



CARIFANO

GRUPPO **BPU** <banca

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

19 DICEMBRE 2003

INDICE

| | |
|---|----|
| ARTICOLO 1 – Classificazione delle Dipendenze | 2 |
| ARTICOLO 2 – Inquadramenti Direzione Generale | 3 |
| ARTICOLO 3 – Indennità di rischio | 4 |
| ARTICOLO 4 – Indennità di rischio saltuaria | 4 |
| ARTICOLO 5 – Indennità di intervento | 4 |
| ARTICOLO 6 – Indennità di autista | 5 |
| ARTICOLO 7 – Indennità di missione e di mobilità | 5 |
| ARTICOLO 8 – Premio di fedeltà | 7 |
| ARTICOLO 9 – Contributo pasto o ticket restaurant | 7 |
| ARTICOLO 10 – Premio di Rendimento “Extra Standard” | 8 |
| ARTICOLO 11 – Premio Aziendale | 10 |
| ARTICOLO 12 – Automatismi | 11 |
| ARTICOLO 13 – Inquadramenti specifiche mansioni | 12 |
| ARTICOLO 14 – Formazione e addestramento | 12 |
| ARTICOLO 15 – Valutazione della prestazione | 13 |
| ARTICOLO 16 – Valutazione del potenziale | 13 |
| ARTICOLO 17 – Sicurezza (security) | 13 |
| ARTICOLO 18 – Sicurezza (safety) | 16 |
| ARTICOLO 19 – Sistema incentivante | 16 |
| ARTICOLO 20 – Diritti di informativa sindacale | 17 |
| ARTICOLO 21 – Barriere architettoniche | 17 |
| ARTICOLO 22 – Anticipazioni T.F.R. | 18 |
| ARTICOLO 23 – Decorrenze e scadenze | 19 |

Il giorno 19 dicembre 2003, in Fano

tra

la Carifano - Cassa di Risparmio di Fano S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Antonio Daini

assistito

- dal Responsabile delle Risorse Umane Domenico De Luca,
- dal Vice Responsabile delle Risorse Umane Riccardo Rossini

e

la Fiba/Cisl rappresentata dal Sig. Egidio Valletta

la Fisac/Cgil rappresentata dal Sig. Federico Sora

si stipula

Il nuovo Contratto Aziendale, integrativo del CCNL 11 Luglio 1999 per il Personale della CARIFANO-Cassa di Risparmio di Fano S.p.A, appartenente alle categorie:

- Quadri Direttivi
- Aree Professionali

ARTICOLO 1 – Classificazione delle Dipendenze

Classificazione delle Dipendenze dal 1° gennaio 2004:

a) DIPENDENZE DI PRIMARIA IMPORTANZA

Sede Centrale - Agenzia n.1 - Filiale di Senigallia - Agenzia di Calcinelli - Filiale di Pesaro

Inquadramenti previsti

Sede Centrale: Responsabile: QD4, Vice Responsabile: QD3, 3° Addetto: QD1, RAO: QD1;

Agenzia n.1: Responsabile: QD4, Vice Responsabile: QD2, 3° Addetto: QD1, RAO: 3A4L;

Filiale di Senigallia: Responsabile: QD4, Vice Responsabile: QD2, 3° Addetto: QD1, RAO: 3A4L;

Agenzia di Calcinelli: Responsabile: QD4, Vice Responsabile: QD2, 3° Addetto: QD1;

Filiale di Pesaro: Responsabile: QD4, Vice Responsabile: QD2, 3° Addetto: QD1.

b) DIPENDENZE DI PRIMA CATEGORIA

Agenzia di Marotta - Agenzia di Città n. 2 - Agenzia di Città n. 3 - Agenzia di Città n. 4 - Agenzia di Lucrezia - Filiale di Perugia

Inquadramenti previsti: Responsabile: QD3, Vice Responsabile: QD1, 3° Addetto: 3A4L.

c) DIPENDENZE DI SECONDA CATEGORIA

Agenzia di Mondolfo - Agenzia di San Costanzo - Filiale di Rimini - Agenzia di Tavernelle

Inquadramenti previsti: Responsabile: QD2, Vice Responsabile: 3A4L.

d) DIPENDENZE DI TERZA CATEGORIA

Agenzia di Monteporzio - Agenzia di Villanova - Agenzia di Città n. 5 - Agenzia di Ancona - Agenzia di Falconara

Inquadramenti previsti: Responsabile: QD1, Vice Responsabile: 3A3L e dopo 18 mesi 3A4L.

e) DIPENDENZE DI QUARTA CATEGORIA

Agenzia di Fossombrone - Agenzia di Città n. 6 - Agenzia di Cuccurano - Agenzia di Piagge - Agenzia di Cattabrighe - Agenzia di Villa Ceccolini - Agenzia di Cattolica - Agenzia di Ca' Gallo - Agenzia di Cesena - Agenzia di Santarcangelo - Agenzia di Città n. 8 - Agenzia di Riccione - Agenzia 1 di Rimini - Agenzia di Città n. 7 - Agenzia di Pergola - Agenzia di Barchi - Agenzia di Orciano

Inquadramenti previsti: Responsabile: 3A4L e dopo 18 mesi QD1, Vice Responsabile: 3A2L e dopo 18 mesi 3A3L.

f) ALTRE DIPENDENZE

Sportello CODMA - Sportello di Saltara – Sportello di Cartoceto - Sportello di Castelvecchio - Sportello di Cerasa - Sportello di Serrungarina

Inquadramenti previsti: 3A2L dopo 48 mesi di anzianità aziendale, di cui almeno dodici presso una dipendenza.

