

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI 2025 - 2027

Il giorno 27 marzo 2025

Tra

La **CASSA DI RISPARMIO DI ASTI SPA**, rappresentata dall' Amministratore Delegato e
Direttore Generale dott. Carlo Demartini assistito dal Direttore Risorse dott. Amedeo Falletto

E

le seguenti **ORGANIZZAZIONI SINDACALI AZIENDALI**

FABI	rappresentata dai sigg.ri	LA ROCCA MARIANDEA
FIRST/CISL	rappresentata dai sigg.ri	RUIV FABIO
FISAC/CGIL	rappresentata dai sigg.ri	LA MONTAGNA VINCENTO
UILCA	rappresentata dai sigg.ri	CONTI PAOLO
UNISIN	rappresentata dai sigg.ri	ROCCA FOLIA

visto il Capitolo III "Contrattazione di secondo livello", art. 30 "Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate" del Contratto Collettivo Nazionale del 19 dicembre 2019, rinnovato con l'accordo del 23 novembre 2023 (nel prosieguo, per brevità, Contratto Collettivo Nazionale);

visto l'art. 51 "Premio Aziendale" del Contratto Collettivo Nazionale;

visto l'accordo del 28 febbraio 2025 "Intese per il rinnovo del CIA e Protocollo 2025-2027"

SI CONVIENE

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Uilca

Unisin

C.R. ASTI S.p.A.

Art. 1 – Premio Aziendale relativo agli anni 2025-2026-2027

- 1) Gli importi relativi al Premio Aziendale di competenza degli anni 2025, 2026 e 2027, erogabili ai sensi dell'art. 51 "Premio Aziendale" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 dicembre 2019 rinnovato con l'accordo 23/11/2023, verranno determinati in base alla seguente tabella:

3^ AREA 3° Livello	
ROE	€
Da 0 a 0,99	0
Da 1 a 1,99	454,55
Da 2 a 2,99	909,09
Da 3 a 3,99	1.136,36
Da 4 a 5,99	1.681,82
Da 6	2.590,91

L'importo spettante al dipendente appartenente alla 3^ Area Professionale 3° Livello è riparametrato in base al seguente schema:

LIVELLI	Parametro
QUAD. DIR. 4° Livello	156,22
QUAD. DIR. 3° Livello	135,82
QUAD. DIR. 2° Livello	123,51
QUAD. DIR. 1° Livello	117,58
3^ AREA 4° Livello	106,14
3^ AREA 3° Livello	100
3^ AREA 2° Livello	95,65
3^ AREA 1° Livello	91,84
Ex 1^ e 2^ AREA	87,62

- 2) A favore dei dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del Premio, inferiore a €. 80.000,00 (euro ottantamila/00) il Premio Aziendale risultante dall'applicazione del comma 1) sarà riconosciuto in denaro con cedolino paga nel mese di giugno. Tuttavia, considerato quanto disposto dall'art. 1, comma 184 e 184 bis, L. 208/2015 (come modificati dall'art. 1, comma 160, L. 232/2016 e dall'art. 16, Decreto legislativo del 03/08/2022

n. 114) in forza del quale i premi di risultato possono, per scelta del lavoratore, essere sostituiti, in tutto o in parte, dai beni e servizi di welfare aziendale, i dipendenti medesimi potranno, in alternativa alla corresponsione in denaro e fermi restando i requisiti di reddito previsti dalla normativa richiamata, fruire del Premio - totalmente oppure nella misura del 50% dell'importo di loro spettanza - e comunque entro il limite massimo di 3.000,00 euro totali previsto dall'attuale normativa in conto welfare individuale.

L'eventuale quota eccedente i detti 3.000,00 euro sarà corrisposta in denaro, applicando tassazione e contribuzione ordinarie.

Al fine di favorire il benessere dei dipendenti e soddisfare le loro esigenze di vita attraverso le anzidette misure di welfare, alla categoria dei dipendenti che eserciteranno l'opzione per la conversione del Premio Aziendale monetario in beni e servizi welfare, sarà riconosciuto un ulteriore Pacchetto Welfare (il "Pacchetto Welfare") sotto forma di beni e servizi di welfare aziendale, non avente natura di Premio Aziendale, pari al 10% dell'intero importo di loro spettanza del Premio Aziendale risultante dall'applicazione del comma 1) per la conversione del 50% a welfare e pari al 20% dell'intero importo di loro spettanza del Premio Aziendale risultante dall'applicazione del comma 1) per la conversione del 100% a welfare.

