuali variazioni delle prestazioni previste, nell'ambito degli incontri definiti dal CCNL.

L'onere delle polizze sarà a totale carico della Società, fatto salvo quanto previsto dalla normativa
rispetto al trattamento fiscale e previdenziale.

I beneficiari delle prestazioni sono tutti i dipendenti, che abbiano superato il periodo di prova,
salvo esplicita richiesta di esclusione da tutte o parte del singolo dipendente che dovrà pervenire
entro e non oltre il 30 settembre dell'anno precedente alla decorrenza delle polizze.

Le polizze sono le seguenti:

1. Polizza sanitaria dipendenti;
2. Polizza infortuni dipendenti;



1/6

3. Polizza a copertura infermità derivante da infortunio o da malattia;
4. Polizza kasko dipendenti in missione;
5. Assistenza stradale dipendenti;
6. Tutela legale dipendenti.

Art. 2 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'adesione al programma previdenziale integrativo è su base volontaria.

Il fondo di previdenza integrativa adottato volontariamente dalla Società e dai dipendenti è Allianz Previdenza.

Le parti concordano, altresì, di incontrarsi periodicamente in tempo utile per valutare eventuali alternative che risultino maggiormente vantaggiose.

Di seguito le caratteristiche principali della contribuzione:

- contributo a carico della Società pari a 3% della base del TFR per tutti i dipendenti;
- contributo a carico del dipendente dal 0,5% a 5,5% sulla base di calcolo del TFR a scelta del dipendente e suscettibile di variazione (con scarto di un punto percentuale tra una fascia e l'altra), su scelta del dipendente, da esercitarsi una volta l'anno a dicembre.

Art. 3 - BUONO PASTO

Il buono pasto in formato elettronico viene riconosciuto a tutto il personale dipendente per un valore di 7 euro, fatte salve le variazioni a seguito di interventi normativi.

Art. 4 - RIMBORSO CHILOMETRICO

Il rimborso chilometrico viene fissato per ciascuna autovettura in base a quanto deliberato dall'Assemblea dei soci per gli Amministratori ed i Sindaci.

Art. 5 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

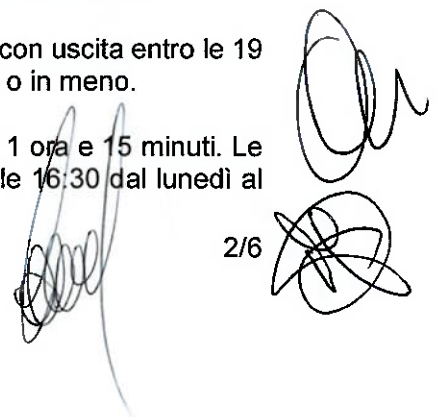
Il seguente orario di lavoro si applica al personale full time.

Orario 8:30 - 13:30 e 14:30 - 17:00.

La flessibilità massima di 30 minuti consiste nella possibilità di anticipare o di posticipare l'orario di inizio o di anticipare o posticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà.

Il limite massimo della prestazione giornaliera è fissato in 9 ore e 30 minuti con uscita entro le 19 e 15 minuti, con una tolleranza sulle ore giornaliere standard di 2 ore in più o in meno.

La pausa pranzo ha una durata minima di 30 minuti fino ad un massimo di 1 ora e 15 minuti. Le fasce di presenza obbligatorie sono dalle 09:00 alle 13:00 e dalle 14:30 alle 16:30 dal lunedì al giovedì e sino alle 15:30 il venerdì.



Eventuali ritardi rispetto alla fascia oraria di ingresso o alla pausa pranzo verranno trattenuti e la somma dei ritardi a livello mensile verrà scalata dalla retribuzione. Su specifica richiesta del dipendente verranno utilizzate le ROL o la banca ore accumulata, calcolata con la medesima modalità.

In vista dell'applicazione del nuovo orario di lavoro previsto per 37 ore settimanali a partire dal 1° luglio 2024 gli orari di cui sopra andranno ridefiniti previo confronto con le organizzazioni sindacali entro il mese di maggio 2024.

Art. 6 - BANCA ORE E LAVORO STRAORDINARIO.

L'eventuale accumulo in banca ore delle ore eccedenti il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 110 del CCNL ABI del 19/12/2019, dovrà essere autorizzato dal responsabile di Area o dalla Direzione.

La frazione minima di accumulo è fissata in 15 minuti, fatta salva la prima frazione che non potrà essere inferiore a 30 minuti.

Art. 7 - PERMESSI RETIBUITI

In aggiunta a quanto previsto dal CCNL e/o dalla normativa vigente, sono riconosciuti permessi retribuiti per i seguenti motivi personali.

Assenze per nascita o adozione figli. La Società riconosce al padre una giornata di permesso retribuito in aggiunta a quanto previsto dalle norme sul congedo parentale.

