

Il giorno 8 giugno 1992, in Lucca, nel palazzo di residenza della Cassa di Risparmio di Lucca,

tra

la CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA S.p.A., rappresentata dal Presidente dr. rag. Vincenzo Da Massa Carrara, assistito dal Direttore Generale dr. rag. Arturo Lattanzi

e

- la FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.), rappresentata dai signori: Pietro Delia, Roberto Matteucci, Silvana Orlandi, Pier Luigi Serantoni, Giovanni Rossi e Antonio Tongiani
- la FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI ASSICURATIVI (F.I.B.A./CISL), rappresentata dai signori: Vincenzina Brocchini, Claudio Carmazzi, Franco Lapi e Lido Micheli
- la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ASSICURAZIONI CREDITO (F.I.S.A.C./CGIL), rappresentata dai signori: Giuseppe Bonetti, Giuseppe Conte, Claudio Genovali, Davide Lunardi, Roberta Mencarini, Enrico Michele Profetti e Paolo Rossi

si è stipulato

il seguente contratto normativo aziendale integrativo del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 per il personale della Cassa di Risparmio di Lucca appartenente alle categorie quadri, impiegati, subalterni e ausiliari; si dà atto che il contratto integrativo oggi formalmente sottoscritto è corrispondente all'ipotesi di accordo 23/12/1991:

Conforme al disposto dell'art. 2 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 il personale dell'Istituto si distingue nelle seguenti categorie:

- 1) quadri
- 2) impiegati
- 3) subalterni
- 4) ausiliari.

A termini del citato art. 2, la categoria quadri è suddivisa nei seguenti gradi:

- quadri di grado 1°
- quadri di grado 2°.

la categoria impiegati è suddivisa nei seguenti gradi:

- impiegati di quadro 1° (capi ufficio)
- impiegati di grado 2° (vice capi ufficio)
- impiegati di grado 3° (capi reparto)
- impiegati di grado 4°
- impiegati di grado 5°

e la categoria di subalterni nei seguenti gradi:

- commessi.

Art. 2 - Posti di pianta stabile per categorie e gradi

A termini dell'art. 2 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, il numero dei posti di pianta stabile viene indicato come segue:

- quadri di grado 1° n. 13
- quadri di grado 2° n. 31
- impiegati di grado 1° (capi ufficio) n. 56
- impiegati di grado 2° (vice capi ufficio) ruolo aperto
- impiegati di grado 3° (capi reparto) ruolo aperto
- impiegati di grado 4° ruolo aperto
- impiegati di grado 5° ruolo aperto
- commessi ruolo aperto
- ausiliari ruolo aperto.

Nota:

In data 10/6/1992 la Cassa di Risparmio di Lucca S.p.A. ha inviato alle OO.SS. aziendali una lettera del seguente tenore:

Personale ramo credito appartenente alla categoria quadri.

Si conferma che presso la Direzione Generale sono previsti n. 14 inquadramenti nella categoria quadri (di grado 2°) individuati, al momento, nei seguenti centri operativi:

- Servizio Estero n. 1
- Servizio Personale n. 1
- Servizio Filii n. 1
- Servizio Funzioni Amministrative n. 2
- Ufficio Sistemisti D.P. n. 1
- Ufficio CED n. 1
- Servizio Organizzazione n. 4
- Servizio Ragioneria n. 1.

In relazione a quanto previsto dall'ipotesi di accordo 23/12/1991, la Cassa potrà procedere - fermo restando il numero minimo complessivo dei quadri di cui sopra - a trasferire la collocazione previa informativa scritta a codeste OO.SS. aziendali.

Distinti saluti

IL PRESIDENTE

Art. 3 - Classificazione delle dipendenze

A termini dell'art. 1 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 la classificazione delle dipendenze è la seguente:

Sede di Lucca

Filiali di 1.a classe

Massa
Viareggio - Via Garibaldi

Filiali di 2.a classe

Forte dei Marmi
Montecatini Terme
Pontedera
Porcari
S. Croce sull'Arno

Agenzie di 1.a categoria

Altopascio
Avenza
Camaione
Capannori
Capezzano Pianore
Castelnuovo Garfagnana
Lammari
Lido di Camaione
Lucca - Borgo Giannotti
Lucca - Porta Elisa
Lucca - S. Anna
Lucca - S. Andrea
Marina di Massa
Marlia
Pietrasanta
Pistoia
Ponte a Moriano
Querceta
Segromigno in Monte
Torre del Lago Puccini
Viareggio - Marco Polo
Viareggio - Varignano
Viareggio - Viale Carducci

Agenzie di 2.a categoria

Agliaia
Bagni di Lucca Villa
Borgo a Mozzano
Botticino

Bozzano
 Fornaci di Barga
 Guamo
 Lappato
 Lucca - S. Concordio
 Marina di Pietrasanta
 Quarrata
 S. Leonardo in Treponzio
 S. Stefano di Magra

Agenzie di 3.a categoria

Ghivizzano
 Monsagrati
 Piazza al Serchio

Agenzie di 4.a categoria

Carrara
 Gallicano
 Montecarlo
 Montramito
 Viareggio - Mercato Ortofrutticolo
 Viareggio - Via Cervi

Agenzie di 5.a categoria

Camporgiano
 Fornaci di Barga - Europa Metalli L.M.I. S.p.A.
 Lucca - Ospedale di Campo di Marte
 Lucca - Mercato Ortofrutticolo
 Pieve Fosciana

Art. 4 - Organico delle dipendenze

A termini dell'art. 1 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 i posti complessivi di organico presso ciascuna dipendenza riservati ai funzionari, ai quadri ed agli impiegati di grado 1° sono determinati come segue:

	Funzionari	Q1	Q2	C.U.
Sede di Lucca	3	-	1	3
Massa	2	-	1	2
Viareggio - Via Garibaldi	2	-	1	2
Forte dei Marmi	2	-	1	1
Montecatini Terme	2	-	1	2
Pontedera	2	-	1	-
Porcari	2	-	1	1
S. Croce sull'Arno	2	-	1	-
Altopascio	1	-	-	1
Avenza	1	-	-	1

Camaione	1	-	1	-
Capannori	1	-	1	-
Capezzano Pianore	1	-	-	1
Castelnuovo Garfagnana	1	-	1	-
Lammari	1	-	-	1
Lido di Camaione	1	-	-	1
Lucca - Borgo Giannotti	1	-	1	1
Lucca - Porta Elisa	1	-	1	-
Lucca - S. Anna	1	-	-	1
Lucca - Via S. Andrea	1	-	-	1
Marina di Massa	1	-	-	1
Marlia	1	-	-	1
Pietrasanta	1	-	-	1
Pistoia	1	-	-	1
Ponte a Moriano	1	-	1	1
Querceta	1	-	-	1
Segromigno in Monte	1	-	-	1
Torre del Lago Puccini	1	-	-	1
Viareggio - Marco Polo	1	-	-	1
Viareggio - Varignano	1	-	-	1
Viareggio - Viale Carducci	1	-	-	1
Agliana	-	1	-	-
Bagni di Lucca Villa	-	1	-	-
Borgo a Mozzano	-	1	-	-
Botticino	-	1	-	-
Bozzano	-	1	-	-
Fornaci di Barga	-	1	-	-
Guamo	-	1	-	-
Lappato	-	1	-	-
Lucca - S. Concordio	-	1	-	-
Marina di Pietrasanta	-	1	-	-
Quarrata	-	1	-	-
S. Leonardo in Treponzio	-	1	-	-
S. Stefano di Magra	-	1	-	-
Ghivizzano	-	-	1	-
Monsagrati	-	-	1	-
Piazza al Serchio	-	-	1	-
Carrara	-	-	-	1
Gallicano	-	-	-	1
Montecarlo	-	-	-	1
Montramito	-	-	-	1
Viareggio - Mercato Ortofrutticolo	-	-	-	1
Viareggio - Via Cervi	-	-	-	1
TOTALI	40	13	17	36

Raccomandazione delle O.O.SS:

Al fine di meglio determinare la struttura della pianta organica, nello spirito di intraprendere nuove

relazioni, le OO.SS. sottolineano l'esigenza di accedere, sulla materia, a dati oggettivi di fonte aziendale.
Al verificarsi dell'evento, la pianta organica potrà configurarsi nella sua eventuale nuova struttura, già nella valenza contrattuale.

Art. 5 - Grado dei titolari

Fermo il disposto di cui all'articolo precedente, il grado di ciascun preposto alla direzione di una dipendenza è riferito alla posizione gerarchica di questi e non già all'importanza e alla classifica della dipendenza.

Art. 6 - Categoria quadri

Appartiene al grado 1° e 2° della categoria quadri il preposto alle agenzie classificate rispettivamente di 2° e 3° categoria come specificato nell'art. 3.

Appartiene inoltre al grado 2° della categoria quadri il personale organicamente assegnato presso le dipendenze di cui all'art. 4.

Art. 7 - Grado minimo ai Titolari di dipendenza

Non potrà essere nominato in via organica Titolare di dipendenza l'impiegato di grado inferiore al 2° (vice capo ufficio).

Art. 8 - Agenzia di Fornaci di Barga - Europa Metalli L.M.I. S.p.A.

