



PIATTAFORMA

RINNOVO

CONTRATTO INTEGRATIVO

2008 - 2011



ART. 1

Per i criteri dell'erogazione del premio aziendale 2008 e 2009 si fa riferimento all'accordo del 10 maggio 2009 e alla lettera a latere della stessa data.

La determinazione per il Premio aziendale del biennio 2010 e 2011 verrà definita con apposito accordo da tenersi entro il mese di aprile 2011.

D) CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE 2010- 2011

Ad integrazione di quanto previsto in materia dal CCNL, si conviene quanto segue:

- Il Premio Aziendale viene erogato, unitamente alle retribuzioni del mese di giugno sotto forma di “una tantum” al Personale con contratto a tempo indeterminato che sia in servizio nel mese dell'erogazione, con esclusione degli assunti in epoca successiva all'anno di riferimento.
- Per i tempi determinati si richiedono le medesime modalità di erogazione per i tempi indeterminati
- Il Premio Aziendale non compete ai dipendenti cessati dal servizio entro la data di erogazione per cause diverse dal pensionamento o dall'accesso al Fondo di solidarietà.
- Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con diritto al trattamento immediato di pensione o per adesione al Fondo di solidarietà, ovvero per decesso, così come per i lavoratori a tempo determinato il Premio Aziendale verrà erogato in sede di liquidazione delle competenze di fine rapporto, eccezionalmente calcolato sulla base dell'ultimo premio erogato ed esclusivamente per la quota prevista in forma di retribuzione, in misura proporzionale ai mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione ed in rapporto ai diversi livelli di inquadramento ricoperti nell'anno di riferimento.
- Al personale inquadrato nei Quadri Direttivi del 3° e 4° livello assunto a tempo indeterminato nel corso dell'anno di riferimento del Premio Aziendale e che abbia in tale anno superato il periodo di prova, il Premio Aziendale viene erogato ai soli assunti prima del 1° ottobre dell'anno di riferimento in proporzione ai mesi interi o frazioni di mesi di servizio prestato.
- Per il personale in servizio il Premio Aziendale verrà erogato in misura proporzionale ai mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione ed in rapporto ai diversi inquadramenti ricoperti nell'anno di riferimento.



- Nel caso di assenza dal servizio, il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie. Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio, dipendenti da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui sopra non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.
- Per i colleghi che usufruiscono dei permessi della legge 104/92 il pagamento corrisponderà a dodici dodicesimi dell'importo erogato, salvo quanto previsto al comma precedente.
- Nei confronti del personale che nell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero, il Premio Aziendale viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.
- Il Premio Aziendale concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

ART. 2

GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO

L'Azienda si impegna ad adottare le misure necessarie per garantire la sicurezza dei lavoratori e volte a prevenire e a contenere quanto più possibile gli atti criminosi di terzi.

L'Azienda e le OO.SS. concordano che le iniziative relative saranno intonate ai seguenti principi:

➤ *uniformità della protezione:*

cioè mantenere in ogni filiale lo stesso rapporto tra grado di rischiosità e grado di sicurezza adottato ed integrare difese fisiche passive ed impiantistiche, in modo che non si evidenzino "punti deboli";

➤ *efficienza dell'impianto:*

cioè accurata manutenzione degli impianti stessi, affidata a ditte specializzate esterne, con controlli periodici dell'avvenuta manutenzione;

➤ *qualità degli impianti e delle strutture:*

cioè installazione di impianti e strutture supportate da un adeguato livello di qualità ed efficacia

➤ *informazione al personale*

mediante comunicazioni interne, secondo i livelli di responsabilità ed incombenze assegnate, delle norme di sicurezza, compatibilmente con le connesse esigenze di riservatezza.

L'Azienda ed i R.L.S. ovvero, in mancanza degli stessi, i rappresentanti delle OO.SS. aziendali, uno per ciascuna Organizzazione Sindacale, i cui nominativi saranno preventivamente comunicati all'Azienda, si incontreranno, a richiesta delle parti, almeno due volte all'anno. Nel corso di tali riunioni l'Azienda illustrerà sinteticamente le misure esistenti presso le dipendenze e informerà verbalmente le OO.SS. sulle misure di sicurezza



che intende adottare (se le stesse sono di carattere innovativo) ovvero ha dovuto adottare per ragioni contingenti.

I rappresentanti delle OO.SS. nei suddetti incontri potranno presentare osservazioni nell'ambito di un confronto costruttivo sui vari aspetti delle questioni sollevate, formulare proprie proposte in ordine ai programmi aziendali ed esercitare una funzione consultiva.

Quanto trattato nei predetti incontri avrà natura strettamente riservata.

In caso di apertura di nuovi sportelli e di ristrutturazione degli esistenti, l'Azienda si impegna a dotare i locali di sistemi di sicurezza attiva e passiva adeguati.

L'Azienda inoltre si impegna a mantenere presso le filiali un organico non inferiore a 2 unità, con esclusione degli sportelli situati presso centri commerciali, fiere, ortomercati, ecc. ovvero in strutture dotate di sistemi di sicurezza propri e centralizzati.

Inoltre, per la tutela dei lavoratori colpiti da eventi criminosi, l'Azienda si impegna a:

- conservare il posto di lavoro, anche oltre i limiti previsti dal vigente CCNL, con mantenimento delle retribuzioni sino alla guarigione del lavoratore medesimo purché tali lesioni non si possano configurare come inabilità permanente totale;
- assumere l'onere per visite specialistiche dei collaboratori e dare seguito alle richieste di trasferimento, di avvicendamento nella mansione e di permessi retribuiti sino a 3 giorni lavorativi avanzate direttamente da dipendenti coinvolti in eventi criminosi.

Premesso che le disposizioni emanate dall'Azienda in materia di denaro contante costituiscono parte integrante del complesso delle misure di sicurezza, l'Azienda si dichiara disponibile, nel valutare la responsabilità dei cassieri che emergesse in occasione di atti criminosi, a tenere in considerazione le effettive circostanze obiettive che abbiano determinato il superamento dei massimali previsti.

La Banca procede all'installazione di sistemi di video-registrazione nel rispetto degli accordi 06.05.1992 e 17.11.2000 che si allegano in copia.

Vengono altresì recepiti ed allegati in copia gli accordi sindacali sottoscritti in data 10.02.2000 in materia di registrazioni telefoniche (*voice recorder*) effettuate a fronte di particolari esigenze operative, in applicazione di specifiche disposizioni normative.

La Banca si interessa per l'adozione, in quanto possibile, di allarmi silenziosi antirapina collegati alle forze dell'ordine.

Il personale esterno di vigilanza che in particolari occasioni venisse utilizzato per gli accessi agli stabili non potrà circolare armato nei locali di lavoro ad eccezione del tempo necessario alla consegna e/o al ritiro dei valori o di situazioni temporanee di particolare necessità.

L'Azienda conferma l'impegno a garantire a tutti i dipendenti condizioni di sicurezza atte a proteggerli da rischi di sottrazione dolosa di contanti e/o valori.



Art. 3

TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'Azienda, in attesa che vengano nominati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ai sensi di legge, conferma il riconoscimento come interlocutori per tale materia gli Organi di Coordinamento delle RS aziendali.

L'azienda si impegna a sottoscrivere contratti di pulizia stabilendo tempistiche di lavoro che permettano di ottenere un esito conforme alle reali necessità degli ambienti.

La pulizia verrà effettuata fuori l'orario di sportello.

L'azienda comunicherà, il nominativo del sostituto del personale delle pulizie, ogni qual volta ci sia un cambiamento

Art. 4

- **Criteri di inquadramento dei lavoratori/lavoratrici nelle Aree Professionali e nei Quadri direttivi.**

FIGURE PRESSO LA DIREZIONE CENTRALE

DIREZIONE MERCATO RETAIL

SUPERVISOR SMALL BUSINESS/PRIVATE

- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 4° livello retributivo entro 2 anni dalla adibizione al ruolo.

RESP. SVILUPPO SMALL BUSINESS

- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 4° livello retributivo entro 2 anni dalla adibizione al ruolo.

PLANNER RETAIL:

- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 1° livello retributivo, entro 2 anni dalla adibizione al ruolo;

- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 2° livello retributivo entro 4 anni dalla adibizione al ruolo.