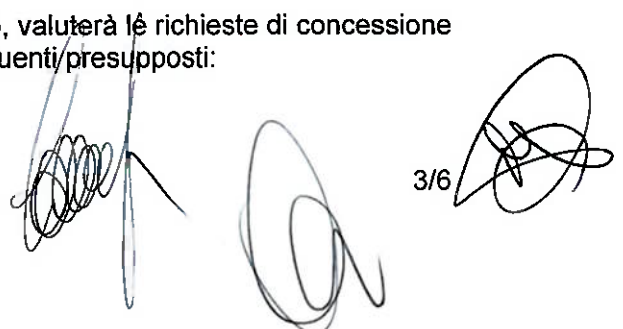
Permessi per visite mediche. Permessi retribuiti per visite mediche sino al limite massimo di 12 ore all'anno per tutti i dipendenti, non cumulabili l'anno successivo. Tale monte ore è comprensivo del tempo necessario per raggiungere il luogo della visita. Il dipendente dovrà produrre idonea giustificazione rilasciata dalla struttura sanitaria con indicazione dell'orario di inizio e fine della visita.

Alle lavoratrici in gravidanza, la Società riconosce il diritto a permessi retribuiti, nel limite di 12 ore, per la partecipazione al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o private. L'effettiva partecipazione andrà documentata dalla struttura competente.

Art. 8 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La Società accoglierà le richieste di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai dipendenti che giustificano tale istanza sulla base di gravi problemi di salute, documentati da idonea certificazione medica, che, senza comprometterne l'idoneità fisica al lavoro, richiedano un impiego temporanea-mente ridotto.

La Società inoltre, compatibilmente alle esigenze di servizio, valuterà le richieste di concessione di lavoro a tempo parziale dei dipendenti sulla base dei seguenti presupposti:



3/6

1. determinazione di un numero massimo di rapporti di lavoro nella misura del 20% arrotondato all'unità superiore se il decimale è pari al almeno 0,5 o all'unità decimale inferiore in caso contrario, del totale del personale a tempo pieno;
2. durata semestrale o annuale, a scelta del richiedente, con orario da concordare secondo quanto previsto dal CCNL e decorrenza dal 1° giorno del mese;
3. necessità di accudire i figli minorenni (fino al compimento del sesto anno di età);
4. necessità di prestare assistenza ai familiari (nell'ordine figli, coniuge, genitori, fratelli e sorelle, altri familiari conviventi, ivi compresi i componenti della famiglia di fatto) gravemente ammalati, diversamente abili e/o affetti da patologie limitanti;
5. motivi di studio o altri motivi degni di obiettiva considerazione.

Art. 9 - BANCA DEL TEMPO

Le Parti stabiliscono che, nel caso di gravi e comprovati motivi di salute legati alla situazione personale e/o familiare, qualora un dipendente interessato abbia la necessità di usufruire di permessi/ferie aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNL, potranno essere cedute, a titolo gratuito, giornate di ferie e permessi da parte di altri colleghi, entro un numero massimo di 5 giorni ciascuno.

Art. 10 - ANTICIPAZIONE TFR

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 del codice civile, si stabilisce che la società concederà un anticipo del TFR complessivamente fino al 75%, per tutti i casi previsti dalla normativa in vigore, oltre che per ulteriori necessità.

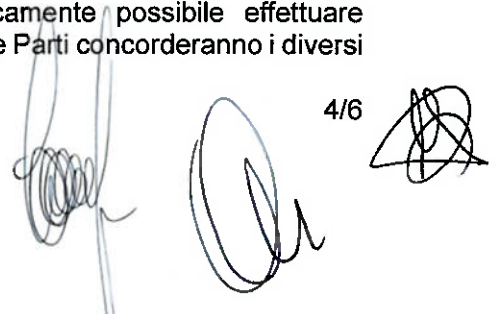
Di seguito si riportano ad esempio i motivi alla base della richiesta che, in ogni caso, deve essere opportunamente documentata:

- eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie, anche riguardo i figli del dipendente;
- acquisto della prima casa di abitazione per sé e per i figli;
- spese durante il congedo parentale;
- spese durante i congedi per la formazione extra-lavorativa o per la formazione continua;
- spese di ristrutturazione dell'abitazione principale (anche in affitto) per sé e per i figli certificate da idonea documentazione;
- decurtazione o estinzione spese mutuo ipotecario (legato all'acquisto della prima casa per sé o per i figli).

Art. 11 - PREMIO SOCIETÀLE E SISTEMA INCENTIVANTE

Il presente articolo regola il Premio Aziendale e sistema incentivante ex art. 51 e ex art. 54 del CCNL ABI del 19/12/2019 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

L'erogazione del premio e del sistema incentivante di cui al presente accordo avviene entro il mese di giugno di ciascun anno di vigenza del presente accordo, con riferimento ai risultati conseguiti nell'esercizio precedente; qualora non fosse tecnicamente possibile effettuare l'erogazione entro tale mensilità, a fronte di comprovate esigenze, le Parti concorderanno i diversi tempi di corresponsione.