L'Agenzia di Fornaci di Barga - Europa Metalli L.M.I. S.p.A. non rientra nelle previsioni degli articoli 7 e 30 del presente contratto; pertanto potrà esservi adibito come Titolare anche un impiegato di grado quarto e in nessun caso spetterà l'indennità di reggenza.

Art. 9 - Agenzie ad una unità

Nella persona del Titolare di agenzia o di sportello ad una unità possono cumularsi le mansioni di contabilità e di cassa.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano che il numero minimo degli addetti alle Agenzie non sia inferiore a due unità.

Art. 10 - Automatismi di carriera ed economici

Ai fini degli avanzamenti automatici di carriera ed ai fini dei benefici economici per automatismi di cui agli articoli 10 - 12 - 14 - 17 e 18 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, sono stabiliti i seguenti criteri:

1) categoria impiegati

- a) il personale di grado 5° della categoria impiegati accede al grado 4° dopo 5 anni di anzianità nel grado, purché abbia conseguito le note di almeno "sufficiente" per l'ultimo triennio antecedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità nel grado;
- b) il personale di grado 4° della categoria impiegati accede al grado 3° dopo 4 anni di anzianità nel grado 4°, purché abbia conseguito le note di almeno "sufficiente" per l'ultimo biennio antecedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità nel grado;
- c) il personale di grado 3° della categoria impiegati accede al grado 2° dopo 4 anni di anzianità nel grado 3°, purché abbia conseguito le note di almeno "sufficiente" per l'ultimo biennio antecedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità nel grado;

2) categoria personale subalterno

- a) il primo beneficio economico automatico è fissato nella misura e per le mensilità tempo per tempo stabilite dal C.C.N.L. e compete dopo cinque anni di anzianità nella categoria subalterni a chi abbia conseguito le note di almeno "sufficiente" per l'ultimo triennio antecedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità;
- b) il secondo beneficio economico è fissato nella stessa misura e mensilità di cui sopra e compete dopo ulteriori cinque anni di anzianità nella categoria a chi abbia conseguito le note di almeno "sufficiente" nell'ultimo triennio antecedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità;
- c) il personale subalterno, che dopo 20 anni di servizio compreso quello prestato come ausiliario non abbia conseguito la promozione alla categoria impiegati, pur conservando l'inquadramento e le mansioni di subalterno, riceverà la retribuzione di competenza della categoria impiegatizia di grado minimo con i miglioramenti conseguenti agli automatismi in uso purché abbia conseguito le note di almeno "sufficiente" nell'ultimo triennio antecedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità; tale trattamento progressivo sarà conservato nel caso di successiva promozione.

Restano ferme le disposizioni di cui all'art. 12 lettere d), e), f), i) del C.C.N.L. 16 gennaio 1991.

Per quanto ovvio, l'applicazione dei benefici di cui al precedente punto 2c) assorbe i benefici economici di cui ai punti 2a) e 2b).

3) categoria personale ausiliario

- a) il primo beneficio economico automatico è fissato nelle misure e per le mensilità tempo per tempo stabilite dal C.C.N.L. e compete - con esclusione degli operai specializzati - dopo cinque anni di anzianità nella categoria a chi abbia conseguito le note di almeno "sufficiente" per l'ultimo triennio antecedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità nella categoria;
- b) il secondo beneficio economico compete nelle stesse misure e mensilità e con gli stessi tempi e modalità precisati al punto 3), lettera a), restando inteso che trattasi di anzianità acquisita successivamente a quella utile per la percezione del primo beneficio economico.

Gli importi dei benefici economici hanno la stessa natura dello stipendio anche ai fini dei trattamenti di pensione aziendale.

Il periodo di assenza relativo al servizio obbligatorio militare di leva o sostitutivo prestato - durante il rapporto di lavoro con l'Istituto - sarà calcolato per la decorrenza delle anzianità nel grado ai fini del conseguimento degli automatismi.

Lettera del 2-4-81 alla F.I.B.:

Impiegati di grado quarto (1) inquadrati nel grado terzo (2) per automatismo.

Con riferimento alla loro raccomandazione del 19 dicembre 1980 relativa all'argomento in oggetto, si conferma la disponibilità ad adibire alle mansioni di competenza del nuovo grado, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze funzionali dei centri operativi, il personale di grado terzo (2) per effetto della progressione automatica di carriera prevista dai vigenti contratti di lavoro.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

(1) Ora di grado 5°

(2) Ora di grado 4°

Art. 11 - Automatismi di carriera: personale di grado 2° (vice capo ufficio)

Il personale impiegatizio di grado 2° (vice capo ufficio), il quale abbia raggiunto un'anzianità di servizio di 30 anni e un'anzianità nel grado 2° di almeno 10 anni, viene inquadrato nel grado 1° della categoria impiegati (capo ufficio) purché abbia conseguito le note di almeno "sufficiente" nell'ultimo triennio antecedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità.

Il suddetto inquadramento non comporta, di per sé, modifiche della posizione del lavoratore nella struttura gerarchica aziendale. Il lavoratore stesso può essere utilizzato, anche in via promiscua, sia nelle mansioni e nei compiti dell'impiegato di grado secondo (vice capo ufficio), sia in quelli espletabili in base al grado conseguito per effetto dell'inquadramento.

In ogni caso il trasferimento ad unità produttiva situata in comune diverso non può essere disposto senza consenso del lavoratore stesso.

Art. 12 - Assegno di anzianità

A favore degli impiegati di grado 2° (vice capo ufficio) con almeno diciotto anni di servizio è riconosciuto, dopo dieci anni di permanenza nel grado con note di qualifica non inferiori a "sufficiente" nell'ultimo triennio antecedente il maturare delle anzianità di cui sopra, un "assegno di anzianità" di L. 165.000. Detto importo sarà erogato per 14 mensilità ogni anno.

L'assegno anzidetto, che decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di compimento del previsto periodo di permanenza nel grado di riferimento, è integralmente assorbito nel caso di promozione al grado superiore.

Decorrenza: 1° dicembre 1991.

Art. 13 - Automatismi di carriera ed economici: note di qualifica

Al personale che al compimento delle richieste anzianità non abbia conseguito le note necessarie, gli avanzamenti ed i benefici di cui agli artt. 10, 11 e 12

saranno applicati dal momento in cui avrà ottenuto consecutivamente le note prescritte.

Art. 14 - Operatore unico

È operatore unico l'appartenente al personale chiamato ad eseguire promiscuamente mansioni di contabilità e di cassa.

Potrà essere utilizzato nel modo sopra specificato il personale che abbia mansioni di:

- cassa, di regola fino al 1° grado;
- amministrazione e contabilità, di regola fino al 1° grado, subordinatamente al consenso da parte dell'interessato;
- amministrazione e contabilità e di cassa;
- amministrazione e contabilità e di cassa contemporaneamente promiscue.

Occorrerà comunque il consenso per tutto il personale che abbia maturato 25 anni di servizio.

A tutto il personale che verrà utilizzato come operatore unico sarà tenuto un corso di addestramento adeguato ed inoltre, in fase di prima assegnazione alla mansione, il nuovo operatore unico sarà affiancato per tempo adeguato da altro operatore più esperto.

Al personale di cui sopra verrà corrisposta l'indennità di rischio prevista nel separato accordo economico.

Dopo sei anni di espletamento della mansione di operatore unico e/o di cassa comunque cumulabili il dipendente potrà richiedere l'assegnazione a mansioni di amministrazione e contabilità; la domanda sarà peraltro soddisfatta compatibilmente con le esigenze dell'Istituto.

Al fine di assicurare un migliore servizio alla clientela, l'Istituto:

- adibirà, nelle dipendenze le cui dimensioni lo giustifichino, impiegati abilitati all'esercizio delle mansioni di operatore unico in numero superiore a quello che normalmente vi presta quel servizio, onde assicurare opportuni avvicendamenti;
- introdurrà, mediante emanazione di opportuni ordini di servizio, in taluni centri operativi più importanti e ove ritenuto necessario, specifiche funzioni di coordinamento nel lavoro dei vari operatori unici e/o di sala.

Nota a verbale: Nella definizione dei compiti da attribuire alla nuova figura professionale dell'operatore unico ha operato una specifica Commissione tecnica che ha provveduto anche ad adeguare e coordinare le previsioni esistenti in materia anche con specifico riferimento ai corsi di addestramento.

Nota: per quanto riguarda le mansioni di maneggio di denaro o di valori, vedasi anche quanto previsto in materia nella delibera 4/5/1992 punto 4).

Art. 15 - Indennità di rischio saltuario di cassa

Al personale che disimpegna saltuariamente mansioni di cassa o di operatore unico, l'indennità di rischio verrà corrisposta in misura doppia di quella stabilita per gli addetti in via continuativa, limitatamente ai giorni di effettiva prestazione,

con un minimo di cinque giornate per ciascun mese.

Agli effetti della determinazione dell'indennità da corrispondere, le misure di cui sopra s'intendono per 25 giorni lavorativi. Resta comunque escluso che l'importo massimo dell'indennità di rischio saltuario possa superare la misura mensile della normale indennità di rischio.