L'Azienda provvederà a definire e comunicare alle OO.SS. firmatarie del presente accordo un criterio omogeneo per la classificazione delle dipendenze; a tal proposito le parti si incontreranno per l'analisi qualitativa e quantitativa delle informazioni relative al criterio stabilito.

Tali incontri avranno cadenza biennale ed il prossimo avrà luogo entro il 31/12/2005.

In deroga al principio generale, unicamente per le dipendenze di nuova apertura, potranno essere definiti particolari criteri di classificazione.

NOTA A VERBALE

L'azienda si dichiara disponibile a ricoprire entro il 30 giugno 2005 il ruolo di Vice Responsabile delle dipendenze con tre addetti ove, per motivi organizzativi, tale mansione non sia attualmente presente. L'Azienda curerà in tale periodo la sostituzione del Responsabile temporaneamente assente. Nelle dipendenze con due addetti non è previsto il ruolo del Vice Responsabile.

ARTICOLO 2 – Inquadramenti Direzione Generale

In relazione al Regolamento della struttura Organizzativa ed all'Organigramma delle Unità di Direzione Generale in vigore dal 1° gennaio 2004, vengono definiti i seguenti inquadramenti:

| | |
|---------------------------|---|
| RISORSE UMANE | Responsabile:QD4, Vice Responsabile: QD2; |
| LEGALE | Responsabile:QD4, Vice Responsabile: QD2; |
| BILANCIO E AFFARI GENER. | Responsabile:QD4, Vice Responsabile: QD2; |
| ISPETTORATO | Responsabile:QD4, Vice Responsabile: QD2; |
| AFFARI | Responsabile:QD4; |
| CREDITI | Responsabile:QD4, Vice Responsabile: QD2; |
| REVISIONE FIDI E MONITOR. | Responsabile:QD4, Vice Responsabile: QD2; |
| SEGRETERIA FIDI | Responsabile:QD4, Vice Responsabile: QD2; |
| SVILUPPO COMMERCIALE | Responsabile:QD4, Vice Responsabile: QD2; |
| SERVIZI DI SUPPORTO | Responsabile:QD4, Vice Responsabile: QD2. |

Dichiarazione dell'Azienda:

L'Azienda si dichiara disponibile a ricoprire eventuali posizioni ad interim nel minor lasso di tempo possibile, indicativamente nell'arco di un semestre.

ARTICOLO 3 – Indennità di rischio

Ai sensi dell'allegato 5 bis del CCNL 11 luglio 1999 relativo all'indennità di rischio, le Dipendenze della Carifano - Cassa di Risparmio di Fano S.p.A. - vengono considerate come ubicate nei capoluoghi di provincia e centri avente intenso movimento bancario.

Con riferimento all'introduzione di una forma di assistenza economica nei confronti dei cassieri che abbiano subito ammanchi di cassa sul modello del sistema di protezione in essere presso la Capogruppo, tutto il personale adibito alle mansioni di cassa anche in via non continuativa, potrà aderire all'Associazione degli operatori di Sportello della Banca Popolare di Ancona con decorrenza 1° gennaio 2004.

ARTICOLO 4 – Indennità di rischio saltuaria

Al Personale incaricato del servizio di cassa compete l'indennità di rischio così come previsto dall'art. 41 del CCNL 11 luglio 1999.

In deroga a quanto sopra, al Personale addetto agli uffici staccati di tesoreria che svolga il servizio di cassa, verrà comunque riconosciuta, a prescindere dalla durata dell'orario di sportello, un'indennità di rischio pari all'importo previsto per l'adibizione fino a sei ore di sportello.

Al Personale incaricato in via saltuaria alle mansioni di cassa compete una indennità di rischio pari - per ogni giornata di effettivo espletamento delle suddette mansioni - ad un decimo della corrispondente misura mensile spettante al cassiere titolare, con un massimo, per ciascun mese, pari all'ammontare dell'indennità di rischio attribuita a quest'ultimo.

ARTICOLO 5 – Indennità di intervento

Al Personale a cui venga richiesta la reperibilità e/o l'indennità di intervento verrà applicata la disciplina dell'art. 32 del CCNL 11 luglio 1999.

In aggiunta a quanto sopra, al Personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi di 1° e 2° livello che debba effettuare un intervento fuori del normale orario di lavoro compete un'indennità forfetaria giornaliera di euro 35,00.

Al Personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi di 3° e 4° livello cui l'Azienda abbia espressamente richiesto la reperibilità al di fuori del normale orario di lavoro, spetta un'indennità forfetaria giornaliera di euro 35,00.

ARTICOLO 6 – Indennità di autista

Al Personale utilizzato in via continuativa per mansioni di autista è riconosciuta una indennità nella misura di euro 40,28 mensili.

Nel caso di espletamento delle mansioni di autista nella giornata di sabato, il dipendente usufruisce del riposo compensativo in un altro giorno lavorativo e percepisce una maggiorazione del 25% sulla retribuzione oraria.

Fino al limite contrattualmente previsto annualmente per il lavoro straordinario, il lavoratore, su sua richiesta può optare per il pagamento dello straordinario in luogo del riposo compensativo.

All'autista utilizzato in via continuativa dalla Presidenza e dalla Direzione Generale viene corrisposta una indennità di euro 80,57 mensili.