PLANNER SUPPORT RETAIL:

- Inquadramento nella 3^a area 3^a livello retributivo contestualmente all'adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella 3^a area 4^a livello retributivo entro 2 anni dall'adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 1^o livello retributivo entro 5 anni dalla adibizione al ruolo.

RESPONSABILE SUPPORTO COMMERCIALE RETAIL

- Inquadramento nella 2^a area dei quadri direttivi, contestualmente all'adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 3^o livello retributivo entro 2 anni dalla adibizione al ruolo.

COORDINATORE SVILUPPATORE O HUNTER

- 3A Area Professionale 4^o Livello Retributivo, dall'adibizione;
- Quadro Direttivo di 1^o Livello Retributivo, dopo 5 anni;
- Ad Personam di importo pari alla metà dell'aumento retributivo per il passaggio da Quadro Direttivo di 1^o Livello Retributivo a Quadro Direttivo di 2^o Livello, dopo altri 3 anni;
- Quadro Direttivo di 2^o Livello, dopo altri 3 anni.

ADDETTO SUPPORTO COMMERCIALE

- Inquadramento nella 3^a area professionale 2^o livello retributivo, entro 2 anni dall'adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella 3^a area professionale 3^o livello retributivo, entro 4 anni dall'adibizione al ruolo.

ADDETTO AMMINISTRATIVO:

- Inquadramento nella 3^a area professionale 2^o livello retributivo, entro 2 anni dalla adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella 3^a area professionale 3^o livello retributivo, entro 4 anni dalla adibizione al ruolo.



DIREZIONE MERCATO CORPORATE

EXECUTIVE MANAGER CORPORATE:

- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 4° livello retributivo entro 2 anni dalla adibizione al ruolo.

RESPONSABILE SVILUPPO CORPORATE:

- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 4° livello retributivo entro 2 anni dalla adibizione al ruolo.

PLANNER CORPORATE:

- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 1° livello retributivo, entro 2 anni dalla adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 2° livello retributivo entro 4 anni dalla adibizione al ruolo.

PRODUCT SUPPORT CORPORATE:

- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 1° livello retributivo, entro 2 anni dalla adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 2° livello retributivo entro 4 anni dalla adibizione al ruolo.

ADDETTO AMMINISTRATIVO:

- Inquadramento nella 3^area professionale 2° livello retributivo, entro 2 anni dalla adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella 3^area professionale 3° livello retributivo, entro 4 anni dalla adibizione al ruolo.

DIREZIONE MERCATO PRIVATE

EXECUTIVE MANEGER PRIVATE:



- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 4° livello retributivo entro 2 anni dalla adibizione al ruolo.

PLANNER PRIVATE:

- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 1° livello retributivo, entro 2 anni dalla adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi 2° livello retributivo entro 4 anni dalla adibizione al ruolo.

ADDETTO AMMINISTRATIVO:

- Inquadramento nella 3^area professionale 2° livello retributivo, entro 2 anni dalla adibizione al ruolo;
- Inquadramento nella 3^area professionale 3° livello retributivo, entro 4 anni dalla adibizione al ruolo.

Coordinatore comparti di lavoro

Colui che viene stabilmente incaricato dall'Azienda - nell'ambito di un'unità organizzativa della Direzione Centrale – della sovrintendenza e del coordinamento di un “gruppo” di lavoratori appartenenti alla III Area Professionale addetti in via prevalente e continuativa ad un comparto di attività specificamente individuato dall'Azienda, viene inquadrato:

- nella 3^ Area Professionale 4° livello l'incaricato di coordinare l'attività di almeno 4 addetti interni;
- nell'area del Quadro Direttivo di 1° Livello, l'incaricato di coordinare l'attività di almeno 6 addetti interni;

Art. 5

PRESSO LE UNITA' IMPRESE

Responsabile CBU

- **Quadro Direttivo di 4° livello al momento dell'adibizione**

Account Manager Corporate (senza delega o con delega inferiore a 300.000 euro):

- Quadro Direttivo di 1° Livello, dall'adibizione;
- Quadro Direttivo di 2° Livello, dopo 2 anni.

Account Manager Corporate (con delega di almeno 300.000 euro):

- Quadro Direttivo di 3° Livello, dall'adibizione.

Account Manager Corporate (con delega di almeno 450.000 euro):



- Quadro Direttivo di 4° Livello, dall'adibizione.

Planner

- Quadro Direttivo di 1° livello, dopo 2 anni dall'adibizione
- Quadro Direttivo di 2° livello, dopo altri 2 anni

Addetto Amministrativo di Mercato

- 3A Area Professionale 2° Livello Retributivo, dopo 2 anni dall'adibizione;
- 3A Area Professionale 3° Livello Retributivo, dopo altri 2 anni.

Addetto Amministrativo d'area

- 3A Area Professionale 2° Livello Retributivo, dopo 2 anni dall'adibizione;
- 3A Area Professionale 3° Livello Retributivo, dopo altri 2 anni.

Assistant Account Manager

- 3A Area Professionale 3° Livello Retributivo, dopo 2 anni dall'adibizione;
- 3A Area Professionale 4° Livello Retributivo, dopo altri 3 anni;
- Ad Personam di importo pari alla metà dell'aumento retributivo per il passaggio Professionale 4° Livello Retributivo a Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo altri 2 anni;
- Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo altri 2 anni.

Art. 7 PRESSO LE P.B.U.

Responsabile Pbu

- Quadro Direttivo 4 livello al momento dell'adibizione

Private Banker

- Quadro Direttivo di 1° Livello, dall'adibizione;
- Quadro Direttivo di 2° Livello, dopo 2 anni.

Private Banker Upper

- Quadro Direttivo di 3° Livello, dall'adibizione;

Planner

- Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo 2 anni dall'adibizione:
- Quadro Direttivo di 2° Livello, dopo altri 2 anni.

Addetto Amministrativo di Mercato

- 3A Area Professionale 2° Livello Retributivo, dopo 2 anni dall'adibizione;
- 3A Area Professionale 3° Livello Retributivo, dopo altri 2 anni.

Addetto Amministrativo d'area

- 3^ Area Professionale 2° Livello Retributivo, dopo 2 anni dall'adibizione;
- 3^ Area Professionale 3° Livello Retributivo, dopo altri 2 anni.



Assistant private

- 3A Area Professionale 3° Livello Retributivo, dopo 2 anni dall'adibizione;
- 3A Area Professionale 4° Livello Retributivo, dopo altri 3 anni;
- Ad Personam di importo pari alla metà dell'aumento retributivo per il passaggio Professionale 4° Livello Retributivo a Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo altri 2 anni;
- Quadro Direttivo 1° livello dopo altri 2 anni

Art. 8 PRESSO L'ESTERO

A colui che all'interno del comparto estero ricopre l'incarico di Responsabile Centro Estero viene riconosciuto l'inquadramento di Quadro Direttivo 4 livello.

Colui a cui viene concessa la delega della firma ad personam avrà l'inquadramento nella 3 livello dei Quadri Direttivi.

Product Support Estero

- 3A Area Professionale 4° Livello Retributivo, dall'adibizione;
- Quadro Direttivo di 1° Livello Retributivo, dopo 5 anni;
- Ad Personam di importo pari alla metà dell'aumento retributivo per il passaggio Quadro Direttivo di 2° Livello Retributivo a Quadro Direttivo di 2° Livello, dopo altri 3 anni;
- Quadro Direttivo di 2° Livello, dopo altri 3 anni.

Art. 10 Responsabile di Filiale

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nel 1° livello dei Quadri Direttivi nelle filiali con organico da 2 a 3 addetti;
- nel 2° livello dei Quadri Direttivi nelle filiali con organico da 4 a 5 addetti;
- nel 3° livello dei Quadri Direttivi nelle filiali con organico da 6 a 7 addetti;
- nel 4° livello dei Quadri Direttivi nelle filiali con organico da 8 addetti in su.

* * *

Si richiede una indennità di reggenza mensile così riconosciuta:



- euro 200 per chi regge le sedi e le filiali di gruppo "A"
- euro 150 per chi regge le filiali di gruppo "B"
- euro 100 per chi regge le filiali di gruppo "C" e "D"

Art.11 Vice di filiale e R.S.O.