Art. 16 - Passaggio dal grado 5° al grado 4° della categoria impiegati

Il termine previsto dal 4° comma, lett.a), dell'art. 9 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 per il passaggio dal grado 5° al grado 4° della categoria impiegati è fissato in dodici mesi, con qualifica non inferiore a "buono".

Art. 17 - Impiegati di gr. 5°

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 9 punti 7), 9) e 11) del C.C.N.L. 16 gennaio 1991:

- allo sviluppo delle pellicole e ai controlli e alle incombenze conseguenti, alla conservazione e archiviazione delle bobine, alle ricerche di archivio sui microfilms nonché alle incombenze relative all'archivio del Centro Servizi di Guamo, a sovrintendere al personale subalterno chiamato a coadiuvare nelle dette incombenze, è adibito un impiegato almeno di grado 5°;
- ai depositi (stampati, ecc.) e a sovrintendere al personale subalterno o ausiliario chiamato a coadiuvare in tali lavori, è adibito un impiegato almeno di grado 5°;
- alla microfilmatura, alla riproduzione di copie fotostatiche e xerografiche, alla imbustazione, affrancatura e spedizione degli estratti conto, degli avvisi degli effetti, di lettere circolari, alla tagliatura dei tabulati, alla tagliatura e timbratura degli assegni circolari, ecc., nonché a sovrintendere al personale subalterno chiamato a coadiuvare in tali lavori, sono adibiti due impiegati almeno di grado 5°;
- all'ufficio smistamento-spedizione corriere della Direzione Generale (compreso il turno serale dalle ore 16,45 alle ore 23,55) e a sovrintendere al personale subalterno e/o ausiliario chiamato a coadiuvare a tali lavori sono adibiti due impiegati almeno di grado 5°;
- al Servizio Tesoreria (stanza di compensazione) è adibito un impiegato almeno di grado 5°;
- alle funzioni di coordinamento del personale subalterno e/o ausiliario dislocato presso il palazzo di residenza dell'Istituto è adibito un impiegato almeno di grado 5°;
- alle funzioni di coordinamento di tutto il personale facente parte del "Nucleo servizi ausiliari" dell'Istituto è adibito un impiegato almeno di grado 4°.

Nell'Accordo economico aziendale sono riportate le misure delle indennità spettanti agli addetti a funzioni di coordinamento.

Art. 18 - Personale impiegatizio di grado 5°: necessità

Alle eventuali necessità di personale impiegatizio di grado 5°, fatta eccezione di quello da adibire a mansioni di registratore dati e/o coadiutore e di quello da adibire a mansioni di dattilografia, l'Istituto sopperirà attingendo dal personale subalterno mediante una prova selettiva per titoli ed esami ovvero con criteri aziendali stabiliti.

Art. 19 - Personale subalterno: partecipazione a concorsi o selezioni per assunzione di personale impiegatizio di grado 5°

Tutto il personale subalterno dell'Istituto potrà partecipare a concorsi o a selezioni con criteri aziendali stabiliti, eventualmente indetti per l'assunzione di personale impiegatizio di grado quinto da adibire a mansioni di registratore e/o coadiutore e a mansioni di dattilografia prescindendo dall'età e dal titolo di studio.

Art. 20 - Personale subalterno: necessità

Alle necessità di personale subalterno l'Istituto sopperirà preferenzialmente mediante promozione a scelta del personale ausiliario.

Art. 21 - Titoli di studio per le assunzioni

A termini dell'art.2 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, i titoli di studio minimi richiesti per le assunzioni del personale sono i seguenti:

impiegati di grado 4°:

titolo di studio che dia accesso ad una facoltà universitaria, con esclusione di quelli a carattere artistico;

impiegati di grado 5°:

licenza di scuola media inferiore o di una scuola di grado ad essa equipollente.

Per il personale subalterno e per il personale ausiliario non è richiesto titolo di studio.

Art. 22 - Rappresentanti sindacali nelle Commissioni per le assunzioni

Ai sensi dell'art. 19, terzo comma, del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, le OO.SS. firmatarie del presente contratto possono a maggioranza designare massimo tre dipendenti dell'Istituto, ramo credito, a far parte delle Commissioni esaminatrici per l'assunzione, sia mediante concorso sia mediante criteri aziendali stabiliti.

Art. 23 - Corsi di inserimento per il personale di nuova assunzione

Saranno promossi dall'Istituto speciali corsi di inserimento - almeno per le prime due settimane - per il personale di ruolo di nuova assunzione, inquadrato nel grado 4° della categoria impiegati.

Il personale stesso, durante le successive due settimane sarà considerato in sovrappiù all'organico del centro operativo cui è stato assegnato.

Nota: in materia di durata dei corsi di inserimento vedasi anche delibera in data 4/5/1992 punto 15), 2° alinea.

Art. 24 - Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale

L'Istituto, al fine di consentire una maggiore competenza professionale al personale, promuoverà corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, da tenersi durante il normale orario di lavoro, non selettivi e a partecipazione non obbligatoria, per gli impiegati in pianta stabile.

Lo svolgimento di detti corsi sarà condizionato al raggiungimento di un numero minimo di 10 partecipanti.

Nota a verbale: Le modalità e la programmazione relative allo svolgimento dei corsi suddetti saranno di volta in volta concordate con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Nota: in materia di corsi promossi dall'Azienda vedasi anche delibera in data 4/5/1992 punto 15), 1° e 2° alinea.

Art. 25 - Emolumenti al personale

Gli emolumenti al personale saranno corrisposti come segue:

- a) **la retribuzione mensile:** il giorno 20 di ogni mese (od il giorno lavorativo precedente);
- b) **la gratifica natalizia e la quattordicesima mensilità:** il giorno 20 dicembre unitamente alla retribuzione di dicembre.

Con riferimento alla nota a verbale in calce all'art. 50 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 ed all'art. 13 del C.I.A. 2 novembre 1978, nel mese di aprile verrà corrisposto il conguaglio della 14/a mensilità, che sarà pari alla differenza fra quella effettivamente corrisposta e quella teorica calcolata in base alla retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza.

Art. 26 - Trattamento economico del personale promosso alla categoria superiore

Agli effetti del trattamento economico, il personale impiegatizio e subalterno promosso alla categoria superiore conserverà l'anzianità riconosciutagli nella categoria di provenienza.

Art. 27 - Aumenti periodici

Gli aumenti periodici avranno effetto dal primo giorno del mese in cui maturano.

Art. 28 - Premio di rendimento

La misura ed i criteri obiettivi per l'attribuzione al personale in pianta stabile del premio annuale di rendimento, di cui all'art. 99 lett. d) del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, restano fissati come segue:

- 1) al personale che abbia conseguito nota di qualifica non inferiore a "sufficiente" il premio di rendimento è corrisposto in misura non inferiore ad un importo pari al 280% delle voci "paga base" ed "indennità di carica" in atto al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione del premio medesimo oltre un importo pari al 25% degli "scatti di anzianità" da ciascuno interessato maturati al 31 dicembre di tale anno, oltre i seguenti importi:

- Impiegato di grado 2°	L. 140.000
- Impiegato di grado 3°	L. 240.000
- Impiegato di grado 4°	L. 300.000
- Impiegato di grado 5° e operaio specializzato	L. 480.000
- Commesso	L. 500.000
- Operaio	L. 570.000
- Ausiliario	L. 680.000;

- 2) la nota di qualifica sopra indicata è quella relativa all'anno di competenza del premio di rendimento e cioè quella relativa all'anno precedente a quello nel quale si eroga il premio;
- 3) al personale che nell'anno di competenza del premio di rendimento sia rimasto assente dal servizio, il premio medesimo spetta in proporzione al solo periodo durante il quale è dovuta l'integrale retribuzione (o retribuzione ridotta per assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio) arrotondandosi a mese intero a favore del dipendente l'eventuale frazione di mese;
- 4) al personale che abbia cessato il servizio nel corso dell'anno - oltre al premio di rendimento afferente l'anno precedente, se spettante e comunque se non già percepito - saranno corrisposti tanti dodicesimi del premio di competenza dell'anno di cessazione quanti sono i mesi di servizio (conteggiandosi a favore del dipendente, come mese intero, l'eventuale frazione di mese) prestato nell'anno in cui è avvenuta la cessazione dal servizio, purché sia stato qualificato l'ultima volta almeno come "sufficiente" e sempre che la cessazione dal servizio non sia avvenuta per dispensa o destituzione;
- 5) erogazione del premio: entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di competenza.

Norma particolare per il personale assunto nel corso dell'anno: a tale personale - purché al momento dell'erogazione del premio abbia superato il periodo di prova di tre mesi - il premio di rendimento, indipendentemente dalla nota di qualifica relativa all'anno di competenza del premio stesso, spetta in proporzione al servizio

prestato, arrotondandosi a mese intero a favore del dipendente l'eventuale frazione di mese.

Nota a verbale: Le parti si danno atto che gli importi di cui al punto 1) del presente articolo corrispondono a quelli erogabili a titolo di premio annuale di rendimento in applicazione delle disposizioni portate in materia dal C.I.A. 20/1/1981 con gli aumenti previsti dall'art.3 dell'Accordo economico nazionale 9/3/1983 ed assorbono i miglioramenti per maggiore produttività di cui al 1° comma - 3° alinea - dell'art. 17 dell'Accordo economico nazionale 19/3/1987.