Dette indennità saranno corrisposte per 12 mensilità.

ARTICOLO 7 – Indennità di missione e di mobilità

Per il Personale inviato in missione, si fa riferimento all'art. 52 del CCNL 11 luglio 1999.

Al suddetto Personale, ove spettante, l'indennità di missione verrà corrisposta secondo le seguenti modalità:

- per intero, quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza;
- 2/3, quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ovvero di un pasto ed il pernottamento;
- 2/3, quando la missione abbia una durata uguale o superiore all'orario di lavoro giornaliero;
- 1/3, quando la missione coincida con l'orario di lavoro antimeridiano o pomeridiano.

Per eventuali casi speciali, in deroga al disposto di cui al presente articolo, il trattamento di missione o trasferta potrà essere effettuato, a richiesta del lavoratore, mediante il rimborso delle spese effettivamente sostenute, debitamente giustificate. In sostituzione del terzo di trasferta, su richiesta del dipendente, l'Azienda provvederà a rimborsare a piè lista il costo del pernottamento in un albergo di categoria tre stelle; ove non disponibile sarà rimborsata la categoria superiore. La scelta dovrà avvenire di concerto con l'Azienda.

Il rimborso chilometrico per missione, per cui sia stato autorizzato l'uso di automezzo proprio, verrà effettuato facendo riferimento alle tabelle ACI per autovetture FIAT a benzina di cilindrata non inferiore a 1400 cc., con percorrenza di 15.000 chilometri annui.

La distanza fra residenza e luogo di lavoro viene calcolata, con lo strumento informatico ROUTE 66, in base al tragitto più breve fra i comuni di residenza

e di lavoro; nei comuni con popolazione superiore ad un milione di abitanti invece la distanza verrà calcolata tra il luogo di residenza ed il luogo della sede di lavoro.

In caso di trasferimento, disposto ad iniziativa dell'Azienda, verrà corrisposto al personale interessato un'indennità di mobilità i cui importi, dal 1° gennaio 2004, risultano così definiti:

A) Indennità di mobilità " una tantum ":

| FASCE | DISTANZE (A/R) | IMPORTI per AREE PROFESSIONALI | IMPORTI per QUADRI DIRETTIVI |
|-------|-----------------|--------------------------------|------------------------------|
| A | 35-45 km | 1.296,00 | 1.454,00 |
| B | 46-55 km | 1.618,00 | 1.814,00 |
| C | 56-65 km | 1.942,00 | 2.179,00 |
| D | 66-80 km | 2.396,00 | 2.692,00 |
| E | 80-100 km | 2.920,00 | 3.290,00 |

B) Indennità di grande mobilità mensile :

| DISTANZE (A/R) | IMPORTI | |
|----------------------------|---------|----------------------------|
| oltre 100 e fino a 150 Km. | 585,00 | |
| oltre 150 e fino a 200 Km. | 745,00 | più alloggio, se richiesto |
| oltre 200 Km. | 958,00 | più alloggio, se richiesto |

Qualora la distanza da percorrere risulti inferiore ai 100 chilometri su percorso "breve", ma superiore ai 100 su percorso "veloce", in sostituzione dell'indennità "una tantum", verrà riconosciuta un'indennità mensile di Euro 266,00.

L'indennità di grande mobilità viene corrisposta per 12 mensilità, con decorrenza dal giorno del trasferimento e non è computata nella retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto.

Tale indennità non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o malattia o a maternità (limitatamente al periodo di astensione obbligatoria per il quale viene erogata con i criteri previsti dall'art. 50 del CCNL 11 luglio 1999) e la sua corresponsione cessa con il trasferimento ad una sede di lavoro la cui distanza dal luogo di residenza risulti inferiore alla soglia minima per il trattamento di grande mobilità.

Nel disporre i trasferimenti, l'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, terrà conto delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato che potranno essere chiarite anche attraverso colloqui individuali e/o eventuali indagini conoscitive promosse "ad hoc". In ogni caso l'Azienda non effettuerà, senza il consenso dell'interessato, trasferimenti oltre il limite di 120 chilometri tra le unità operative e comunque oltre il limite di 65

chilometri dal luogo di residenza dell'interessato per il personale appartenente alle Aree Professionali ed al 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi.

ARTICOLO 8 – Premio di fedeltà

Al Personale che abbia prestato 25 anni di servizio presso l'Azienda (da tale conteggio vengono esclusi eventuali periodi di aspettativa non retribuiti per i quali non è riconosciuta l'anzianità di servizio), sarà corrisposto un premio di anzianità pari ad un dodicesimo della retribuzione annua fissa, esclusi gli assegni familiari, riferita al mese di compimento del 25° anno di servizio.

(Disposizione proveniente dall'art. 26 del contratto integrativo del 28/7/78).

ARTICOLO 9 – Contributo pasto o ticket restaurant

Al Personale viene corrisposto un contributo pasto o ticket restaurant giornaliero.

Detto importo, che dal 1° marzo 2003 è pari a 6,00 euro, aumenterà automaticamente nel mese di marzo di ogni anno, sulla base dell'indice ISTAT dell'anno precedente relativo ai prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati fino ad un massimo di euro 7,23.

Il medesimo contributo o ticket compete per i giorni di effettiva presenza, esclusi i semifestivi ed i giorni nei quali il dipendente percepisce il trattamento di missione.