- 3^a Area Professionale 3° Livello Retributivo nelle filiali con organico **da 2 a 3 addetti.**
- 3^a Area Professionale 4° Livello Retributivo nelle filiali con organico **da 4 a 5 addetti;**
- Quadro Direttivo di 1° livello dei nelle filiali con organico **da 6**

INDENNITA' GIORNALIERA DI SOSTITUZIONE

In caso di sostituzione effettuata mediante svolgimento effettivo, da parte di qualunque collega, delle mansioni del Responsabile dell'Unità Organizzativa, la relativa indennità di sostituzione viene riconosciuta, indipendentemente dagli scatti di anzianità, nella misura fissa di € 50,00.

Art. 12 GESTORE AFLLUENT

- 3A Area Professionale 3° Livello Retributivo, dall'adibizione;
- 3A Area Professionale 4° Livello Retributivo, dopo 5 anni;
- Ad Personam di importo pari alla metà dell'aumento retributivo per il passaggio dalla 3A Area Professionale 4° Livello Retributivo a Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo altri 3 anni;
- Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo altri 3 anni.

Art. 13 Gestore SMALL BUSINESS

- 3A Area Professionale 3° Livello Retributivo, dall'adibizione;
- 3A Area Professionale 4° Livello Retributivo, dopo 5 anni;
- Ad Personam di importo pari alla metà dell'aumento retributivo per il passaggio dalla 3A Area Professionale 4° Livello Retributivo a Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo altri 3 anni;
- Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo altri 3 anni.

SVILUPPATORE o HUNTER:

- 3A Area Professionale 3° Livello Retributivo, dall'adibizione;
- 3A Area Professionale 4° Livello Retributivo, dopo 5 anni;



- Ad Personam di importo pari alla metà dell'aumento retributivo per il passaggio dalla 3A Area Professionale 4° Livello Retributivo a Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo altri 3 anni;
- Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo altri 3 anni.

Art. 14

GESTORE MASS MARKET

- 3^A Area Professionale 2° Livello Retributivo, dopo 2 anni dall'adibizione;
- 3^A Area Professionale 3° Livello Retributivo, dopo altri 2 anni;
- 3^A Area Professionale 4° Livello Retributivo, dopo altri 4 anni.

Art. 15

Cassa

Si applica la nomina di cassiere a tutti coloro che svolgono prevalentemente questa mansione in via continuativa.

Cassiere Collettore

- nella III^A Area 2° livello se coordina almeno 2 cassieri;
- nella III^A Area 3° livello se coordina da 3 cassieri
- nella III^A Area 4° livello se coordina più di 5 cassieri.

Art. 16

Inquadramenti – Norme generali

Per i colleghi che ricoprono il ruolo chiave si prevede la corresponsione dell'indennità di:

- euro 4.000 per il ruolo chiave d
- euro 5.500 per il ruolo chiave c
- euro 6.500 per il ruolo chiave b
- euro 8.500 per il ruolo chiave a

Per tutte le figure professionali sopra indicate si assume come data di iniziale adibizione al ruolo quella di effettiva assegnazione all'incarico con l'avvertenza che le assenze, a qualsiasi titolo, per periodi superiori a 3 mesi continuativi - ovvero anche non continuativi nel caso in cui il periodo di assegnazione minimo per la maturazione del diritto all'inquadramento non superi i 12 mesi - non verranno computate nell'anzianità ai fini dell'assegnazione degli inquadramenti, salvo quanto previsto dall'accordo per il NAD.

Inoltre, per gli inquadramenti previsti nel presente Contratto Integrativo Aziendale, l'Azienda comunicherà a tutti i dipendenti, ove non già provveduto, l'adibizione al rispettivo incarico.



Il numero degli addetti è da intendersi sempre comprensivo della posizione relativa al titolare della figura professionale interessata.

Per l'individuazione delle posizioni di *cassiere collettore e coordinatore comparti di lavoro* l'Azienda fornirà alle OO.SS. competenti, con cadenza trimestrale, informazioni e documentazione idonee ad individuare il numero delle casse effettivamente funzionanti presso le filiali in via continuativa e prevalente ed i comparti di lavoro presso gli uffici centrali.

Art. 17

Riconoscimento extra-orario ai quadri direttivi

Ai quadri direttivi che nel corso dell'anno hanno effettuato prestazioni extraorario particolarmente significative (maggiori a 120 ore annue), verrà riconosciuto il pagamento delle ore straordinarie, così come certificate dal collega entro il mese di gennaio dell'anno successivo e previa validazione del proprio responsabile diretto.

DECORRENZE E SCADENZE

Il presente CIA decorre dal 01.01.2008 e scadrà al 31.12.2011.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente C.I.A. si intendono ad ogni effetto valide e richiamate le disposizioni del vigente CCNL.



**ALTRE PROVVIDENZE E AGEVOLAZIONI RIGUARDANTI IL
PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI ED AI QUADRI
DIRETTIVI**



ART. 18 VALORIZZAZIONE DEI PERIODI DI COLLABORAZIONE CON LA BANCA

Al personale che abbia prestato servizio presso la Banca per almeno 6 mesi con contratto di lavoro non a tempo indeterminato o in virtù di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, verranno riconosciute, ai fini delle anzianità contrattuali, in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di collaborazione svolti in banca.

AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute non sono tenuti a prestazioni di lavoro straordinarie.

I lavoratori studenti di cui all'art. 10 della Legge n. 300 del 1970 hanno diritto di ottenere a richiesta spostamenti di orario, rispetto a quello normale di entrata e di uscita nei limiti previsti dal vigente CCNL.

Inoltre, ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti per l'intera durata delle giornate in cui hanno luogo gli esami e per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esame.

Agli studenti universitari iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale spettano ulteriori due giorni di permesso retribuito per ogni esame - non ripetuto - previsto dal piano di studi, da fruirsi nelle giornate lavorative precedenti quella di esame anche in occasione dello svolgimento di esami "scritti" e "orali", purché tale suddivisione sia prevista dal piano di studi.

Essendo obbligatorio il tirocinio per il conseguimento della laurea, si prevede che le ore obbligatorie previste per lo stesso siano riconosciute come permessi retribuiti.

Gli studenti lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondarie di 1° e 2° grado statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali – con esclusione di quelle a carattere artistico - oppure iscritti a corsi di laurea, hanno diritto di fruire di permessi retribuiti, per un totale non inferiore a 5 giorni lavorativi per anno scolastico o accademico, fruibili anche mediante l'utilizzo di frazioni pari a metà giornata. Detti permessi e agevolazioni vengono concessi per un numero di anni di corso legale di studi più due anni previsti dai rispettivi ordinamenti per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

A favore di coloro che sostengono gli esami di diploma di scuola media superiore, esclusi i titoli a carattere artistico, ovvero gli esami per il conseguimento della laurea viene concesso un permesso retribuito supplementare di 10 giorni lavorativi da usufruire a richiesta degli interessati nonché permessi non retribuiti in misura non superiore a giorni 30.

Provvidenze per motivi di studio



A) Ai Lavoratori che conseguano per una sola volta dopo l'assunzione il diploma di scuola media superiore o il diploma di laurea vengono corrisposte le provvidenze di seguito indicate:

- € 700,00 al conseguimento del diploma di scuola media superiore conseguita in servizio;
- € 1.300,00 al conseguimento in servizio del diploma di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509.

Dette provvidenze vengono erogate il mese seguente alla consegna della documentazione a comprova del titolo di studio conseguito.

B) Ai Dipendenti iscritti alle scuole medie superiori e che hanno superato un anno di corso, esclusi coloro che hanno conseguito la maturità nell'anno considerato, viene erogato un premio di € 500.

Ai Dipendenti iscritti a corsi di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509 a condizione che abbiano raggiunto almeno il 60% dei crediti formativi previsti dal Piano di studi per l'anno in corso, viene erogato un premio di € 650.

C) Ulteriori provvidenze a sostegno della frequenza:

- € 103 al Dipendente che, indipendentemente dalla promozione, abbia frequentato con regolarità un anno di studio di scuola media superiore;
- € 310 al Dipendente che, indipendentemente dalla percentuale di crediti formativi raggiunti, dichiara di essere iscritto a corsi di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509.