Art. 29 - Premio di rendimento: somme aggiuntive

Allo stesso titolo di cui all'art. 28 e sempre in riferimento all'art. 99 lett. d) del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 saranno ulteriormente corrisposte le seguenti somme:

- 1) L. 1.800.000 ai quadri e agli impiegati di grado 1°;
L. 550.000 allo stesso personale che abbia compiuto il 19° anno di servizio di ruolo, con almeno tre anni di anzianità nel grado 1° o nella categoria quadri, ed altre L. 400.000 dopo ulteriori tre anni di anzianità nel grado 1° o nella categoria quadri, considerando il cumulo delle anzianità di grado conseguite dal dipendente nelle due diverse categorie;
- 2) L. 1.500.000 agli impiegati di grado 2°;
L. 500.000 allo stesso personale che abbia compiuto il 16° anno di servizio di ruolo, con almeno tre anni di anzianità nel grado ed altre L. 750.000 allo stesso personale al raggiungimento del 25° anno di servizio;
- 3) L. 1.300.000 agli impiegati di grado 3°;
- 4) L. 1.200.000 agli impiegati di grado 4°;
- 5) L. 1.100.000 agli impiegati di grado 5° e al personale subalterno e ausiliario;
- 6) L. 500.000 al personale subalterno dopo il compimento di dieci anni di anzianità nella categoria purché lo stesso personale non benefici del trattamento previsto dall'art.10, punto 2), lett.c);
- 7) L. 560.000 ai Titolari, organicamente assegnati, di dipendenze con oltre due unità;

purché abbiano conseguito la qualifica di almeno "sufficiente" nell'anno di competenza; detti importi saranno corrisposti proporzionalmente al periodo intercorrente tra la data di compimento delle avanti indicate anzianità (di servizio, di grado, di categoria e di titolarità) e il 31 dicembre dell'anno di competenza arrotondandosi a mese intero l'eventuale frazione di mese. Il tutto nel rispetto delle norme indicate nell'articolo precedente.

Nota a verbale - Le parti si danno atto che gli importi di cui ai punti: 1) secondo alinea, 2) secondo alinea (limitatamente a L. 500.000), 6) e 7) del presente articolo corrispondono a quelli erogabili a titolo di premio annuale di rendimento in applicazione delle disposizioni portate in materia dal C.I.A. 20/1/1981.

Nota: in data 10 giugno 1992 la Cassa di Risparmio di Lucca S.p.A. ha inviato alle OO.SS. aziendali una lettera del seguente tenore:

Premio di rendimento.

Con riferimento all'oggetto, l'Azienda conferma l'impegno a non aumentare discrezionalmente a favore di singoli dipendenti le misure stabilite per la determinazione del premio di rendimento di cui agli articoli 28 e 29 del contratto integrativo aziendale del personale appartenente alle categorie quadri, impiegati, subalterni e ausiliari del ramo credito, sottoscritto l'8 giugno 1992.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE

Art.30 - Indennità di reggenza

Ai preposti ad una dipendenza viene corrisposta una indennità di reggenza la cui misura è fissata nell'accordo economico aziendale.

Detta indennità cessa col cessare dell'incarico e non viene erogata in caso di assenza dal servizio, anche se determinata da malattia, di durata superiore a un mese.

Art.31 - Indennità di servizio

A partire dal servizio prestato dal 1° gennaio 1992 a tutto il personale verrà riconosciuta una somma di L. 1.500.000 annue, a titolo di "indennità di servizio" che sarà ridotta in ragione di L. 5.770 giornaliera per le assenze diverse da ferie festività sopresse, permessi sindacali e incarichi politico/amministrativi.

Erogazione: entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza.

Art.32 - Personale straordinario: erogazione di una somma ragguagliata al premio di rendimento

Nei confronti del personale straordinario sarà erogata una somma, calcolata con gli stessi criteri stabiliti per la determinazione del premio di rendimento per personale in pianta stabile, ragguagliata alla durata del servizio prestato e purché personale straordinario medesimo sia stato valutato positivamente.

Art.33 - Premio di produttività

Ai fini dell'erogazione del premio di produttività è assunto, per il periodo di validità del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, l'indicatore di produttività calcolato con la formula:

$$V.A.P. = \frac{RLG + CP - PP}{n}$$

avente il significato espresso nell'art. 152 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991.

L'applicazione del predetto indicatore di produttività avverrà con la metodologia descritta nel predetto art. 152 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991; il valore medio del V.A.P. verrà calcolato su una serie di tre anni consecutivi immediatamente precedenti a quello di riferimento. Il rendimento del patrimonio libero verrà computato al tasso medio lordo dei BOT alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento del V.A.P. medesimo pubblicato sul Bollettino Economico della Banca d'Italia.

Gli effetti derivanti dal metodo come sopra prescelto saranno annualmente verificati nel corso di apposito incontro da tenere entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio annuale della Cassa.

Per l'anno 1990 l'importo da erogare a titolo di premio di produttività al personale viene determinato nella misura di seguito riportata a fianco di ciascun

categoria e grado:

quadro di grado 1°	L. 2.300.000
quadro di grado 2°	L. 2.200.000
capo ufficio	L. 2.100.000
vice capo ufficio	L. 1.900.000
capo reparto	L. 1.700.000
impiegato di grado 4°	L. 1.500.000
impiegato di grado 5°	L. 1.400.000
commesso	L. 1.300.000
operaio	L. 1.250.000
uomo di fatica	L. 1.200.000.

Gli importi di cui sopra vengono erogati in quanto è stato superato il valore soglia nel medesimo anno di riferimento 1990.

Per l'erogazione di cui trattasi si farà riferimento alle categorie e gradi ricoperti al 31 dicembre dell'anno di competenza del premio stesso.

Resta convenuto che nel caso di superamento del valore base verrà corrisposto al vice capo ufficio l'importo di L. 1.200.000 con la stessa riparametrazione per le restanti categorie e gradi.

Nel caso che il valore base venga superato nella misura eccedente il 51% della differenza fra lo stesso valore base e il valore soglia, verrà corrisposto al vice capo ufficio l'importo di L. 1.500.000 con la stessa riparametrazione per le restanti categorie e gradi.

Ferma rimanendo la disciplina della materia portata dall'art. 152, commi 5°, 6°, 7° e 9° del citato C.C.N.L. 16 gennaio 1991, il premio di produttività non compete al personale cui, per l'anno di riferimento, sia stata assegnata una nota di qualifica inferiore a sufficiente.

L'erogazione del premio di produttività riferito ai dati di bilancio dell'anno 1990 è stata effettuata nel mese di gennaio 1992. Quanto al premio relativo agli anni a seguire la corresponsione avverrà entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio di cui trattasi - per sua natura avente la caratteristica di "una tantum" a mente del 5° comma dell'art. 152 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 - non ha natura di retribuzione utile agli effetti della previdenza aziendale. Detto premio non è inoltre computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

NORMA TRANSITORIA

Tenuto conto che l'ipotesi di accordo del 23/12/1991 è avvenuta in prossimità della conclusione dell'esercizio economico 1991, le parti hanno provveduto - sulla base dei dati proiettati a fine esercizio - ad applicare i criteri assunti a base per la determinazione dell'indicatore di produttività per lo stesso anno 1991.

Tale computo ha consentito di stabilire che anche per l'anno 1991 viene superato il valore soglia.

In relazione a ciò, l'Istituto provvederà - nel mese di giugno 1992 - alla corresponsione degli importi concordati di cui al 4° comma del presente articolo.

Le parti pertanto convengono di non far luogo al previsto incontro da tenersi

entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio e di assumere il dato e sopra in via convenzionale come acquisito.

In caso di mutamento istituzionale della Cassa le parti si incontreranno a verificare gli effetti che tale mutamento potrà avere sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione dell'indicatore di produttività.

Art. 34 - Anzianità convenzionale: riconoscimento aumenti periodici

Il riconoscimento di anzianità convenzionale, agli effetti degli aumenti periodici di cui all'art.92 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, anticiperà il beneficio aumenti periodici ancora da maturare alla data di decorrenza del riconoscimento.

Il riconoscimento di anzianità convenzionale di cui alla lettera f) dell'art. del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 prescindere dalla condizione che l'assunzione avvenuta nella stessa categoria alla quale il lavoratore apparteneva presso l'Istituto di provenienza.

L'acceleramento dell'aumento periodico previsto dall'art. 99 lett. c) C.C.N.L. 16 gennaio 1991 avrà efficacia soltanto sull'aumento di prossima maturazione, lasciando inalterata la data di quello successivo.

Art. 35 - Premio di anzianità

Ai dipendenti che abbiano compiuto il 25° anno di servizio effettivo sarà corrisposto un premio di anzianità costituito da:

- una mensilità di retribuzione ordinaria con esclusione dell'assegno per il nucleo familiare, dell'integrazione assegni familiari, del contributo di cui all'art. dell'indennità di rischio;
- una medaglia d'oro.

Art. 36 - Contributo scolastico

Ai dipendenti dell'Istituto verrà corrisposto, per ogni figlio che sia iscritto che frequenti la scuola elementare, un contributo scolastico di L. 60.000 annui.