Il lavoratore può optare, alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per l'erogazione del ticket, per l'inserimento in busta paga di un importo giornaliero calcolato secondo la seguente formula: valore del buono meno i contributi previdenziali dovuti all'INPS secondo la misura corrisposta nella provincia di Pesaro.

Al Personale in part-time "orizzontale" compete il contributo pasto. L'erogazione in busta paga avviene con le modalità di calcolo di cui al precedente comma, proporzionando l'importo alla minor durata della prestazione lavorativa.

Al Personale in part-time "verticale" compete l'integrale erogazione del ticket pasto per i giorni di lavoro contrattualmente previsti.

Alle lavoratrici madri che effettuano la pausa per allattamento ai sensi dell'art. 39, 2° comma del D. Lgs. 26/3/2001, n.151, compete il contributo pasto in misura intera, con liquidazione in busta paga.

Il diritto di opzione per l'erogazione del ticket restaurant in busta paga è offerto a tutto il Personale ad eccezione dei dipendenti che si trovino in part-time "orizzontale" o in allattamento. Tale diritto potrà essere esercitato con decorrenza 1° gennaio di ogni anno ed ogni qualvolta vi sia un trasferimento disposto dall'Azienda presso diversa unità produttiva. Il

contributo previsto è escluso dal trattamento di fine rapporto, non sarà computabile ai fini del calcolo del premio di rendimento extra standard e di ogni altra voce di trattamento economico aziendalemente in atto.

La liquidazione del trattamento di cui sopra viene effettuata alla fine del mese successivo a quello di rilevamento delle presenze.

ARTICOLO 10 – Premio di Rendimento “Extra Standard”

Il CCNL 11 luglio 1999 ha stabilito la nuova struttura della retribuzione, prevedendo un'articolazione per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stato ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore.

Per effetto di quanto stabilito dal CIA 5/5/1999 relativamente al premio di rendimento, le quote eccedenti le misure di cui sopra vengono conservate nei soli confronti del Personale in servizio presso la Carifano alla data del 31/12/2000.

Tali quote, che assumono la denominazione di “ex premio di rendimento”, non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione.

Al fine di esemplificare le modalità del passaggio dal vecchio modello di calcolo del Premio di Rendimento al nuovo previsto dal suddetto CCNL, si riporta il seguente schema.

Criteri dal C.I.A. 5/5/1999

- A) Cifra fissa di £ 1.600.000 (euro 826,33)
- B) Cifra variabile pari al 290% della retribuzione di dicembre dell'anno di competenza composta dagli emolumenti mensili aventi natura retributiva, con esclusione della gratifica natalizia, della quattordicesima mensilità e dell'indennità di scala mobile.

Criteri da CCNL 11/7/1999

Dall'importo come sopra determinato va dedotto il “Premio Standard di settore”, distribuito su tredici mensilità per effetto della nuova struttura retributiva prevista e così articolato:

AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI DI 1° E 2° LIVELLO:

- A) cifra fissa pari a euro 309,87;
- B) cifra percentuale pari al 150% di paga base, scatti ed eventuali assegni di anzianità;
- C) cifra parametrata nelle aree professionali e nei livelli retributivi (da euro 329,50 per la 1° area 1° livello, a euro 500,96 per i Quadri Direttivi di 2° livello).

QUADRI DIRETTIVI DI 3° E 4° LIVELLO:

- D) 15% della retribuzione annua per gli ex Funzionari.

Le quote eccedenti lo standard di settore vengono pertanto così regolamentate:

- 1) cifra fissa, pari ad euro 826,33, per i QD4 ed i QD3 e pari ad euro 516,46 per il personale appartenente alle Aree Professionali ed al 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi;
- 2) cifra variabile determinata deducendo dal 290% della retribuzione al 31/12 dell'anno di competenza, le voci descritte ai punti B) e C) per le Aree Professionali, per i QD1 e QD2 e, al punto D), per i QD4. La cifra variabile del Premio di Rendimento relativo al Quadro Direttivo di 3° livello si determina applicando la scala parametrica definita in sede nazionale per la determinazione dei diversi livelli retributivi e tempo per tempo vigente, incrementando del 12,95% la cifra variabile prevista per il Quadro Direttivo di 2° livello. La quota eccedente lo standard di settore verrà riconosciuta ai dipendenti che abbiano conseguito un giudizio di sintesi non negativo, ai sensi dell'art. 57 del CCNL, nell'anno di competenza;
- 3) al Personale cessato dal servizio nel corso dell'anno la quota eccedente lo standard di settore spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, arrotondandosi a mese intero la frazione di mese;
- 4) al Personale che nell'anno di competenza del premio sia rimasto assente, l'ammontare complessivo del premio spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, arrotondandosi a mese intero la frazione di mese e ciò escluse le assenze per ferie, le assenze retribuite per malattia e l'assenza per congedo di maternità;
- 5) all'atto della cessazione dal servizio, al Personale verrà corrisposto il premio di competenza dell'anno precedente, eventualmente non ancora riscosso ed il rateo del premio stesso relativo all'anno in cui è avvenuta la cessazione dal servizio;
- 6) la quota eccedente lo standard di settore verrà erogata nell'anno successivo a quello di competenza con le seguenti modalità:
 - la parte in cifra fissa entro il mese di febbraio;
 - la parte in cifra variabile entro il mese di maggio.