Dette provvidenze vengono erogate nel mese di dicembre e si sommano a quelle dei precedenti punti A) oppure B).

BORSE DI STUDIO

Borse di studio a favore dei figli dei Dipendenti, anche in quiescenza e beneficiari delle prestazioni del Fondo di solidarietà

Beneficiari delle borse di studio sono i figli (o equiparati) studenti a carico (secondo il criterio per l'individuazione dei titolari degli assegni al nucleo familiare) dei Dipendenti in servizio, degli ex Dipendenti beneficiari delle prestazioni del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione professionale del Personale del credito" o del Personale direttamente collocato in quiescenza dalla Banca o deceduto.

Per studenti si intendono coloro che risultano iscritti e frequentano:

- corsi regolari di studio riconosciuti in scuole di istruzione primaria o secondaria o di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- corsi regolari di studio universitario presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree o diplomi universitari validi ad ogni effetto di legge, compresi i diplomi di specializzazione universitari.

Le Borse di studio possono essere concesse per un numero di volte non superiore a quello degli anni di durata del corso legale di studi previsto dai rispettivi ordinamenti scolastici.

Il riconoscimento della Borsa di studio è subordinato alla condizione che il beneficiario non percepisca altra borsa di studio analoga, salvo quelle erogate dalla Pubblica Amministrazione.

Le Borse di studio vengono riconosciute per i seguenti importi annuali e con le seguenti condizioni per il riconoscimento:



Scuola	Borsa di studio	Borsa di studio con merito	ridotta	Fuori Comune
1) Elementare	150,00€	-	-	-
2) Media inf.	300,00€	350,00€	-	-
3) Media sup.	400,00€	550,00€	140,00 €	+ 100,00€
4) Università	450,00€	750,00€	160,00 €	+ 160,00€ Aumentati a 300€ per distanze superiori a 100 km (solo andata) dalla residenza

Scuola	Borsa di studio	Borsa di studio con merito	ridotta
1) Elementare	promozione	-	-
2) Media inf.	promozione	promozione con distinto/ottimo	-
3) Media sup.	promozione senza debiti formativi	promozione con media di almeno 7/10 (esclusi voti per religione, condotta e ed. fisica)	promozione con debito formativo
4) Università	ottenimento di almeno il 60% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta	ottenimento di almeno il 80% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta	studente iscritto per la prima volta che non abbia raggiunto il 60% dei crediti formativi previsti per il primo anno

Le borse di studio vengono riconosciute, direttamente al figlio studente, dopo la fine dell'anno scolastico o accademico di riferimento, nei mesi di seguito indicati:

- mese di novembre: scuola elementare, scuola media inferiore e scuola media superiore;
- mese di maggio: università.

PREMIO DI ANZIANITA'

Al Personale dell'Istituto che raggiunge il 25° anno di servizio viene corrisposto un "Premio di Anzianità" anche per i part-time, una tantum costituito da un importo variabile pari a 1/12 della retribuzione annua dell'interessato, calcolato sulla base della retribuzione spettante alla data di maturazione del diritto, e da una cifra fissa pari ad €1.800,00.

La liquidazione dell'importo viene effettuata nel mese di maturazione del diritto.



Al Personale dell'Istituto che raggiunge il 35° anno di servizio viene corrisposto un "Premio di Anzianità", anche per i part-time, corrispondente all'erogazione di 750 azioni.

Resta inteso che, nei casi di trasferimento del rapporto di lavoro da altre Aziende del Gruppo Ubi Banca mediante "cessione del contratto" in forma collettiva o individuale, l'anzianità maturata presso le predette aziende è da intendersi ad ogni effetto utile ai fini della maturazione del diritto al "Premio di anzianità" o riconoscimenti analoghi fermo restando che non potrà farsi luogo a più erogazioni allo stesso titolo nell'ambito del rapporto di lavoro medesimo.

RICONOSCIMENTO DI PROFESSIONALITA'

Si richiede, come riconoscimento a tutti gli appartenenti fino alla 3 area professionale 3 livello, per la professionalità acquisita dopo 24 anni di presenza nella banca, l'avanzamento al massimo livello dell'area professionale di appartenenza.

PARI OPPORTUNITA'

Viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti aziendali e due rappresentanti (uno effettivo e uno supplente) per ciascuna OO.SS. firmataria del presente CIA.

La Commissione studia ed elabora proposte in merito alla parità dei sessi in azienda, promuove e sviluppa progetti di azioni positive tendenti a favorire il perseguimento delle finalità della legge 125/1991 nell'ambito della Banca, propone altresì interventi mirati allo sviluppo di tutte le Risorse e progetti di azioni positive tese ad eliminare le discriminazioni dirette e indirette nell'ambito della Banca.

La Commissione si avvale, se necessario, della collaborazione di esperti esterni con competenze specifiche in materia e nell'organizzazione del lavoro e della gestione delle Risorse Umane.

Le attività della Commissione sono finanziate dalla Banca entro un limite massimo di spesa di €7.500 per il biennio 2009-2010.

Al rappresentante effettivo di ogni OO.SS. verrà riconosciuto un permesso retribuito di 50 ore all'anno per partecipare ai lavori della Commissione.

PERMESSI PARENTALI

A richiesta del lavoratore/lavoratrice, l'Azienda concederà permessi retribuiti per visite mediche specialistiche a fronte di idonea documentazione probatoria.

Al lavoratore/lavoratrici vengono riconosciuti;

- 3 giorni, frazionabili anche a ore a fronte di domanda scritta, ad uno dei genitori per l'inserimento del figlio presso l'asilo nido o presso la scuola materna, se richiesto da queste strutture;



- 3 giorni in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica);
- 3 giorni per nascita o adozione di figli;
- 3 giorni anche frazionabili ad ore per l'assistenza all'intervento chirurgico di famigliari conviventi o parenti di 1° grado, sorelle e fratelli anche se non conviventi e del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica);
- 1 giorno per ricovero urgente di famigliari conviventi, parenti di 1° grado e del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica);
- 2 giorni ad uno dei genitori per ricovero in ospedale del figlio di età inferiore a 14 anni, indipendentemente dall'urgenza.
- 2 giorni ulteriori ai fruitori dei permessi della legge 104.
- 3 giorni annui anche frazionabili ad ore per cicli di terapie/riabilitazione in relazione a patologie documentate ed effettuate presso strutture pubbliche dietro specifica certificazione medica, con esclusione delle cure termali.

Permessi non retribuiti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL, su richiesta del Lavoratore interessato, la Banca si dichiara disponibile a concedere permessi non retribuiti fino ad un massimo di 6 mesi ai Lavoratori colpiti da lutti o gravi malattie documentate del coniuge, o convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) e dei parenti di 1° grado.

Su richiesta documentata verrà inoltre concessa una aspettativa non inferiore a 10 giorni lavorativi, frazionabili in due periodi, e non superiore a 3 mesi di calendario ripartiti in non più di quattro periodi, fruibile ogni 3 anni di servizio.

Dietro presentazione di richiesta documentata e compatibilmente con le esigenze del servizio, viene concessa una aspettativa per scopi umanitari a coloro che svolgono operazioni di soccorso in caso di calamità per un periodo di 3 mesi anche frazionabili nell'arco di tre anni.

Alla Lavoratrice madre o, in alternativa, al Lavoratore padre, viene riconosciuto il diritto di prolungare l'astensione dal lavoro, esaurito l'intero periodo di congedo parentale previsto dalle vigenti leggi, sino al compimento di un anno di età del figlio.

Alla lavoratrice madre o, in alternativa, al Lavoratore padre che ne faccia richiesta vengono concessi permessi non retribuiti per malattie dei figli di età inferiore a sei anni comprovate da certificato medico.

Ferme le previsioni di legge in materia, l'Azienda si impegna a considerare con attenzione le richieste relative a permessi non retribuiti presentate per malattie dei figli di età superiore a sei anni e comprovate da certificato medico.

A richiesta del lavoratore/lavoratrice, l'Azienda concederà al genitore dipendente (o esclusivamente a uno dei due genitori se entrambi lavorano nella Banca) un permesso non retribuito di 2 ulteriori giorni una sola volta per ciascun figlio, al fine di consentire l'inserimento della prole all'asilo nido o alla scuola materna.