Le domande per ottenere il contributo scolastico suddetto dovranno essere presentate dai dipendenti alla Direzione Generale dell'Istituto entro il 30 novembre di ogni anno, corredate del certificato di iscrizione e frequenza alla scuola rilasciato dalla competente autorità scolastica, e da dichiarazione attestante per lo stesso figlio non vengano comunque corrisposte analoghe provvidenze.

Il contributo di cui sopra non potrà essere corrisposto per un numero di figli superiore alla durata del corso degli studi elementari.

La corresponsione del contributo di cui trattasi - che è incompatibile con eventuali altre forme di concorsi di spesa o borse di studio - viene effettuata entro due mesi successivi a quello della presentazione dei documenti attestanti il sussistere delle condizioni richieste.

Art. 37 - Missioni temporanee: trasferte e rimanente trattamento

Al personale inviato in missione temporanea spetta quanto appresso:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese per il trasporto del normale bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese di posta, telefono ed altre fatte in esecuzione del mandato ricevuto e nell'interesse dell'Istituto;
- 4) la diaria nelle misure previste dagli accordi economici nazionali.

La diaria si intende riferita a missioni di giornata intera, comprendenti la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso viene corrisposta in proporzione di un terzo rispettivamente per ogni pasto e il pernottamento.

La diaria comunque non spetta per le missioni temporanee disposte nell'ambito dei seguenti raggruppamenti:

- Direzione Generale in Lucca e Guamo, Sede di Lucca, Agenzie in Lucca, Agenzia di Lucca-Ospedale di Campo di Marte, Agenzia di Lucca-Mercato ortofrutticolo e Agenzia di Guamo;
- Filiale di Viareggio, Agenzie in Viareggio, Agenzia di Viareggio-Mercato ortofrutticolo;
- Agenzie di Pietrasanta e Marina di Pietrasanta.

La diaria non spetta inoltre quando il lavoratore viene inviato in missione temporanea in località distante meno di 5 chilometri dalla sua residenza.

Se la missione è compiuta in località non sede dell'Istituto, in luogo della diaria può essere effettuato il rimborso delle spese effettivamente sostenute oppure il rimborso a piè di lista della spesa dell'albergo per il solo pernottamento con riduzione di 1/3 della diaria.

Nel caso in cui il viaggio venga compiuto con il proprio automezzo, sempre che ne sia stata concessa autorizzazione, il rimborso delle spese di cui al n. 1 del presente articolo, verrà sostituito con un rimborso chilometrico, oltre eventuali spese per pedaggi e posteggi, nelle misure previste tempo per tempo dalle tabelle A.C.I. per i seguenti modelli tipo:

Autovetture a benzina (percorrenza media annuale di 15.000 Km.)

- fino a 800 cc. (Panda 750 S berlina)
- da 801 cc. a 1000 cc. (Uno 45 Fire SL berlina 3 porte)
- da 1001 cc. a 1301 cc. (Regata 70 Super berlina)
- da 1302 cc. a 1600 cc. (Croma 1600 Berlina 4 porte)
- oltre 1600 cc. (Croma I.E. 2.0 berlina 4 porte)

Autovetture Diesel (percorrenza media annuale di 20.000 Km.)

- fino a 1301 cc. (Uno 1300 Super 5 porte)
- da 1302 cc. a 1700 cc. (Tipo 1700 digit)
- oltre 1700 cc. (Croma 2,5 turbo berlina 4 porte).

I modelli tipo come sopra individuati sono soggetti a revisione entro il 31 marzo di ogni anno.

Le eventuali variazioni delle tabelle suddette verranno applicate, a questi fini, dal mese successivo a quello della loro pubblicazione.

Per determinare le distanze si farà riferimento a quelle risultanti dagli atlanti stradali pubblicati dal T.C.I.

Nota a verbale - Il rimborso di cui al punto 1), anche in caso di rimborso chilometrico, spetta per le spese sostenute dal luogo di lavoro abituale oppure, se autorizzato dall'Istituto, dal luogo di residenza.

Art. 38 - Trasferimenti: trattamento economico

In tutti i casi di trasferimento disposti ad iniziativa dell'Istituto, compresi quelli conseguenti a promozione, a sedi che distino più di 25 chilometri dalla frazione o dal capoluogo del comune di residenza del lavoratore (a seconda che questi risieda in una frazione o nel capoluogo di comune), spetterà al lavoratore, per un minimo di 20 giorni lavorativi, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, la diaria nelle misure previste per i due pasti, salvo il caso di pernottamento. Per distanze inferiori spetterà per un minimo di 15 giorni lavorativi, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, la diaria nelle misure previste per un pasto.

Per determinare le distanze si farà riferimento a quelle risultanti dagli atlanti stradali pubblicati dal T.C.I.

La diaria comunque non spetta per i trasferimenti disposti nell'ambito dei seguenti raggruppamenti:

- Direzione Generale in Lucca e Guamo, Sede di Lucca, Agenzie in Lucca, Agenzia di Lucca-Ospedale di Campo di Marte, Agenzia di Lucca-Mercato Ortofrutticolo e Agenzia di Guamo;
- Filiale di Viareggio, Agenzie in Viareggio, Agenzia di Viareggio-Mercato Ortofrutticolo e Agenzia di Montramito;
- Filiale di Massa e Agenzia di Marina di Massa;
- Agenzie di Carrara e Avenza;
- Agenzie di Camaiore, Lido di Camaiore e Capezzano Pianore;
- Agenzie di Pietrasanta e Marina di Pietrasanta;
- Agenzie di Lammari, Marlia, Capannori e Segromigno in Monte;
- Agenzie di Fornaci di Barga e Fornaci di Barga-Europa Metalli L.M.I. S.p.A.

Art. 39 - Ricorsi avverso le note di qualifica

In relazione al disposto dell'art.98, 7° comma, del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, in caso di ricorso avverso la nota di qualifica, il dipendente potrà richiedere l'assistenza di rappresentanti sindacali dipendenti dell'Istituto, ramo credito, che saranno resi edotti dei dati relativi alla posizione del dipendente stesso, necessari per l'espletamento del mandato di assistenza.

Nel mandato di assistenza il lavoratore dovrà specificare i poteri delegati.

Nota: per quanto riguarda l'assistenza sindacale vedasi anche quanto previsto in materia nella delibera 4/5/1992 punto 16).

Art. 40 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

A termini dell'art. 139 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 e in relazione a quanto previsto dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300, ai fini della tutela della

salute e della integrità fisica del lavoratore, l'Istituto:

- acconsentirà che le Rappresentanze sindacali aziendali promuovano unitariamente l'effettuazione di sopralluoghi da parte delle stesse e di Enti pubblici competenti in materia;
- farà eseguire, anche prima di 18 mesi compatibilmente alla disponibilità della U.S.L., controlli per gli addetti ai video terminali che ne facciano richiesta tramite il centro operativo di appartenenza;
- farà eseguire ogni dodici mesi controlli sulle carte autocopianti chimiche che devono comunque essere munite di certificazione di non nocività delle case produttrici all'atto della consegna;
- esaminerà i casi specifici di condizioni di lavoro nocive allo scopo di ricercare idonee soluzioni;
- non potrà adibire in via continuativa ai video-terminali le lavoratrici in stato di gravidanza qualora sia prodotta idonea certificazione medica dalla quale risulti che l'uso continuativo di tali apparecchiature sia di pregiudizio alle condizioni delle lavoratrici stesse. Ovviamente, in tali casi le lavoratrici saranno adibite ad altre mansioni;

e inoltre:

- doterà le sedi di nuova costruzione di porte rotanti o eventualmente di migliori o più moderni impianti di sicurezza;
- adotterà nelle ristrutturazioni di sedi, già realizzate dal punto di vista edilizio, tutte le soluzioni di sicurezza possibili, fatte ovviamente salve le esigenze di servizio.

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono all'Istituto una raccomandazione affinché escluda dalla adibizione in via continuativa ai video-terminali il personale che abbia particolari e comprovati motivi di salute.

Nota: per quanto riguarda la tutela dell'incolumità fisica del lavoratore vedasi quanto previsto dalla delibera in data 4/5/1992 punto 7)

Art. 41 - Innovazioni tecnologiche

Ai sensi dell'art. 16 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, l'Istituto informerà le OO.SS. aziendali delle eventuali innovazioni tecnologiche adottate.

Nota:

Il 26-7-79 l'Azienda ha inviato alla F.I.B. una lettera del seguente tenore:

- Comunico che l'Istituto si impegna ad informare preventivamente codeste OO.SS. di eventuali innovazioni tecnologiche per la valutazione degli effetti che le innovazioni stesse possono produrre sui carichi, sui ritmi di lavoro e sulle condizioni igienico ambientali.
- Distinti saluti. Il Presidente.

Il 24-2-1981 l'Azienda ha inviato la seguente ulteriore lettera:

- Confermiamo l'impegno assunto dall'Istituto con lettera in data 26 luglio 1979 concernente le innovazioni tecnologiche con l'ulteriore precisazione che all'inizio di ogni anno sarà data preventiva comunicazione ai rappresentanti sindacali aziendali del programma relativo alle innovazioni stesse.
- Distinti saluti. Il Vice Presidente.