Nota a verbale:

- Al Personale già titolare di dipendenza alla data del 31/12/2000 verrà mantenuta l'incidenza della ex indennità di reggenza nella cifra variabile della quota eccedente lo standard di settore nella misura a tale data percepita. Tali importi verranno erogati sino a quando verrà espletata la mansione di Titolare e cesseranno in caso di sospensione della stessa per un periodo consecutivo superiore a dodici mesi. A tal proposito si precisa che dal computo dei mesi di sospensione vengono escluse le assenze continuative retribuite per malattia non superiori a tre mesi e le astensioni per congedo di maternità.
- In modo analogo, "l'assegno ad personam" previsto per i Responsabili delle dipendenze di IV categoria sino all'eventuale passaggio alla

categoria dei Quadri Direttivi e per i Responsabili di Unità di Direzione Generale per i quali non è previsto il ruolo chiave, sarà valido ai fini del computo della cifra variabile della quota eccedente lo standard di settore.

ARTICOLO 11 – Premio Aziendale

Vengono di seguito riportati i criteri e le modalità di erogazione del Premio Aziendale.

Il premio viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova. Il premio non è considerato utile ai fini del T.F.R.

L' erogazione del premio avverrà nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

Il premio viene riconosciuto con riferimento alle qualifiche o al grado di appartenenza dei dipendenti alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza.

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato nel corso dell' anno cui il premio si riferisce, tale premio spetta in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato durante l'anno, il premio spetta in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di assenza dal servizio, il premio 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 anno intero. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

Relativamente ai periodi di astensione per congedo di maternità, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

Nei confronti del Personale che nell' anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero, il premio di produttività viene erogato in proporzione all' orario di lavoro prestato.

L' importo del premio viene calcolato con riferimento al 2° livello della terza area professionale e riparametrato secondo la scala parametrica definita tempo per tempo in sede nazionale sino al 3° livello dei Quadri Direttivi.

Per il personale appartenente al 4° livello dei Quadri Direttivi, l'importo del premio viene calcolato con riferimento alla retribuzione dell'ex Funzionario di grado minimo (4°) e pari al 200% del premio riferito al 2° livello della terza area professionale; per gli ex funzionari di grado 3°, 2° e 1°, l'importo del premio viene maggiorato rispettivamente del 12,77%, del 25,55% e del 38,32% rispetto all'importo percepito dal Funzionario di grado minimo.

L'importo del premio, determinato come sopra stabilito, viene arrotondato all'unità di euro.

In caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo, il Premio Aziendale non viene erogato.

Al verificarsi di eventi straordinari (quali, ad esempio, fusioni, scissioni, modifiche al sistema previdenziale o fiscale, ecc.) ovvero nel caso di revisione dei criteri di formazione del bilancio, che abbiano effetti significativi sui parametri, tempo per tempo presi a riferimento per il calcolo del Premio Aziendale, le parti si incontreranno per verificare la necessità di apportare eventuali correzioni ai parametri medesimi.

Le Parti si incontreranno annualmente per la definizione del Premio, fatte comunque salve le previsioni del 5° comma dell'art. 40 del CCNL 11 luglio 1999 e del punto 3 dell'accordo aziendale del 20 dicembre 2000.

ARTICOLO 12 – Automatismi

I tempi e le modalità per il passaggio automatico ai livelli superiori delle Aree Professionali restano fissati come di seguito riportato:

- dal 3° livello della 2° Area Professionale al 1° livello della 3° Area Professionale, trascorsa una anzianità di cinque anni con altrettanti giudizi di sintesi non negativi, anche non consecutivi;
- nell'ambito della 3° Area Professionale, dal 1° livello al 2° e dal 2° al 3°, dopo sette anni di anzianità con altrettanti giudizi di sintesi non negativi, anche non consecutivi.

Al dipendente con almeno diciannove anni di servizio effettivo, calcolando tale periodo a partire dall'inquadramento nel 1° livello della 3° Area Professionale, con altrettanti giudizi di sintesi non negativi anche non consecutivi, verrà corrisposto il trattamento economico annuo complessivo del dipendente appartenente al 4° livello della 3° Area Professionale di pari anzianità.

Al Personale appartenente al 1° o al 2° livello della 2° Area Professionale, vengono corrisposti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

- riconoscimento di un assegno anzianità di euro 30,60 mensili, trascorsa un'anzianità nel livello di quattro anni con altrettanti giudizi di sintesi non negativi, anche non consecutivi ;
- corresponsione dopo ulteriori quattro anni, di un secondo assegno di anzianità di euro 30,60 nel rispetto delle stesse modalità di cui al punto precedente;
- al Personale di cui sopra con almeno diciotto anni di anzianità, con altrettanti giudizi di sintesi non negativi, anche non consecutivi, verrà riconosciuto il trattamento economico complessivo annuo del dipendente inquadrato nel 3° livello di pari anzianità. Tale trattamento

assorbe i benefici previsti dai precedenti due alinea.

Al Personale appartenente alla 1° Area Professionale vengono corrisposti benefici economici automatici secondo i tempi e le modalità di cui appresso:

- riconoscimento di un assegno di anzianità di euro 18,35 mensili, trascorsi quattro anni nella 1° Area Professionale con altrettanti giudizi di sintesi non negativi, anche non consecutivi;
- corresponsione, dopo ulteriori quattro anni, di un secondo assegno di anzianità di euro 18,35 mensili nel rispetto delle stesse modalità di cui al punto precedente.

Gli assegni di anzianità sopra descritti vengono corrisposti per tredici mensilità.