DIVISE E ARTICOLI DI VESTIARIO

Al Personale appartenente alla I^a e II^a Area Professionale e alle Aree superiori assegnato ai servizi di seguito specificati, vengono fornite le divise e/o articoli di vestiario sotto elencati:

a) per il Personale addetto alle sale del pubblico, ai servizi di anticamera e portineria

- due divise complete (una estiva ed una invernale)
- quattro camicie (due estive e due invernali)
- quattro cravatte all'anno;
- due paia di scarpe all'anno (un paio estivo ed un paio invernale); tale dotazione viene rinnovata ogni anno;
- un impermeabile;
- un cappotto

tale assegnazione viene rinnovata ogni quattro anni.

Qualora il Personale di cui sopra risulti anche adibito alla guida di autoveicoli, la predetta dotazione viene integrata con

- un paio di guanti, ogni due anni;
- un giaccone impermeabile, ogni quattro anni.

Ai fini di quanto precede si precisa che per "divisa completa" si intende un abito di foggia civile ed uniforme, composto da giacca e pantaloni, che dovrà essere indossato dagli interessati per tutta la durata del servizio.

b) Personale addetto a mansioni di ausiliario :

- due abiti da lavoro;
- due camicie;
- un paio di scarpe antinfortunistiche;
- un paio di guanti da lavoro
tale dotazione viene rinnovata ogni anno;
- un giaccone impermeabile

tale assegnazione viene rinnovata ogni 3 anni.

Inoltre, agli operatori addetti alle macchine che ne facciano richiesta, vengono forniti due camicini all'anno.

La provvista degli articoli sopra elencati verrà effettuata, con le periodicità previste, entro il mese di aprile per i capi estivi ed entro il mese di ottobre per i capi invernali.

INDENNITA' DI TRASFERIMENTO



I trasferimenti vengono regolati esclusivamente con comunicazione scritta.

Avvicinamento alla residenza

La Banca conferma l'impegno ad esaudire le richieste di avvicinamento alla residenza presentate dai Dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e riserverà particolare attenzione a quelle presentate per iscritto da coloro che prestano servizio da almeno due anni presso unità organizzative distanti più di 40 km (A/R) dalla residenza.

L'avvicinamento alla residenza può comportare l'adibizione a mansioni nuove o diverse da quelle espletate nell'unità organizzativa di provenienza, purché proprie dell'Area Professionale di appartenenza.

La Banca comunica entro tre mesi per iscritto e in modo motivato la propria impossibilità a prendere in carico la domanda nel caso che:

- nelle U.O. di destinazione non vi siano mansioni dell'Area Professionale del richiedente;
- l'interessato sia addetto a mansioni con elevato contenuto tecnico-specialistico, non utilizzabili nelle U.O. di destinazione;
- vi siano particolari ed eccezionali motivi che non consentano il trasferimento del Dipendente.

L'Azienda segnala periodicamente alle RSA il numero di domande non soddisfatte.

Salvo che sia ricorso uno dei casi di cui sopra, trascorsi due anni dalla presentazione della richiesta senza che la Banca abbia potuto attuare il trasferimento, viene riconosciuta un'indennità mensile, per 12 mensilità, non computate nel calcolo del TFR, secondo la seguente tabella:

- fascia 40 – 45 km A/R: euro 75
- fascia 46 – 55 km A/R: euro 85
- fascia 56 – 65 km A/R: euro 100
- fascia 66 – 80 km A/R: euro 125
- fascia 81 – 100 km A/R: euro 155
- oltre 100 km A/R: euro 185

Qualora il Lavoratore non accetti il trasferimento disposto dall'azienda presso una u.o. situata a non più di 40 km (AR) dalla residenza o, in mancanza di questa, presso una delle u.o. più vicine, decorre un nuovo periodo di due anni prima della maturazione del diritto alla indennità.

La corresponsione delle indennità decorre dal mese successivo al raggiungimento dei due anni dalla data di presentazione della domanda.

L'indennità non spetta in caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o malattia o a maternità (limitatamente ai periodi di astensione obbligatoria) e la sua corresponsione cessa con il venir meno dei motivi che la giustificano.

Nell'ambito dei comuni con più di 500.000 abitanti e per le frazioni di montagna, la Banca terrà in particolare considerazione le richieste di avvicinamento alla residenza.

Norma transitoria

Con riferimento al solo Personale già destinatario della disciplina in oggetto prima della sottoscrizione del presente accordo, restano confermate le domande già eventualmente presentate e le relative decorrenze.



Mobilità

Gli importi della indennità una tantum da erogare in unica soluzione in caso di trasferimento ad un punto operativo più distante dalla residenza del Dipendente rispetto all'attuale sede di lavoro, vengono così definiti:

1^ fascia	da 35 a 45 km	andata e ritorno	1.900,00 Euro
2^ fascia	da 46 a 55 km	andata e ritorno	2.200,00 Euro
3^ fascia	da 56 a 65 km	andata e ritorno	2.500,00 Euro
4^ fascia	da 66 a 80 km	andata e ritorno	3.200,00 Euro
5^ fascia	da 81 a 100 km	andata e ritorno	3.800,00 Euro

Gli importi sopra citati sono maggiorati del 10% per i Dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo della residenza del Lavoratore e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

L'indennità viene corrisposta per tutti i trasferimenti (sia quelli disposti dalla Banca che quelli effettuati in seguito alla richiesta del Dipendente) dopo che siano trascorsi 3 mesi dall'effettivo trasferimento del Dipendente e a condizione che lo stesso rimanga assegnato all'unità organizzativa di destinazione.

In caso di ulteriore trasferimento nei 12 mesi successivi spetta al Dipendente l'eventuale conguaglio per passaggio di fascia.

L'indennità non spetta in caso di:

- trasferimenti nell'ambito dello stesso comune, salvo quanto indicato nell'ultimo capoverso;
- trasferimenti effettuati per corsi o stages;
- erogazione di analoga indennità nei 12 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo dell'indennità previste per la 4^ e 5^ fascia si considerano anche le variazioni in aumento o in riduzione delle distanze - non inferiori a 3 km - determinate da spostamenti della sede di lavoro disposti all'interno del medesimo comune.

Grande Mobilità

Gli importi delle indennità mensili da corrispondere per trasferimenti che comportano un allontanamento di oltre 50 km (solo andata) dalla residenza, o dalla Filiale più vicina alla residenza stessa se questa è più prossima alla attuale sede di lavoro, e a condizione che il dipendente non usufruisca dei mezzi di trasporto collettivi messi a disposizione dalla Banca, vengono così fissati:

Oltre 100 e fino a 150 km andata e ritorno	700,00 Euro
Oltre 150 e fino a 200 km andata e ritorno	1.000,00 Euro, e se necessario, l'alloggio
Oltre 200 km andata e ritorno	1.300,00 Euro, oltre alloggio e viaggio settimanale a/r con mezzi pubblici (aereo compreso).



Per il Personale che utilizza i mezzi di trasporto collettivi messi a disposizione dalla Banca, vengono fissati i seguenti importi mensili:

Oltre 100 e fino a 150 km andata e ritorno	630,00 Euro
Oltre 150 e fino a 200 km andata e ritorno	853,00 Euro, e se necessario, l'alloggio
Oltre 200 km andata e ritorno	1.080,00 Euro, oltre alloggio e viaggio settimanale a/r con mezzi pubblici (aereo compreso).

La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo della residenza del Lavoratore o dall'indirizzo della Filiale più vicina alla residenza stessa se questa è più prossima alla attuale sede di lavoro, e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Oltre a quanto riconosciuto dal CCNL 12/2/2005, vengono corrisposti al Personale in reperibilità i seguenti trattamenti:

Aree Professionali:

- indennità aggiuntiva di intervento pari a 35,00 Euro;
- in caso di intervento a seguito di reperibilità la sommatoria complessiva di quanto previsto dal CCNL a titolo di reperibilità, di indennità aggiuntiva di intervento, e di lavoro straordinario, non può essere inferiore a 65,00 €

Quadri Direttivi di 1^a e 2^a livello retributivo:

- indennità aggiuntiva di intervento pari a 35,00 Euro;
- in caso di intervento a seguito di reperibilità la sommatoria complessiva di quanto previsto dal CCNL a titolo di reperibilità, e di indennità aggiuntiva di intervento, non può essere inferiore a 65,00 €

Intervento spot richiesto extra reperibilità

Al Dipendente inquadrato nelle Aree Professionali o nel 1^a e 2^a livello retributivo dei Quadri Direttivi, cui venga richiesto un intervento senza che si trovi in reperibilità, in caso di situazioni di emergenza o particolari, viene corrisposta un'indennità di 35,00 €, da aggiungersi ai riconoscimenti previsti dal CCNL.