A favore dei dipendenti che abbiano optato per la conversione del Premio Aziendale monetario in beni e servizi welfare, l'importo del Premio Aziendale convertito in welfare e il suddetto ulteriore Pacchetto Welfare verranno messi a disposizione su apposita piattaforma informatica entro il mese di giugno, in modo da consentirne l'utilizzo a decorrere dal successivo 1° luglio.

In mancanza di scelta, da effettuarsi entro il 31/12 dell'anno di competenza, il Premio Aziendale verrà corrisposto in denaro come previsto dal comma 1).

Il Premio Aziendale e l'ulteriore Pacchetto Welfare non sono computabili nel trattamento di fine rapporto.

I dipendenti potranno utilizzare l'importo del welfare entro il 30 novembre dell'anno della messa a disposizione. Qualora alla predetta data sulla piattaforma welfare dovessero residuare importi, il relativo controvalore verrà versato al fondo di previdenza complementare cui il dipendente aderisce.

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Ulica

Unisin

C.R. ASTI S.p.A.

Al dipendenti con imponibile fiscale annuo, riferito all'esercizio precedente rispetto a quello di riconoscimento del premio, superiore a €. 80.000,00 (euro ottantamila/00) il Premio Aziendale risultante dall'applicazione del comma 1) sarà riconosciuto in denaro con cedolino paga nel mese di giugno. Inoltre, al fine di favorire il benessere e soddisfare le esigenze di vita attraverso le misure di welfare sarà riconosciuto un Pacchetto Welfare aggiuntivo sotto forma di beni e servizi di welfare aziendale, non avente natura di Premio Aziendale, pari al 10% dell'intero importo risultante dall'applicazione del comma 1). I dipendenti potranno utilizzare l'importo del welfare entro il 30 novembre dell'anno della messa a disposizione. Qualora alla predetta data sulla piattaforma welfare dovessero residuare importi, il relativo controvalore verrà versato al fondo di previdenza complementare cui il dipendente aderisce.

Il Premio Aziendale verrà erogato nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza e verrà riparametrato in base all'inquadramento presente al 31 dicembre dell'anno di competenza.

L'erogazione avverrà a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione e che abbia ottenuto un giudizio annuale complessivo non insufficiente. Il Premio Aziendale non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico.

Il Premio Aziendale compete in via esclusiva al personale che abbia prestato servizio nell'anno di competenza e che risulti ancora in servizio alla data del 1° giugno dell'anno successivo o che sia cessato anteriormente con immediato diritto al trattamento pensionistico o per adesione al Fondo di Solidarietà (c.d. Fondo Esuberi), nonché in seguito a decesso.

Il minor servizio prestato per part-time, per cessazione o per assenza (escluse ferie, permessi sindacali, permessi retribuiti, permessi legge 104 e assenze per malattia e congedo di maternità/paternità obbligatorio), determinerà la diminuzione dell'erogazione del Premio Aziendale secondo i criteri previsti per la corresponsione della 13^a mensilità

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Unilever

Unisin

C.R. ASTI S.p.A.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi, entro il primo trimestre di ogni anno di competenza, per definire gli indicatori incrementali richiesti dalla normativa (all'art 1, commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i.) per l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata al Premio Aziendale e parimenti per la conversione al welfare.



Fabi



First-Cisl



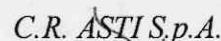
Fisac-Cgil



Unilad



Unisin



C.R. ASTI S.p.A.

Art. 2 – Garanzie volte alla sicurezza del lavoro – Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

- 1) Ad iniziativa delle R. S. A. firmatarie del presente accordo l'azienda darà luogo semestralmente ad un incontro nel corso del quale i Dirigenti delle predette organizzazioni prospetteranno, ricercandone soluzioni condivise, i problemi relativi:
 - a) alla sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro;
 - b) alle condizioni igienico, ambientali, sanitarie dei lavoratori e dei luoghi di lavoro;
- 2) eventuali problematiche urgenti che dovessero emergere al di fuori della cadenza semestrale potranno essere rappresentate dalle R.S.A. affinché l'azienda convochi ulteriori incontri;
- 3) le dichiarazioni conclusive delle parti dovranno essere inserite, anche disgiuntamente, in apposito verbale;
- 4) agli incontri potranno partecipare gli organismi preposti alla sicurezza aziendale ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- 5) l'Azienda provvede a forme di assistenza psicologica qualificata ai dipendenti vittime di rapine, che dovessero chiedere tale intervento;
- 6) al dipendente che abbia subito una rapina sarà assicurato il trasferimento entro 90 giorni dalla sua richiesta, a condizione che la stessa pervenga entro 90 giorni dalla rapina. Nel caso di una pluralità di richieste di trasferimento attinenti allo stesso evento, l'Azienda s'impegna ad effettuare i relativi trasferimenti nei termini di uno ogni 90 giorni.
- 7) L'Azienda s'impegna a fornire ai Responsabili di ogni ordine e grado una adeguata informativa in tema di mobbing.