Tutti i benefici economici automatici previsti dal presente articolo verranno assorbiti in caso di promozione o al livello o all'Area Professionale superiore.

In caso di promozione che comporti il passaggio dalla 1° alla 2° Area Professionale, il dipendente sarà inquadrato nella stessa classe tabellare di provenienza, con conservazione dell'anzianità maturata.

Nota a verbale:

si precisa che fino al termine dell'anno 2003, il giudizio di sintesi non negativo era rappresentato dalla nota di qualifica con giudizio non inferiore a sufficiente.

ARTICOLO 13 – Inquadramenti specifiche mansioni

Viene riconosciuto il 3° livello della 2° Area Professionale agli addetti a compiti di:

- a) economato - archivio;
- b) responsabile del coordinamento del settore microfilmature e fotocopiatura valori;
- c) responsabile del reparto spedizioni;
- d) autista addetto al trasporto di persone;
- e) addetto contazione e quadrature c/o Cassa Tesoro, se svolta in via prevalente e continuativa.

ARTICOLO 14 – Formazione e addestramento

Per quanto attiene alla formazione del personale aziendale, le Parti fanno proprie le previsioni di cui all'art. 54 del CCNL 11 luglio 1999.

L'Azienda, al fine di migliorare la competenza professionale del Personale che abbia subito un trasferimento con sostanziale mutamento delle mansioni, curerà che l'addestramento avvenga anche mediante affiancamento.

Nel caso di rientro da lunghi periodi di assenza, il personale, compatibilmente con le esigenze organizzative, sarà destinato a mansioni che non vanifichino le esperienze professionali già precedentemente acquisite.

ARTICOLO 15 – Valutazione della prestazione

Ai sensi dell'art. 57 del CCNL 11 luglio 1999, avverso il complessivo giudizio professionale il dipendente potrà presentare un proprio ricorso alla Direzione Generale entro 15 giorni dalla comunicazione, avendo facoltà di farsi assistere da un Rappresentante Sindacale Aziendale.

ARTICOLO 16 – Valutazione del potenziale

In base a quanto previsto dall'art. 56 del CCNL 11 luglio 1999, le attitudini e la potenzialità costituiscono elementi della complessiva valutazione professionale del dipendente.

Pertanto, qualora l'Azienda intenda avviare un progetto inerente la valutazione del potenziale, informerà, prima dell'avvio, le OO.SS., sui criteri e sulle metodologie applicate e relazionerà alle medesime, in un apposito incontro, sulle risultanze scaturite.

ARTICOLO 17 – Sicurezza (security)

Le iniziative idonee alla salvaguardia dell'integrità fisica del Personale, anche conseguenti ad eventuali attività criminose, saranno portate a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente accordo in apposite riunioni preventive delle quali sarà stilato verbale.

L'Azienda esaminerà eventuali proposte delle OO.SS. sulla stessa materia. L'Azienda conferma che proseguirà nel programma di dotazione di porte anti-rapina alle dipendenze ritenute maggiormente esposte ai rischi di eventi criminosi.

Viene istituito un Osservatorio per la sicurezza al fine di esaminare la raccolta dei dati relativi agli eventi criminosi subiti dall'Azienda; detto Osservatorio svolgerà inoltre funzioni consultive e di proposta in ordine alla determinazione della politica generale dell'Azienda in materia di sicurezza e delle normative e disposizioni emanate in proposito.

L'Osservatorio sarà composto da quattro membri individuati pariteticamente fra Azienda e OO.SS.

Le riunioni avranno cadenza semestrale.

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro, l'Azienda attuerà i provvedimenti di seguito indicati.

a) Tutela dei dipendenti che abbiano subito violenze o minacce in occasione di rapine:

- a richiesta del dipendente, autorizzazione allo stesso di visita medica specialistica a carico dell'Azienda;
- accoglimento dell'eventuale richiesta del dipendente di trasferimento, anche provvisorio, ad altra dipendenza o unità di Direzione Generale;
- accoglimento dell'eventuale richiesta del dipendente di un periodo di riposo retribuito non computabile come ferie o permessi retribuiti previsti contrattualmente;
- i dipendenti che, a causa di eventi criminosi di terzi accaduti in servizio o per causa dello stesso, dovessero contrarre un' inabilità temporanea, hanno diritto alla retribuzione ed alla conservazione del posto indipendentemente dalla durata del periodo di assenza dal lavoro. Lo stesso diritto al mantenimento del posto spetta al dipendente che abbia contratto, per la causa di cui sopra, un'invalidità permanente parziale.

b) Prevenzione delle rapine.

Le misure messe in atto dall' Azienda in materia di sicurezza sul lavoro hanno i seguenti fini:

- proteggere le persone che si trovano nei locali della Banca dalle conseguenze derivanti da atti criminosi;
- impedire e scoraggiare l' effettuazione di atti criminosi;
- limitare l'entità dei danni derivanti dai fatti criminosi.

Qualora venga costituito un osservatorio provinciale per la prevenzione della criminalità, in collaborazione con gli altri istituti di credito e con le forze dell'ordine, allo scopo di analizzare l'andamento della criminalità nelle varie zone, l'Azienda dichiara la propria disponibilità ad aderirvi. Qualora venga promossa, da organismi pubblici o rappresentativi delle parti firmatarie il C.C.N.L., una raccolta ed un'analisi centrale dei dati riferiti ad atti criminosi avvenuti, alle loro caratteristiche ed alla validità delle eventuali misure di sicurezza in funzione allorché i fatti criminali si sono prodotti, l'Azienda si rende disponibile a fornire i dati necessari per la suddetta raccolta.