Per l'intero periodo di vigenza del presente accordo il premio Aziendale verrà determinato secondo i seguenti criteri.

L'importo di riferimento del premio Aziendale e del sistema incentivante viene determinato sulla base della seguente tabella

Livello	Sufficiente	Buono	Ottimo
	0,60	0,80	1,00
Q.Dir.-4°	1.262,04	1.682,72	2.103,41
Q.Dir.-3°	1.072,68	1.430,24	1.787,80
Q.Dir.-2°	960,80	1.281,06	1.601,33
Q.Dir.-1°	905,73	1.207,64	1.509,55
3ª Area Prof. - 4°	801,79	1.069,05	1.336,32
3ª Area Prof. - 3°	740,36	987,15	1.233,94
3ª Area Prof. - 2°	699,45	932,60	1.165,76
3ª Area Prof. - 1°	663,62	884,83	1.106,04
Ex 2ª Area - 3° liv.	622,42	829,90	1.037,37
Ex 1ª e 2ª Area	600,00	800,00	1.000,00

I criteri di valutazione dei dipendenti specifici per le singole Aree della Società saranno individuati entro il mese di gennaio di ciascun anno previa discussione con le Rappresentanze Sindacali ai sensi art. 79, 80 e 81 del CCNL ABI del 19/12/2019.

La valutazione verrà effettuata dal Responsabile di Area per i dipendenti a lui assegnati. I Responsabili di Area verranno valutati dalla Direzione.

Il Responsabile di Area e la Direzione dovranno essere particolarmente obiettivi nella valutazione con disponibilità di strumentazioni oggettive che le possano supportare.

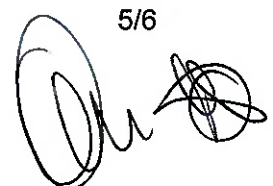
Le valutazioni dovranno essere consegnate a tutto il personale nei tempi previsti dal CCNL e comunque non oltre il 30 giugno.

Il premio Aziendale ed il sistema incentivante vengono corrisposti al personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione che abbia superato il periodo di prova e che non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio professionale di sintesi negativo o che abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari ad esclusione del rimprovero verbale, nel corso dell'esercizio precedente l'erogazione.

Nel caso di inizio lavoro nel corso dell'anno che precede l'erogazione, il premio Aziendale e il sistema incentivante competono in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Il premio Aziendale ed il sistema incentivante spettante vengono attribuiti tenendo conto dell'inquadramento del dipendente interessato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione.

Il premio Aziendale ed il sistema incentivante spettante per il personale part time sono proporzionati rispetto alla durata dell'orario di tempo osservato.



5/6

Nei casi di assenza dal servizio per aspettativa durante il corso dell'anno che precede l'erogazione, il premio Aziendale ed il sistema incentivante vengono ridotti di un rapporto percentuale composto tra giorni di permesso e totale giorni lavorativi.

Art. 12 - PIANO DI WELFARE

I valori che saranno determinati ai sensi dell'articolo 11 saranno disponibili per i dipendenti interessati, a loro scelta, anche mediante apposita piattaforma informatica.

Tali somme e valori non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa tempo per tempo applicabile.

Gli importi monetari definiti in sostituzione dei valori stabiliti per il Piano Welfare, saranno tali da assicurare alla Società una invarianza di oneri rispetto al corrispondente premio in modalità Welfare.

Art. 13 - Decorrenza e durata

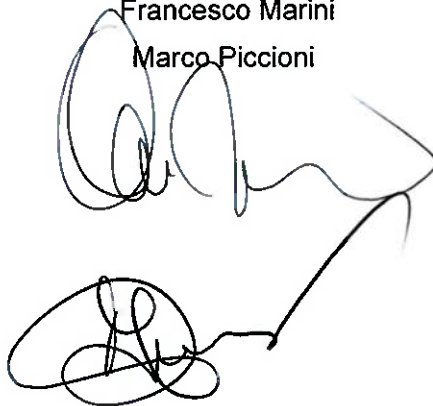
Il presente Accordo avrà una durata triennale e si intenderà tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

L'Accordo eventualmente disdettato continuerà comunque a produrre effetti, in ogni sua parte, nelle more della definizione di un nuovo Accordo tra le Parti.

Per Gepafin Spa
Carmelo Campagna



Per FIRST CISL
Francesco Marini
Marco Piccioni



Per FISAC CGIL
Giampaolo Ragni



FISAC CGIL UMBRIA
Federazione Italiana Sindacati
Lavoratori - Associazione di Categoria
Via ...