Art. 42 - Mansioni tecnico informatiche

Con riferimento al disposto dell'art. 2, penultimo comma, e dell'art. 65, ultimo comma, del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, per il personale tecnico informatico sono previste le seguenti mansioni, riferite indifferentemente ad attività di tipo applicativo e/o sistemistico:

Analista di sistemi,
Analista di procedure,
Programmatore analista,
Programmatore,
Operatore schedulatore,
Operatore CED e TAD,
Registratore e/o coadiutore.

È inoltre prevista la mansione di "responsabile di gruppo" da attribuire al personale tecnico chiamato a coordinare i gruppi di lavoro definiti nell'assetto organizzativo del centro operativo.

Sono inoltre previsti:

- nell'Ufficio Sviluppo Procedure D.P. (*): n. 1 capo ufficio
- nell'Ufficio Progetti (*): n. 2 quadri di grado 2° e n. 1 capo ufficio
- nell'Ufficio Sistemisti D.P. (*): n. 1 quadro di grado 2°
- nell'Ufficio CED: n. 1 quadro di grado 2° e n. 1 capo ufficio
- nell'Ufficio TAD: n. 1 capo ufficio.

I 4 posti di quadro e i 4 posti di capo ufficio suddetti sono compresi nel numero dei quadri e dei capi ufficio indicati all'art. 2.

Quadri e capi ufficio, oltre allo svolgimento delle specifiche mansioni tecniche attendono ai particolari compiti organizzativi e di coordinamento loro attribuiti nell'ambito del proprio centro operativo.

Nell'accordo economico aziendale sono indicate le speciali indennità spettanti a chi prevalentemente svolge una delle mansioni suindicate.

(*) - (proveniente dal soppresso Ufficio Analisi e Programmazione).

Art. 43 - Automatismi di carriera: analista di procedure, programmatore analista, programmatore, operatore/schedulatore, operatore

Ai sensi dell'art. 65, penultimo comma, del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, per il personale adibito a mansioni di analista di procedure, programmatore/analista, programmatore, operatore/schedulatore, operatore, si prevede quanto segue:

- il personale di grado 4° della categoria impiegati accede al grado 3° dopo due anni di espletamento delle mansioni in via prevalente e continuativa purché abbia una anzianità di servizio di tre anni e purché abbia conseguito note di almeno "sufficiente" per l'ultimo biennio antecedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità nel grado;
- il personale di grado 3° della categoria impiegati accede al grado 2° della categoria impiegati (vice capo ufficio) dopo tre anni di espletamento delle mansioni in via prevalente e continuativa purché abbia una anzianità di servizio di sei anni e purché abbia conseguito note di almeno "sufficiente" per l'ultimo biennio ante-

cedente all'anno di compimento del periodo prescritto di anzianità nel grado.

È altresì facoltà dell'Istituto di inquadrare il personale suddetto nel grado 2° della categoria impiegati (vice capo ufficio) al compimento del quinto anno di servizio.

Il periodo di assenza relativo al servizio obbligatorio militare di leva o sostitutivo prestato - durante il rapporto di lavoro con l'Istituto sarà calcolato per la decorrenza dell'anzianità di servizio.

Ai fini della continuità nell'espletamento delle mansioni non si terrà conto delle assenze per malattia di durata non superiore ai due mesi e delle assenze per ferie; le assenze per malattia di durata superiore e le assenze per altri motivi sospendono il decorso dei rispettivi periodi.

Art. 44 - Turni al C.E.D. nei giorni semifestivi

Con riferimento all'art. 63, terzo comma, del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, nei giorni semifestivi presso il C.E.D. i turni saranno effettuati nelle sole ore antimeridiane, fatta eccezione per il personale strettamente necessario per la chiusura del servizio in tempo reale e per assicurare i servizi telematici di mercato.

Art. 45 - Indumenti per il servizio

L'Istituto fornirà al personale qui di seguito specificato i seguenti indumenti per il servizio:

a) Personale subalterno:

- una divisa estiva (con due paia di pantaloni) ogni anno
- una divisa invernale (con due paia di pantaloni) ogni anno
- n. 3 camicie ogni anno
- n. 3 cravatte ogni anno
- un cappotto (od impermeabile pesante) ogni 4 anni
- un paio di scarpe ogni anno
- una maglia ogni anno.

b) Addetti al magazzino stampati:

- cappa da lavoro secondo la necessità.

c) Personale ausiliario:

- cappa da lavoro secondo la necessità.

Art. 46 - Turni notturni al personale ausiliario

Il personale di fatica può essere chiamato, a turno, a svolgere il proprio lavoro di pulizia ed altro nelle ore notturne, effettuando nel contempo il servizio di vigi-

lanza. Detto personale riceverà uno speciale compenso aggiuntivo nelle misure nei modi tempo per tempo stabiliti dall'Accordo economico nazionale.

Art. 47 - Compensi al personale subalterno per prestazioni nella giornata del sabato

Il compenso previsto dall'art. 134 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 per il personale subalterno adibito a turno alla custodia diurna nei locali dell'Istituto nella giornata di sabato è fissato nella misura tempo per tempo stabilita dall'Accordo economico nazionale.

Art. 48 - Polizze di assicurazione

Il premio relativo all'assicurazione cumulativa per la copertura dei rischi invalidità permanente e di morte a seguito di infortunio connessi con l'attività professionale ed extra professionale attualmente in corso è a totale carico della Cassa.

Il premio relativo all'assicurazione cosiddetta "casco", stipulata a decorrere dal 1° settembre 1988 a favore dei dipendenti autorizzati a valersi di proprio mezzo posto in circolazione per ordine e conto dell'Istituto, è a totale carico della Cassa.

L'Istituto inoltre disporrà, con decorrenza 6 ottobre 1991, un contributo annuo di L. 180 milioni, nelle forme che riterrà più opportune per il pagamento del premio di una polizza sanitaria a favore del personale assunto con contratto tempo indeterminato.

Nota: in data 10 giugno 1992 la Cassa di Risparmio di Lucca S.p.A. ha inviato alle OO.SS. aziende una lettera del seguente tenore:

Polizza sanitaria.

Con riferimento all'oggetto, l'Azienda conferma l'impegno ad estendere a tutto il personale ramo credito eventuali analoghe iniziative che dovessero essere concordate per il personale direttivo anche a livello nazionale; e ciò con assorbimento del contributo di cui all'ultimo comma dell'art. 48 del contratto integrativo aziendale del personale appartenente alle categorie quadri, impiegati, subalterni e ausiliari del ramo credito, sottoscritto l'8 giugno 1992.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE

Art. 49 - Permessi non retribuiti

Nell'ambito delle previsioni di cui all'art.78 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 verranno concessi - al personale che ne faccia richiesta - n. 3 giorni annui di permessi non retribuiti (da usufruirsi nell'anno solare di riferimento), in particolare nei casi di:

- ricovero ospedaliero del coniuge, dei figli o dei congiunti conviventi;
- malattia dei figli entro il sesto anno di età;
- altri gravi fatti di indole privata o comunque quando sussistano giustificate e serie cause.

Le motivazioni sottostanti al permesso concesso dovranno essere opportunamente documentate.

Art. 50 - *Permessi ai lavoratori studenti*

Ai dipendenti studenti che frequentano corsi per il conseguimento di una laurea, diploma o licenza di scuola media inferiore, saranno concessi permessi retribuiti nei seguenti limiti e con le modalità di cui in appresso:

a) per il conseguimento di una laurea:

- due giorni lavorativi per ogni esame che sia previsto nel piano di studi, oltre a quello in cui si svolge la prova;
- sei giorni lavorativi, oltre a quello in cui si svolge l'esame di laurea; da utilizzare, per almeno un giorno intero alla volta, nel periodo di tre mesi anteriore al giorno in cui è prevista la prova di esame, con preavviso di cinque giorni;

b) per il conseguimento di un diploma o della licenza di scuola media inferiore:

- i dieci giorni precedenti a tali esami, oltre ai giorni in cui gli stessi si svolgono.

In ogni caso i permessi dovranno essere giustificati con la presentazione di idonea certificazione.

Nel caso che l'esame non venga sostenuto, così come nel caso che non sia giustificato ai sensi del comma precedente, il dipendente non potrà nuovamente utilizzare per lo stesso esame i permessi di cui abbia già usufruito. Inoltre, nel caso di esito negativo, per lo stesso esame il dipendente non potrà più usufruire dei permessi aggiuntivi a quello della prova già utilizzati.

Art. 51 - *Reperibilità*

L'obbligo di reperibilità di cui all'art.54 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 interessa:

- il personale addetto alla sorveglianza del palazzo di residenza;
- il personale dell'Ufficio Tecnico;
- il personale tecnico del C.E.D., con esclusione dei registratori e/o coadiutori e degli operatori TAD.

Con accordo in data 23 novembre 1988 sono stati definiti modalità e tempi di applicazione nonché le misure dei particolari compensi.

Nota: in materia di reperibilità, vedasi il testo dell'accordo riportato in appendice.

Art. 52 - *Part-time*

Con verbale di accordo in data 24 novembre 1989 è stata stabilita la disciplina per l'esecuzione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Nota: in materia di part time, vedasi il testo dell'accordo riportato in appendice.