L'Azienda è impegnata a far rispettare il divieto dello svolgimento di servizi a domicilio al di fuori di quelli autorizzati dalle competenti Autorità.

In relazione alla concessione in appalto di servizi accessori previsti dal vigente CCNL, l'Azienda verifica l'adempimento delle clausole contrattuali e delle norme di legge in materia di sicurezza; in caso di riscontrate o ripetute irregolarità in proposito, il contratto di appalto non verrà rinnovato alla scadenza.

L'Azienda non adibirà dipendenti al trasporto di contanti tra le unità

operative, indipendentemente dal mezzo utilizzato e dalla somma trasportata, salvo casi particolari e/o eccezionali.

Il Personale, previo consenso, può essere incaricato di effettuare trasporto di valori solo nell'ambito dei massimali stabiliti dalla Direzione Generale e sarà reso edotto sull'importo dei massimali e sulle modalità di trasporto.

L'Azienda si impegna a dotare gli sportelli dei dispositivi di sicurezza, tra quelli già utilizzati, ritenuti più idonei per ogni singola realtà. Vengono indicati a titolo esemplificativo e non esaustivo uno o più dei seguenti dispositivi: bancone e vetri antiproiettile, porta a bussola con o senza metaldetector, uscita di sicurezza, allarme silenzioso collegato, ove possibile, con la Centrale Allarmi di Bergamo e gli Istituti di vigilanza.

L'Azienda adotterà ulteriori mezzi di prevenzione, anche su segnalazione dei colleghi interessati e/o delle OO.SS, nell'intento di pervenire a soluzioni anche diversificate in relazione alle contingenti esigenze di tempo e di luogo, compatibilmente con le strutture esistenti e con la normativa vigente.

Le misure applicative per l'installazione di strumenti e metodi di controllo, l'adozione di altri sistemi che le parti considerassero compatibili con le finalità del presente articolo e le norme per l'adozione di eventuali sistemi di controllo centralizzato dei servizi di sicurezza, saranno discusse in appositi incontri tra le OO.SS e la Direzione Generale.

L'area in cui opera il cassiere dovrà essere munita di misure antidestress.

L'Azienda riconosce ai Rappresentanti Sindacali Aziendali la facoltà di accedere alle aree protette, previo riconoscimento.

Un'adeguata formazione ed informazione del Personale è indispensabile per la buona riuscita di un progetto di sicurezza globale. L'Azienda pertanto porterà a conoscenza di tutti i colleghi interessati ogni norma interna di servizio inerente la sicurezza.

Vengono inoltre istituiti corsi di formazione ed addestramento del personale con le seguenti caratteristiche:

- specialistici per gli addetti delle strutture preposte nell'ambito della Direzione Generale;
- di sensibilizzazione al tema della sicurezza nell'ambito dei corsi previsti contrattualmente;
- di formazione per i neo-assunti.

Tutti i titolari delle filiali, nonché i loro sostituti, saranno a loro volta adeguatamente sensibilizzati in merito alle norme civilistiche ed aziendali riguardanti il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro.

I momenti formativi proposti per i vari livelli conterranno anche indicazioni e suggerimenti di tipo comportamentale.

La Banca si impegna a fornire adeguate istruzioni agli addetti alla sicurezza ogni volta che si verificano modificazioni tecniche o di norme comportamentali.

L'Azienda informerà le OO.SS. su eventuali atti criminosi compiuti ai danni

dei colleghi e/o delle sedi operative.

Le materie trattate nel presente articolo impegnano tutti alla massima riservatezza.

ARTICOLO 18 – Sicurezza (safety)

L'Azienda è disponibile, su richiesta delle OO.SS. firmatarie del contratto integrativo e previa valutazione congiunta con la Direzione Generale, a far effettuare sopralluoghi di tecnici qualificati, facenti parte di organismi pubblici specializzati, negli ambienti di lavoro.

Nel caso in cui le RLS ravvisino l'esigenza di accertamenti complessi e approfonditi, le relative indagini saranno demandate ad Enti od Istituti scelti di comune accordo con l'Azienda. L'onere di tali accertamenti - durante i quali i tecnici incaricati potranno, ove ne ravvisino l'esigenza, autonomamente intrattenere i dipendenti - sarà ad esclusivo carico dell'Azienda.

Le RLS possono richiedere appositi esami per rilevare l'eventuale nocività di materiali e/o attrezzature usate nell'ambito aziendale. L'onere di tali esami sarà a carico dell'Azienda.

Sarà cura dell'Azienda far sottoporre i dipendenti a visita di controllo, a proprie spese, presso Istituti pubblici specializzati, quando essi, in base ai rilevamenti emergenti dai sopralluoghi di cui al terzo comma, dovessero risultare in situazione di rischio di nocività (rischio che l'Azienda si impegna ad eliminare) o in altri casi concordati con le RLS. I dati individuali degli accertamenti avvenuti dovranno essere inviati esclusivamente ai dipendenti interessati.

Nell'ipotesi di installazione di impianti di aerazione, si avrà cura di norma di evitare che siano a riciclo interno.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, provvederà ad accogliere le domande del personale femminile in gravidanza, di essere adibito ad altri servizi, non pregiudizievoli della loro condizione dietro presentazione di idonea certificazione medica.