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Ulca

Unisin

C.R. ASTI S.p.A.

Art. 3 – Assistenza Sanitaria

- 1) L'Azienda provvede a stipulare apposita copertura in tema di assistenza sanitaria. Le garanzie sono prestate a favore del dipendente, del relativo coniuge e dei figli fiscalmente a carico. Le garanzie sono altresì estensibili al coniuge ed ai figli non fiscalmente a carico del dipendente, previo versamento delle relative quote aggiuntive.

Le garanzie sono elencate nel piano mutualistico dipendenti e familiari fiscalmente a carico edizione 2022 (disponibile alla data di firma del presente accordo sulla intranet aziendale, sezione Personale).

- 2) Sono disponibili pacchetti di accertamenti di Medicina Preventiva tra agli ambiti ortopedico, ginecologico/oncologico, cardiovascolare e oculistico. Ogni nucleo familiare (composto dal dipendente, dal relativo coniuge e dai figli fiscalmente a carico) ha la possibilità di avvalersi annualmente di un pacchetto a scelta tra quelli su esposti. Pacchetti aggiuntivi saranno disponibili con oneri a carico del lavoratore. All'interno della sezione Personale della Intranet aziendale è pubblicato il disciplinare dei familiari fiscalmente non a carico.

ULTERIORI PREVISIONI IN MATERIA

- A) Attivazione di una verifica tecnica del corretto funzionamento delle procedure di rimborso.

Individuazione di un referente per l'assistenza dei dipendenti.

- B) Predisposizione di pacchetti aggiuntivi opzionali con oneri a carico del lavoratore.

TEMPI CERTI

La liquidazione dei rimborsi sarà effettuata entro 60 giorni dal perfezionamento della pratica di istruttoria del sinistro.

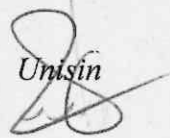
In caso di superamento del limite di 60 giorni, la Banca si impegna ad anticipare l'indennizzo, fatta salva la possibilità di rivalsa in caso di mancato pagamento da parte della Compagnia Assicurativa.


Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilca


Unisin


C.R. ASTI S.p.A.

NOTA A VERBALE

L' Azienda provvede a mantenere l'apposita copertura assicurativa in tema di assistenza sanitaria del personale in quiescenza e dei relativi familiari conviventi che ne facciano richiesta e che ne versino i relativi premi.

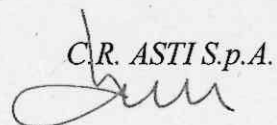

Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Gileca


Unisin


C.R. ASTI S.p.A.

Art. 4 – Previdenza Complementare

La contribuzione aziendale ai Fondi Complementari a favore del personale, dove sia pari o inferiore al 3,80%, viene applicata come segue:

- 3,90% a favore dei dipendenti con contribuzione aziendale inferiore al 3,90% e con contribuzione c/dipendente almeno pari allo 0,85%. L'applicazione decorre dal 01/04/2025 o dal mese successivo al raggiungimento della quota minima dello 0,85% della contribuzione c/dipendente.
- 4,00% a favore dei dipendenti con contribuzione aziendale inferiore al 4,00% e con contribuzione c/dipendente almeno pari allo 1,00%. L'applicazione decorre dal 01/01/2026 o dal mese successivo al raggiungimento della quota minima dell'1,00% della contribuzione c/dipendente.

Nel caso in cui la contribuzione c/dipendente scenda al di sotto delle soglie minime previste (0,85% fino al 31/12/2025 e 1% dal 01/01/2026), la contribuzione aziendale sarà ridotta al 3,80% (o, se superiore al 3,80%, alla percentuale a carico azienda applicata nell'anno 2024) a partire dal mese in cui tale riduzione avviene.

Per tutto il personale, a decorrere dal 01/01/2022 la contribuzione viene calcolata a valere sulla retribuzione imponibile utile per l'Assicurazione Generale Obbligatoria.



Fabi



First-Cisl



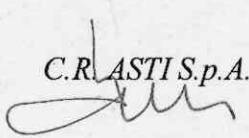
Fisac-Cgil



Unilea



Unisin



C.R. ASTI S.p.A.

Il presente accordo sostituisce integralmente quanto già previsto dal C.I.A. previgente e da qualsiasi altro accordo aziendale in materia.

La scadenza del presente accordo è fissata al 31 dicembre 2027.


Fabi


First-Cisl


Fisac-Cgil


Uilca


Unisn


C.R. ASTI S.p.A.