Art. 53 - *Contributo per persone a carico*

Il contributo semestrale di cui all'art.26 del contratto integrativo aziendale 20

dicembre 1974 sarà corrisposto in rate mensili di L. 3.500 ciascuna secondo la normativa nazionale in materia di integrazione assegni familiari.

Nota a verbale: - Quanto sopra in attesa di eventuali modifiche della disciplina legislativa in materia di trattamenti di famiglia.

Art. 54 - *Applicazione e durata del C.I.A.*

Il presente contratto integrativo aziendale si applica al personale in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.

Le norme contenute nel presente contratto decorrono dal 1° gennaio 1992, salvo le diverse decorrenze specificate nei singoli articoli.

Il presente contratto, laddove disdetto entro il 30 settembre 1992, scadrà il 31 dicembre 1992.

Detto contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di quattro anni, laddove non disdetto nei termini di cui sopra, e così successivamente qualora non venga disdetto tre mesi prima di ciascuna scadenza.

Art. 55 - *Norme transitorie*

A

Sono considerati operai specializzati gli attuali addetti alla conduzione e manutenzione degli impianti elettrici, telefonici, elettronici, idraulici, termici e di condizionamento dell'Istituto.

Il relativo trattamento economico per paga base e scatti è quello risultante dal separato accordo economico aziendale.

B

Il personale appartenente alla categoria subalterni alla data del 20 gennaio 1981 ed inquadrato nel grado 4° (attuale grado 5°) della categoria impiegati, con decorrenza 1°/4/1981 e 1°/10/1981 in applicazione della norma transitoria dell'art.30 del C.I.A. 20/1/1981, potrà essere chiamato a svolgere indifferentemente le mansioni di competenza del personale subalterno stesso.

C

Il diritto all'indennità di L. 150.000 mensili per 14 mensilità prevista nel Protocollo modificativo 9/5/1985 viene conservato esclusivamente a favore del personale che sia inquadrato nel grado 1° della categoria impiegati (capo ufficio) alla data del 5 febbraio 1988.

Ovviamente l'indennità di cui sopra continua ad essere riassorbibile secondo le disposizioni portate dal protocollo suddetto nonché dall'art.5 dell'Accordo economico nazionale 19/3/1987.

Art.56 - *Abrogazione e sostituzione di precedenti regolamentazioni*

Il presente contratto abroga e sostituisce tutta la regolamentazione normativa del rapporto di lavoro del personale disciplinato dal presente contratto, già in vigore aziendalemente per effetto di precedenti contratti, accordi, regolamenti e delibe-

razioni. Tale norma non riguarda la regolamentazione del trattamento pensionario, disciplinato dal separato regolamento approvato dall'Organo di Vigilanza.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Pari opportunità: in relazione a quanto previsto dall'art. 144 del C.C.N.L. 16/1/1991, le parti costituiranno un'apposita Commissione, composta da Rappresentanti dell'Istituto e delle OO.SS. aziendali, al fine di elaborare analisi e progetti in materia di azioni positive con riferimento anche alle previsioni della legge 10/4/1991 n. 125.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano una gestione equilibrata dello strumento attualmente esistente in materia di criteri promotivi. In presenza dell'assoluta indisponibilità aziendale ad apportare modifiche ai medesimi, manifestata anche in sede di rinnovo del C.I.A., riconfermano la volontà di riesaminare, già dal prossimo C.I.A., la materia complessivamente considerata. A tal fine, per favorire un moderno, rapido e funzionale utilizzo della risorsa umana, considerano possibile introdurre, nelle metodologie di scelta, criteri anche parzialmente riconducibili alla discrezionalità aziendale.

ACCORDO ECONOMICO AZIENDALE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE "QUADRI", "IMPIEGATI", "SUBALTERNI" E "AUSILIARI"

Il giorno 8 giugno 1992, in Lucca, nel palazzo di residenza della Cassa di Risparmio di Lucca,

premessò

che con Accordo Nazionale stipulato il 16 gennaio 1991 tra l'Associazione fra le Casse di Risparmio e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori è stata fissata la regolamentazione economica del rapporto di lavoro del Personale delle Casse di Risparmio appartenente alle categorie "quadri", "impiegati", "subalterni" e "ausiliari":

tra

la CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA S.p.A., rappresentata dal Presidente dr. rag. Vincenzo Da Massa Carrara, assistito dal Direttore Generale dr. rag. Arturo Lattanzi

e

- la FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.), rappresentata dai signori: Pietro Delia, Roberto Matteucci, Silvana Orlandi, Pier Luigi Serantoni, Giovanni Rossi e Antonio Tongiani
- la FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI ASSICURATIVI (F.I.B.A./CISL), rappresentata dai signori: Vincenzina Brocchini, Claudio Carmazzi, Franco Lapi e Lido Micheli
- la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ASSICURAZIONI CREDITO (F.I.S.A.C./CGIL), rappresentata dai signori: Giuseppe Bonetti, Giuseppe Conte, Claudio Genovali, Davide Lunardi, Roberta Mencarini, Enrico Michele Profetti e Paolo Rossi

in esecuzione del suddetto Accordo Nazionale

si è convenuto quanto appresso, in attuazione dell'ipotesi di accordo raggiunta in data 23 dicembre 1991:

Art. 1

Il trattamento economico del personale della Cassa di Risparmio di Lucca appartenente alle categorie "quadri", "impiegati", "subalterni" e "ausiliari" è indicato nelle tabelle allegate al presente Accordo, sub lettera A), di cui fanno parte integrante.

Art. 2

Il trattamento economico di cui al precedente articolo decorre dal 1° gennaio 1992, salvo le diverse decorrenze specificate nelle singole tabelle.

Art. 3

Al personale compete un assegno annuale (denominato "assegno aziendale") di L. 369.975 uguale per tutti, pagabile nel mese di aprile di ogni anno.

Resta stabilito inoltre che le riduzioni, riferite ad eventuali assenze e/o cessazioni dal servizio ed a mutamenti di categoria e grado nel corso dell'anno, verranno determinate applicando gli stessi criteri previsti per la corresponsione delle gratifiche contrattuali.

Nota a verbale - Le parti si danno inoltre atto che la misura dell'assegno di cui al presente articolo è stata convenuta in attuazione dell'art. 18 dell'Accordo economico nazionale 19/3/1987 e che, di conseguenza, l' "assegno aziendale ex accordo 5 dicembre 1984" è soppresso.

Art. 4

Il presente Accordo abroga e sostituisce tutte le regolamentazioni di carattere economico concernenti il personale di cui all'art. 1, aziendali in vigore per effetto di precedenti contratti, accordi, regolamenti e deliberazioni.

Il presente Accordo scade il 31 dicembre 1992.

TABELLE DI TRATTAMENTO ECONOMICO PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE QUADRUPLE DI IMPIEGATI, SUBALTERNI E AUSILIARI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1992

"RAMO CREDITO"

PAGA BASE (Stipendi o Salario) - per 14 mensilità -

Quadri	L. 1.573.662
Impiegati appartenenti ai gradi superiori a quello minimo	L. 1.024.096
Impiegati di grado minimo	L. 913.157
Subalterni	L. 816.812
Operai	L. 793.315
Uomini di fatica	L. 704.966

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ - per 14 mensilità -

Classe	N° scatti	Quadri	Impiegati dei gradi super. al minimo	Impiegati di grado min.	Subalterni	Operai	Uomini di fatica
1	-	-	-	-	-	-	-
2	1	59.938	59.938	51.310	41.938	37.284	29.022
3	2	119.876	119.876	102.620	83.876	74.568	58.044
4	3	179.814	179.814	153.930	125.814	111.852	87.066
5	4	239.752	239.752	205.240	167.752	149.136	116.088
6	5	299.690	299.690	256.550	209.690	186.420	145.110
7	6	359.628	359.628	307.860	251.628	223.704	174.132
8	7	419.566	419.566	359.170	293.566	260.988	203.154
9	8	479.504	479.504	410.480	335.504	298.272	232.176
10	9	539.442	539.442	461.790	377.442	335.556	261.198
11	10	599.380	599.380	513.100	419.380	372.840	290.220
12	11	659.318	659.318	564.410	461.318	410.124	319.242
13	12	719.256	719.256	615.720	503.256	447.408	348.264

TABELLA DI TRATTAMENTO ECONOMICO PER L'OPERAIO SPECIALIZZATO

PAGA BASE (Stipendio o Salario) - per 14 mensilità - L. 913.157

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ - per 14 mensilità -

Classe	N° scatti	Importo
1	-	L. -
2	1	L. 51.310
3	2	L. 102.620
4	3	L. 153.930
5	4	L. 205.240
6	5	L. 256.550
7	6	L. 307.860
8	7	L. 359.170
9	8	L. 410.480
10	9	L. 461.790
11	10	L. 513.100
12	11	L. 564.410
13	12	L. 615.720

INDENNITÀ DI MENSA - per 12 mensilità - L. 85.262

INDENNITÀ DI CARICA - per 14 mensilità -

Quadri (per il grado superiore al minimo) importo massimo pari a L. 164.892
Impiegati di grado 1° (Capo Ufficio) L. 386.287
Impiegati di grado 2° (Vice Capo Ufficio) L. 227.426
Capo Reparto L. 114.274

INDENNITÀ ADDETTI A FUNZIONI DI COORDINAMENTO DEL PERSONALE SUBALTERNO E AUSILIARIO - per 14 mensilità -

Coordinatore del nucleo servizi ausiliari dell'Istituto L. 47.607
Coordinatore del personale subalterno e ausiliario dislocato nel palazzo di residenza L. 29.040

Le misure di dette indennità saranno pari a quelle nazionali tempo per tempo vigenti rispettivamente per il Capo Commesso e per il Vice Capo Commesso.