Prestazioni e reperibilità in giornate sensibili

Premesso che per "giornate sensibili" si intendono il 1° gennaio, il giorno di Pasqua, il giorno di Natale, il 31 dicembre dopo le 19,15 (orario extra-standard), la Banca riconosce ai Dipendenti impegnati in lavori diversi da quelli di guardiana e sorveglianza - in aggiunta al compenso per lavoro straordinario e alle eventuali indennità di reperibilità e intervento - il seguente trattamento:

1) Ulteriore riposo compensativo:

- riposo compensativo in misura corrispondente ad un'ora per ogni ora di prestazione lavorativa (servizio effettivo in Banca); le ore di riposo così totalizzate vengono sommate alla



spettanza di ferie se non complessivamente inferiori all'orario giornaliero di lavoro (7 ore e 30 minuti), mentre gli eventuali resti vengono liquidati in busta paga;

2) Rimborsi spese:

- viene riconosciuto il buono pasto nella misura in vigore nelle piazze in cui non vi è il servizio di mensa aziendale ai Dipendenti il cui orario comprenda, anche se solo parzialmente, l'intervallo di tempo intercorrente fra le ore 12 e le ore 14;
- i Dipendenti che per recarsi al lavoro utilizzano sempre l'auto, possono fare richiesta di rimborso chilometrico (casa-Banca+ritorno);
- i Dipendenti che normalmente utilizzano i mezzi pubblici (treni, pullman in abbonamento), qualora questi vengano a mancare a causa delle festività oppure a causa dell'orario, possono richiedere il rimborso chilometrico (casa-Banca+ritorno) giustificando la richiesta con l'annotazione: "per mancanza dei mezzi pubblici normalmente utilizzati".

Qualora le unità organizzative interessate non dispongano di adeguati posti auto, il rimborso comprenderà anche il parcheggio.

3) Ulteriore riconoscimento economico:

Viene riconosciuto un gettone di 85,00 Euro (43,00 Euro per mezza giornata) elevata a 115,00 Euro (58,00 Euro per mezza giornata) per Quadri Direttivi.

Partecipazione a manifestazioni fieristiche

Con riferimento alla possibilità per la Banca di partecipare a manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stand), viene concordato che la Banca utilizzerà per quanto possibile il criterio della volontarietà e della turnazione, e che verranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

Rimborsi spese:

Pranzo	rimborso delle spese (più di lista) documentate in supero del ticket pasto, se riconosciuto (ove non compete il trattamento di diaria ex CCNL)
Cena	rimborso delle spese (più di lista) documentate (ove non compete il trattamento di diaria ex CCNL)
Utilizzo auto propria	rimborso chilometrico: la distanza sarà misurata dall'indirizzo della residenza, e maggiorata degli ulteriori chilometraggi ascrivibili alla eventuale necessità di recarsi presso l'unità organizzativa per motivi di servizio.

Competono inoltre i trattamenti indicati nella tabella che segue, differenziati in base all'appartenenza ad una delle Aree Professionali oppure alla categoria dei Quadri Direttivi:

	Aree Professionali	Quadri Direttivi
--	---------------------------	-------------------------



sabato e festività infrasettimanali	il Dipendente può comunque scegliere tra imputazione in banca delle ore oppure compenso per lavoro straordinario	compenso forfettario di 125,00 Euro, qualora la prestazione sia almeno pari a mezza giornata di lavoro
domenica	Vengono riconosciuti: - sia il compenso per lavoro straordinario; - sia il riposo compensativo.	Vengono riconosciuti, qualora la prestazione sia almeno pari a mezza giornata di lavoro: - sia un compenso forfettario di 125,00 Euro; - sia il riposo compensativo.

INDENNITA' DI RISCHIO

Ferme restando le indennità di rischio corrisposte in via continuativa al personale di cui al CCNL 08.12.2007 incaricato del maneggio valori, agli addetti che svolgono mansioni di cassa senza attribuzione di incarico ovvero in via saltuaria verrà attribuita un' indennità di rischio commisurata ai giorni di effettiva adibizione. .

Nel caso in cui detta adibizione sia di almeno 5 giorni anche non continuativi nell'arco del mese, la relativa indennità di rischio sarà computata in misura intera.

L'adibizione alla mansione al servizio di cassa, per la prima volta e dopo 20 anni di servizio, non può avvenire senza adeguata formazione da fornirsi anche attraverso la formazione di almeno due settimane prevista in aula, anche attraverso il ricorso di strumenti quali la parte ordinaria del fondo di solidarietà.

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA' GENERAZIONALE

Al ricorrere dei requisiti e delle condizioni stabilite in materia dal CCNL, con decorrenza dalla sottoscrizione del Verbale d'Intesa 17 marzo 2006, sarà corrisposta una quota aggiuntiva dell'1% sulla contribuzione datoriale di finanziamento del regime di previdenza complementare attuato in Azienda, in favore dei dipendenti assunti successivamente al 28.04.1993 ed iscritti ai regimi stessi, con equiparazione dei dipendenti assunti con contratto di Apprendistato Professionalizzante con almeno sei mesi di anzianità aziendale a quelli con contratto a tempo indeterminato, fermo restando il limite massimo di cui all'Appendice 2 al del CCNL 08.12.2007.

Chiediamo per i nuovi iscritti ai fondi pensionistici il contributo complessivo del 4,50%, mentre per i vecchi iscritti il contributo richiesto è del 5,50%

Prestazioni previdenziali

Con riferimento ai Dipendenti disabili con invalidità certificata superiore al 70%, la contribuzione aziendale per il finanziamento della previdenza complementare viene elevata di un punto percentuale rispetto a quanto normativamente previsto.



ORARI DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 99 del CCNL 08.12.2007 vengono applicate le seguenti previsioni:

- flessibilità di 10 minuti all'inizio dell'orario di lavoro (attualmente, quindi, dalle ore 8,20 alle ore 8,30) compatibilmente con le esigenze di servizio, a tutto il personale.
- Il recupero verrà effettuato durante la pausa per il pranzo, limitatamente al personale addetto agli uffici centrali; a fine giornata per gli addetti alle filiali
- articolazione degli orari di intervallo del pranzo per il Personale degli uffici centrali con inizio dell'intervallo, della durata di 60 minuti, tra le ore 12.00 e le ore 14.00, anche al fine di consentire una migliore fruizione del servizio mensa;
- per tutto il personale inquadrato nelle Aree Professionali la procedura evidenzierà quale prestazione in supero al normale orario di lavoro, ferma restando la preventiva autorizzazione da parte aziendale, unicamente quella effettuata al termine dell'orario stabilito per l'unità operativa di appartenenza, considerando come unità minima di tempo 15 minuti, con arrotondamento al quarto d'ora successivo, una volta superati 14 minuti.
- Nelle filiali con almeno 2 casse ed in presenza di ATM evoluto, il cassiere che ha in gestione il dispositivo citato, ha facoltà di sostituire l'eventuale straordinario delle banche ore con la flessibilità nell'orario d'ingresso.

RIMBORSO CHILOMETRICO

La tariffa riguardante il rimborso chilometrico a fronte dell'utilizzo da parte del dipendente dell'auto propria per ragioni di servizio – debitamente autorizzato secondo le norme in vigore – è stabilita in euro, nella stessa misura delle tariffe ACI tempo per tempo applicate con decorrenza delle modifiche a partire dal giorno successivo alla pubblicazione. In caso di mancanza del parametro di riferimento si intendono consolidate le tariffe fino al momento vigenti e le parti si impegnano incontrarsi per stabilire il nuovo riferimento e/o nuovi parametri.

INCIDENTI STRADALI

La banca è tenuta al rimborso di qualsiasi danno materiale subito dal veicolo utilizzato dal dipendente per l'espletamento di attività o missioni aziendali; ivi compreso danni a persone o cose in caso di incidente.