Verranno effettuati incontri periodici con le RLS sull'idoneità delle situazioni ambientali e/o strutturali che possano influire sulle condizioni di salute dei lavoratori. A tal fine l'Azienda provvederà a fornire alle RLS un'informazione dettagliata sulle caratteristiche tecniche delle apparecchiature e sulle modifiche strutturali e/o ambientali resesi necessarie.

ARTICOLO 19 – Sistema incentivante

L'Azienda darà preventiva informazione alle OO.SS. in merito alle modalità ed ai criteri che regolano l'attuazione di un sistema incentivante e fornirà successiva comunicazione delle risultanze di sintesi scaturite.

ARTICOLO 20 – Diritti di informativa sindacale

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 10 del CCNL 11/7/1999, l'Azienda fornirà alle OO.SS., con periodicità annuale e contestualmente alle informazioni di cui al predetto articolo, i seguenti dati:

- l'elenco aggiornato dei dipendenti suddivisi per unità operativa, con l'indicazione dell'anzianità di servizio, dell'inquadramento e della mansione svolta;
- numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre, suddivisi per categoria, aree e livello e raggruppati per sesso;
- iniziative di addestramento e/o formazione interne ed esterne effettuate nel corso dell'anno con indicazione numerica dei partecipanti suddivisi tra personale maschile e femminile;
- elenco aggiornato al 31 dicembre dei trasferimenti disposti dall'Azienda;
- esiti delle assunzioni a tempo determinato suddivisi per sesso e unità produttiva;
- numero delle assunzioni con contratto di formazione e lavoro effettuate nel corso dell'anno, ai sensi della legge 863/84, ed esiti di quelle giunte a scadenza;
- variazioni e flessibilità di orario, a qualsiasi titolo effettuate nel corso dell'anno, con indicazione se di iniziativa aziendale o se su richiesta del personale, con specifica degli orari e delle unità interessate e suddivisione fra personale maschile e femminile;
- elenco degli sportelli aperti, chiusi, trasferiti o ceduti nel corso dell'anno;
- dati relativi all'utilizzo del TFR;
- numero ed importo delle erogazioni effettuate a fronte di provvidenze aziendali in essere (contributo familiari portatori di handicap, provvidenze per studio, ecc.);
- erogazioni aziendali per applicazione dell'art. 7 del presente Contratto con indicazione di numeri ed importi totali.

ARTICOLO 21 – Barriere architettoniche

L'Azienda cercherà di agevolare, per quanto possibile, presso uffici e filiali, l'accesso e la circolazione di lavoratori e/o clienti portatori di handicap.

Compatibilmente con le norme urbanistiche vigenti, con l'obiettivo fattibilità e con le esigenze di sicurezza, l'Azienda curerà di non creare o di eliminare le cosiddette "barriere architettoniche" in occasione di costruzione o ristrutturazione di stabili, di sistemazioni o adattamenti di ambienti di lavoro.

Tale attenzione sarà rivolta anche alla graduale eliminazione di eventuali "barriere" esistenti in ambienti non interessati dagli anzidetti lavori e nei locali aperti alla clientela.

ARTICOLO 22 – Anticipazioni T.F.R.

In relazione alle anticipazioni sul T.F.R. previste dalla legge 29.06.1982 n. 297, regolate con accordo-quadro in sede nazionale, vengono definite ulteriori previsioni di erogazione:

- a) estinzione o riduzione del mutuo casa contratto dal dipendente per l'acquisto dell'abitazione primaria;
- b) estinzione o riduzione di mutui ipotecari contratti precedentemente all'acquisizione del diritto o precedentemente all'entrata in vigore della legge;
- c) spese sanitarie del nucleo familiare non rientranti fra quelle previste dalla legge 297/82 per importi complessivamente superiori a 1.600,00 euro, dietro presentazione di idonea documentazione;
- d) straordinaria manutenzione e/o ristrutturazione della propria abitazione;
- e) imposta di successione;
- f) spese matrimoniali e di convivenza fino ad un massimo di Euro 15.000,00, se maturati. L'anticipo di cui al presente alinea si può richiedere una sola volta. L'Azienda si riserva di valutare eventuali casi particolari;
- g) acquisto dell'autovettura o estinzione/riduzione del finanziamento fino ad un importo massimo di 8.000 euro netti;
- h) anticipazione fino alla misura del 100% della giacenza, nel caso in cui il dipendente che richieda di beneficiare del congedo straordinario di cui all'art. 80 della legge 388/2000, dichiarare, anche senza impegno, l'intenzione di entrare direttamente in quiescenza al termine del periodo di congedo.

Restano salve tutte le ulteriori previsioni contenute nelle normative di legge vigenti.

Le richieste, opportunamente documentate, verranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 20% degli aventi titolo e comunque fino al 5% del numero totale dei dipendenti.

ARTICOLO 23 – Decorrenze e scadenze

Il presente contratto integrativo si applica al Personale in servizio alla data della sua stipula e a quello successivamente assunto.

Salvo le diverse decorrenze fissate nelle singole norme, il presente contratto integrativo decorre dalla data del 19 dicembre 2003.

Il presente contratto integrativo aziendale abroga le disposizioni di carattere normativo previste dal precedente contratto limitatamente alle materie disciplinate dal presente articolato ed esclude l'applicazione di qualsiasi uso o consuetudine locale.

Il presente contratto integrativo aziendale scade il 31/12/2003.