Per il rimborso di tali danni gli stessi devono essere preventivamente accertati dall'Azienda

CONTRIBUTI FAMILIARI DISABILI

La provvidenza annua erogata, a richiesta del dipendente, per ciascun figlio e/o per il coniuge convivente a carico - dichiarati inabili secondo idonea certificazione medica, rilasciata dagli Enti preposti, accertante un grado di invalidità superiore ai 2/3 – viene stabilita in €5.000.



L'erogazione avverrà entro il mese successivo alla presentazione della relativa documentazione per le nuove richieste e comunque entro il mese di maggio

TICKET PASTO

Ticket pasto cartaceo viene esteso a tutti i dipendenti e stabilito in €7,00. Il buono pasto spetta anche al personale con contratto di lavoro a tempo parziale il cui orario comprenda, anche se solo parzialmente, l'intervallo di tempo intercorrente tra le ore 12 e le ore 14.

CONVENZIONI RISTORANTE E SNACK – MENSA AZIENDALE

Per la consumazione del pasto presso la mensa aziendale non è previsto nessun contributo a carico del dipendente.

Il buono pasto spetta anche al personale con contratto di lavoro a tempo parziale il cui orario comprenda, anche se solo parzialmente, l'intervallo di tempo intercorrente tra le ore 12 e le ore 14.

CONTRIBUTO FAMIGLIE MONOREDDITO

L'Azienda erogherà ai Dipendenti delle Aree Professionali e del 1^a e 2^a livello retributivo dei Quadri Direttivi con famiglia monoreddito, un contributo annuo pari a € 250,00 per ogni figlio che risulti fiscalmente a carico.

E' considerata monoreddito la famiglia che, oltre al reddito del Dipendente, non possiede altri redditi in misura superiore all'importo del trattamento minimo pensionistico maggiorato del 30% che siano riferibili al coniuge del Dipendente stesso in via diretta (stipendio o altro) o indiretta (pensione di reversibilità in caso di coniuge deceduto, assegno di mantenimento in caso di coniuge separato).

Il contributo monoreddito verrà erogato nel mese di gennaio di ciascun anno ai Dipendenti in servizio in tale mese; le condizioni che danno diritto all'erogazione devono essere presenti al 31 dicembre dell'anno precedente.



POLIZZE VITA

Si definisce che venga riconosciuto un capitale assicurato di 100.000 (centomila) euro senza distinzione di età anagrafica.

LINEE DI CREDITO RISERVATE AL PERSONALE DIPENDENTE

FIDO IN CONTO CORRENTE

I dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato potranno richiedere un'apertura di credito in conto corrente nei limiti di importo e secondo i criteri di seguito indicati:

- fino a €4.000 per il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla I[^] alla III[^]) con anzianità aziendale effettiva di mesi 3, superato il periodo di prova;
- ulteriore importo fino a €4.000 (con il limite massimo di €8.000) per il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla I[^] alla III[^]) con anzianità aziendale effettiva superiore a 36 mesi;
- fino a €8.000 per i Quadri Direttivi (dal 1° al 4° Livello) con anzianità aziendale effettiva di anni3, superato il periodo di prova;
- ulteriore importo fino a €8.000 (con limite massimo complessivo di €16.000) per i Quadri Direttivi (dal 1° al 4° Livello) con anzianità aziendale effettiva superiore a 36 mesi.

Per tutte le agevolazioni sopra indicate, il tasso debitore è pari al tasso creditore del conto corrente speciale del personale aumentato di 1 punto percentuale.

MUTUI E PRESTITI

PRESTITO INDIVIDUALE

I dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, per fronteggiare ordinarie necessità, potranno richiedere un prestito individuale, nei limiti di importo e secondo i criteri di seguito indicati:

- fino a €20.000 per il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla I[^] alla III[^]) che abbia maturato un'anzianità aziendale effettiva di almeno 36 mesi;
- fino a €25.000 per i Quadri Direttivi 1° e 2° Livello che abbiano maturato un'anzianità aziendale effettiva di almeno 36 mesi;
- oltre a quanto previsto per i Q.D. 1° e 2° Livello ulteriore importo fino a €25.000 (con limite massimo complessivo di €50.000) per i Quadri Direttivi 3° e 4° Livello che abbiano maturato un'anzianità aziendale effettiva di almeno 36 mesi.

Per tutte le agevolazioni di cui al presente paragrafo, il tasso debitore è pari al tasso creditore applicato al conto corrente speciale del personale aumentato di 1 punto percentuale, e comunque, non inferiore al tasso tempo per tempo applicato al "Mutuo Casa Primaria" per il Personale Dipendente.



Il periodo massimo di ammortamento per i “Prestiti Individuali” è previsto in 10 anni, mediante rate mensili trattenute direttamente sul foglio retribuzioni.

Il “Prestito Individuale” è rinnovabile solo a scadenza, ovvero non prima di 3 mesi in caso di estinzione anticipata.

MUTUO CASA PRIMARIA

Il Personale dipendente con una anzianità aziendale di almeno 36 mesi potrà richiedere, per l'acquisto, la costruzione in proprio, l'acquisto e la contestuale ristrutturazione o ampliamento di alloggio da adibire ad abitazione primaria del richiedente, un mutuo ipotecario per un importo massimo erogabile pari a € 250.000,00 (e comunque non superiore al 90% del valore dell'immobile), della durata massima di 30 anni.

Per i mutui in essere si richiede la possibilità di rinegoziarlo alla durata di 30 anni.

Il tasso applicato, comprensivo della polizza assicurativa mutuo sicuro di Lombarda Vita, verrà tempo per tempo comunicato con apposita Circolare aziendale.

La facilitazione verrà concessa a valere su un plafond complessivo di Euro 31.000.000,00 per le società Banco di Brescia Spa

Il mutuo ipotecario casa primaria può essere richiesto una sola volta nell'arco della durata del rapporto di lavoro, con le seguenti eccezioni e particolarità:

- in caso di acquisto di nuova abitazione in sostituzione di quella già finanziata con mutuo casa primaria, si può accedere nuovamente alle facilitazioni “mutuo casa primaria” purché ci si spossessi del primo immobile nei termini di legge previsti per godere delle agevolazioni fiscali prima casa;
- solo in caso di acquisto di nuova abitazione per insufficienza del numero dei vani della precedente già finanziata con mutuo casa primaria, viene concessa la possibilità di richiedere la differenza non utilizzata tra la parte di mutuo richiesta originariamente ed il limite massimo fissato per la stessa agevolazione al momento della richiesta iniziale. Per quanto ovvio, è escluso che si possa richiedere a qualsiasi titolo la differenza tra il finanziamento originario ed eventuali aumenti successivamente intervenuti nei limiti di importo del mutuo casa primaria.

Ai colleghi che al momento dell'assunzione avevano acceso un mutuo prima casa presso un'altra banca o con altre condizioni presso la stessa, viene concessa la possibilità di surroga alle condizioni concesse ai dipendenti.

Si richiede la concessione della dichiarazione di assenso alla cancellazione della iscrizione ipotecaria in via automatica per i mutui ammortati.

MUTUO/PRESTITO MANUTENZIONE CASA PRIMARIA



Il Personale Dipendente che abbia maturato un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi, potrà richiedere, in presenza dei necessari requisiti, un prestito “*manutenzione casa primaria*”, così regolamentato:

Fino a una ristrutturazione di €50.000,00 sarà concesso pari importo; sull'eccedenza dei 50.000 sarà concesso la facilitazione pari all'75%; la facilitazione in questione, concedibile sia in forma chirografaria che in forma ipotecaria, non può essere richiesta contestualmente al “Mutuo Casa Primaria” ed è ammessa solo nel caso in cui il dipendente non abbia in corso di ammortamento un “Mutuo Casa Primaria” ovvero siano trascorsi almeno dieci anni dall'erogazione dello stesso.

Il tasso debitore è pari al tasso creditore applicato al conto corrente speciale del personale aumentato di 1 punto percentuale, e comunque, non inferiore al tasso tempo per tempo applicato al “Mutuo Casa Primaria” per il Personale Dipendente.

Il periodo massimo di ammortamento per il prestito “Manutenzione Casa Primaria” è previsto in 10 anni, mediante rate mensili trattenute direttamente sul foglio retribuzioni nel caso di facilitazione erogata in forma chirografaria, ovvero addebitate sul conto corrente in caso di erogazione con garanzia ipotecaria.

La facilitazione è ripetibile solo a scadenza – rimanendo perciò escluso il rifinanziamento della parte rimborsata, se l'erogazione ha riguardato già in fase iniziale l'importo massimo disponibile per questa categoria di fido.

In caso contrario o se successivamente sono intervenuti aumenti nel limite del finanziamento medesimo, è possibile richiedere, anche prima della scadenza, l'integrazione per la parte eventualmente non utilizzata al momento della domanda iniziale o per la differenza tra quanto richiesto inizialmente ed i nuovi limiti di fido, sempre ricorrendo i necessari requisiti.

MUTUO/PRESTITO DISCREZIONALE

Il Personale dipendente, a fronte di motivate e documentate esigenze, potrà richiedere un Mutuo/Prestito discrezionale di importo variabile regolato ad un tasso minimo pari al tasso creditore applicato al conto corrente speciale del personale aumentato di 1,75 punti percentuali, e comunque, non inferiore al tasso tempo per tempo applicato al Mutuo Casa primaria per il personale dipendente; tale facilitazione può essere concessa, in presenza dei requisiti aziendali stabiliti, in forma ipotecaria o chirografaria. Il piano di ammortamento è variabile con rate mensili trattenute direttamente sul foglio retribuzioni in caso di prestiti chirografari.

Norma Transitoria

I prestiti “annualità” concessi fino alla data del 31.12.98 al Personale ex-BSP (secondo le disposizioni in vigore fino a tale data presso detta Azienda), vengono mantenuti in essere fino a scadenza e continueranno ad essere regolati al tasso attualmente applicato (tasso creditore di c/c + 0,50 punti pct).

In caso di variazioni in diminuzione del tasso creditore di c/c, i tassi applicati ai prestiti in questione non subiranno alcuna riduzione, fino al momento in cui non vi sarà coincidenza con il tasso previsto per i “prestiti individuali” di cui al presente capitolo. In caso di



variazioni in aumento del tasso creditore di c/c, le stesse si applicheranno in pari misura ai prestiti “annualità”.

L’Azienda diramerà, sentite le OO.SS., apposita normativa contenente le istruzioni e i criteri applicativi concernenti le linee di credito, finanziamenti, mutui e prestiti riservati al Personale.



DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

L'Azienda dichiara che, fatte salve le attuali previsioni contrattuali in materia di inquadramenti secondo il criterio della "responsabilità gerarchica e delle mansioni di equivalente importanza", si considera la qualificazione professionale come criterio di fondo per le adibizioni a mansioni comportanti avanzamenti e per le sostituzioni di personale di livello e/o area superiore.

L'anzianità di servizio, la partecipazione a corsi di aggiornamento, i precedenti di lavoro e la conoscenza di procedure di lavoro, sono elementi integranti della qualificazione professionale che devono coesistere con le attitudini potenziali ad assumere incarichi di maggiore contenuto professionale.

L'Azienda dichiara che, in caso di trasferimento che comporti adibizione a mansioni diverse, il lavoro della prima settimana di inserimento nella nuova collocazione, sarà svolto sotto la guida dei responsabili dell'unità stessa e quindi attraverso l'affiancamento a personale esperto.

L'Azienda dichiara che nella predisposizione dei piani ferie cercherà di operare una rotazione in modo da consentire ai lavoratori il godimento delle stesse nei periodi desiderati. Nel contempo l'Azienda si impegna, nei limiti consentiti dalle esigenze, a provvedere alla sostituzione del personale assente.

L'Azienda, tenendo conto della qualità della vita dei lavoratori e dell'aspetto ecologico, e, ribadisce l'impegno e la massima attenzione al fine di contenere la mobilità territoriale, che verrà a determinarsi anche per effetto dei processi riorganizzativi previsti dal Piano Industriale ed eventuali successive modifiche. In particolare l'azienda conferma la volontà di limitare il più possibile il ricorso alla mobilità territoriale di lunga percorrenza.



NOTE A VERBALE

Ai fini del riconoscimento della relativa indennità, si intende funzionante in via permanente la cassa aperta per almeno 7 giorni al mese.

Si conviene che l'attribuzione degli inquadramenti del personale nelle varie aree professionali è effettuato secondo i criteri di adibizione continuativa e prevalente; a tal fine si stabilisce che il carattere di "prevalenza" e "continuità" è riconosciuto quando le mansioni vengono svolte per almeno 3 ore nella giornata (anche non consecutive) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

L'Azienda si impegna, nell'assunzione del nuovo personale da inquadrare nella II^a Area Professionale, a dare la precedenza a quei lavoratori già in servizio nelle categorie immediatamente inferiori che abbiano maggiore capacità professionale.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto in materia di inquadramenti, l'Azienda fornirà trimestralmente alle R.S.A. un supporto informatico contenente i dati relativi agli addetti alle unità produttive/organizzative comunque denominate, suddivisi per aree, livelli e figure professionali. Qualora le R.S.A. non ritenessero di possedere elementi idonei per l'identificazione delle unità organizzative di cui sopra, l'Azienda fornirà a richiesta, le opportune precisazioni.

Nel caso di passaggio dal 1° o dal 2° livello al 3° livello della II^a Area Professionale, la Banca provvederà ad un opportuno addestramento dell'interessato. Fatte salve le esigenze organizzative, l'interessato verrà inserito nel corso "addestramento nuovi assunti" e parteciperà a tale corso per le prime due settimane.

Le lavoratrici ed i lavoratori che siano stati assenti dal servizio per periodi significativi (a titolo di esempio a causa di maternità, malattia, infortunio, cariche pubbliche o sindacali) al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, saranno ammessi a forme di aggiornamento professionale che – nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere – facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.



Si allegano i seguenti Accordi (per argomento in ordine cronologico):

- Verbali di Intesa 17.03.2006 (*rinnovo C.I.A.*) e allegati Verbali d'Incontro e nr. 2 lettere alle OOSS;
- Intese 4 e 17.12.1998 (*Fondi Pensione di Gruppo*)
- Intese 14 e 15.12.1998 (*Fondi Assistenza e Mutualistico di Gruppo*)
- Verbale di Intesa 24 e 28.12.1998 (*fusione BSP-CAB*)
- Accordo 6.05.92 e 17.11.2000 Art. 4 L. 300/70 (*videoregistrazioni*)
- Verbale di Intesa 10.02.2000 (*"voice recorder"*)
- Verbale di Intesa 10.02.2000 (*registrazioni telefoniche*)
- Verbale di Intesa 17.12.1999 (*sabato lavorativo*); allegate intese ex-BSP del 13.04.95, 4.05.95, 15.09.95, 14.03.96, 17.06.96, 12.05.97, 02.06.98 e lettere alle OO.SS. del 4.05.95, 15.09.95; allegate intese ex-CAB 11.11.97 e lettera alle OO.SS. del 25.05.94
- Verbale di Intesa 21.12.1999 (*sabato lavorativo*); allegata intesa ex-BSP 21.05.97 e lettera alla DAS del 21.05.97
- Verbale di Intesa 2.10.2000 (*sabato lavorativo*) e lettere alle OO.SS. 2.10.2000
- Accordo 23.07.92 (*anticipazione TFR*)
- Protocollo d'Intesa 22.12.2000 e Verbale di Accordo 22.12.2000 (*polizze assicurative*)
- Verbale di Accordo 20.06.2000 (*quota eccedente lo standard di settore del Premio di Rendimento*) e allegata lettera alle OO.SS. del 20.06.2000
- Protocollo Quadro 26.07.2001 e Accordi 10.09.2001, 9.11.200, 22.03.2002, 17.02.2003, 26.02.2004 e 22.12.2005 (*Fondo di Solidarietà*)
- Verbale di Accordo 30.05.2002 (*cessione sportelli BRE-Banco Brescia*)
- Protocollo d'Intesa 14.12.1998 e 15.12.1998 (*cessione sportelli CAB-BSG*)
- Protocollo d'Intesa 15.11.1999 e 16.11.1999 (*cessione sportelli Banco Brescia-BVC*)
- Verbale d'intesa del 17/3/2006