INDENNITÀ DI SCALA MOBILE - per 14 mensilità -

Quadro di grado 1° L. 1.073.757
Quadro di grado 2° L. 1.065.075
Capo Ufficio L. 1.054.033
Vice capo ufficio L. 1.042.189
Capo reparto L. 1.035.431
Impiegato di grado 4° L. 1.029.052
Impiegato di grado 5° L. 1.020.377
Commesso L. 1.013.735
Operaio L. 1.011.473
Uomo di fatica L. 1.004.697

TRASFERTE O MISSIONI: diaria giornaliera

Quadri L. 145.800
Impiegati L. 127.000
Subalterni L. 100.400
Ausiliari L. 94.200

INDENNITÀ DI RISCHIO - per 12 mensilità -

Sportelli di 1° categoria L. 231.100
Impiegati addetti alla stanza di compensazione che svolgono oltre alle mansioni inerenti il servizio della stanza di compensazione, anche mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello L. 88.700

Nota: Con decorrenza 1° marzo 1988, tutti gli Sportelli dell'Istituto sono classificati di 1° categoria.

INDENNITÀ DI REGGENZA AI TITOLARI DELLE DIPENDENZE - per 12 mensilità -

Agenzia di 2° categoria (quadro di grado 1°) L. 210.000
Agenzia di 3° categoria (quadro di grado 2°) L. 180.000
Agenzia di 4° categoria (capo ufficio) L. 150.000
Agenzia di 5° categoria (vice capo ufficio) L. 120.000

INDENNITÀ AGLI ADDETTI AL CENTRO ELABORAZIONE DATI - per 14 mensilità -

Registratore e/o coadiutore L. 45.000
Programmatore e operatore CED e TAD L. 95.000
Programmatore/analista L. 110.000
Analista di procedure ed operatore schedulatore L. 120.000
Analista di sistemi L. 250.000
(non cumulabile con nessuna altra indennità di natura tecnica e riassorbibile in caso di promozione a funzionario)
Responsabile di gruppo L. 120.000
(oltre quella della mansione tecnica)

Nota a verbale - Gli importi di cui sopra sostituiscono quelli già corrisposti a titolo di "indennità agli addetti al CED" e di "integrazione dell'indennità agli addetti al CED" secondo le previsioni di cui all'Accordo economico aziendale 21/12/1989.

COMPENSO PER IL TERZO TURNO (ART. 65 C.C.N.L. 16/1/1991)

(effettuato fra le ore 22.00 e le ore 6.00) L. 50.000

**LETTERA INVIATA IN DATA 10 GIUGNO 1992
DALLA CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA S.P.A. ALLE OO.SS. AZIENDALI**

Delibere in materia di rapporti di lavoro.

Come noto, in relazione ad Intese tempo per tempo intercorse, talune materie di lavoro trovarono disciplina in delibere assunte ad hoc.

In analogia a tale comportamento la Cassa ha provveduto a disciplinare le materie in discorso nella delibera indicata in calce e di cui rimettiamo copia.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE

Allegato: delibera 4/5/1992

**ESTRATTO DELLA DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA
CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA IN DATA 4 MAGGIO 1992:**

Criteri promotivi

Conferma dei criteri promotivi del personale ramo credito deliberati dal Comitato di Gestione in data 25/3/1988;

*Commissione paritetica
pei rapporti col personale*

Conferma della delibera consiliare 14/11/1978 punto 2) riguardante la Commissione paritetica pei rapporti col personale che, opportunamente modificato con delibera consiliare 18/4/1989, risulta essere il seguente:

"Presso la Cassa funziona una Commissione paritetica pei rapporti col personale, alla quale può essere demandato ad iniziativa sia delle Rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del C.I.A. che dell'Istituto, l'esame dei provvedimenti riguardanti il personale stesso e di proposte per l'adozione di eventuali provvedimenti dello stesso genere. Quanto risulterà dai lavori della Commissione sarà comunque sottoposto al Comitato di Gestione, anche in caso di provvedimento già adottato, per la conferma, la modifica o la revoca del provvedimento medesimo. La conseguente delibera assunta dal Comitato di Gestione verrà sottoposta al Consiglio di Amministrazione per le valutazioni del caso.

La Commissione è composta di tre Amministratori e di tre Rappresentanti sindacali interni.

Nel corso di ogni seduta gli Amministratori potranno avvalersi dell'assistenza tecnica di un componente della Direzione Generale e i Rappresentanti sindacali di un esperto, dipendente dell'Istituto ramo credito, di loro designazione.

Al fine di permettere alla Commissione l'utile e tempestivo esame degli argomenti relativi ai criteri promotivi, ai provvedimenti disciplinari e ai trasferimenti conseguenti alla ristrutturazione degli organici:

- saranno comunicati tempestivamente all'anzidetta Commissione i criteri promotivi deliberati dall'Amministrazione e il loro termine di vigenza;
- sarà adottato, come norma di comportamento, il principio secondo il quale l'eventuale provvedimento disciplinare non sarà assunto prima che siano trascorsi quindici giorni dalla contestazione degli addebiti al dipendente interessato;
- verranno comunicati agli interessati con un mese di preavviso i trasferimenti conseguenti a ristrutturazione degli organici;
- i provvedimenti disciplinari non verranno adottati e i trasferimenti conseguenti a ristrutturazione degli organici non avranno effetto prima che sia stato ascoltato il parere della Commissione paritetica ove l'interessato ne faccia promuovere, nelle forme regolamentari, la convocazione entro i termini suindicati (rispettivamente quindici giorni e un mese) e sempre che la riunione non possa avvenire per inadempienza delle OO.SS. o dell'interessato.

La Commissione funziona secondo il Regolamento convenuto tra l'Amministrazione e le OO.SS. in data 25 febbraio 1969 che, opportunamente modificato, risulta essere del seguente tenore:

- 1°) Entro quindici giorni dalla sottoscrizione del presente Regolamento l'Amministrazione della Cassa di Risparmio di Lucca e le Organizzazioni Sindacali aziendali si comunicheranno scambievolmente i nomi delle persone chiamate a comporre la Commissione, tre rappresentanti effettivi e due supplenti.
Ogni eventuale mutamento delle persone che compongono la Commissione avrà effetto dalla data della comunicazione.
- 2°) La convocazione della Commissione deve avvenire mediante richiesta scritta della parte proponente e deve contenere l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; la convocazione deve inoltre indicare l'eventuale esperto designato e deve essere indirizzata rispettivamente a:
 - Amministrazione della Cassa di Risparmio di Lucca - Lucca
 - Rappresentanza Sindacale - mediante consegna ad uno qualsiasi dei Membri effettivi.
- 3°) La Commissione deve riunirsi obbligatoriamente entro dieci giorni dalla data della lettera di convocazione.
- 4°) La Commissione provvede, in ogni seduta, a nominare il Segretario il quale procede alla immediata verbalizzazione, in duplice copia, della discussione e delle relative

conclusioni e proposte, le quali saranno sottoposte al Comitato di Gestione immediatamente successivo. Il verbale è sottoscritto da tutti i partecipanti alle riunioni.

- 5°) Eventuali modifiche al presente Regolamento dovranno essere concordate tra l'Amministrazione della Cassa di Risparmio di Lucca e le Organizzazioni Sindacali aziendali*;

Trasferimenti - criteri

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988 punto 5), in materia di trasferimenti del personale in pianta stabile, e cioè:

- a) interpellare preventivamente l'interessato per eventuali osservazioni che questi ritenesse formulare;
- b) tenere conto delle esigenze di famiglia, dello stato di salute e delle anzianità di grado e di servizio dell'interessato;
- c) l'eventuale trasferimento conseguente a promozione di merito dovrà essere disposto entro tre mesi dalla decorrenza della medesima;
- d) in ogni caso di trasferimento dovrà essere dato un mese di preavviso salva, ovviamente, la possibilità di accordi con l'interessato per un periodo più breve;
- e) in tutti i casi di trasferimento, compreso quello conseguente a promozione, a sedi che distino più di 25 Km. dalla frazione o dal capoluogo del comune di residenza del lavoratore (a seconda che questi risieda in una frazione o nel capoluogo di comune), l'assegnazione non potrà avere durata superiore a tre anni (due anni in casi di particolare disagio dovuto a motivi personali e familiari da individuarsi in sede di Commissione paritetica nei rapporti col personale), salvo il consenso del lavoratore ad una ulteriore permanenza. Per determinare le distanze si farà riferimento a quelle risultanti dagli atlanti stradali pubblicati dal T.C.I.;
- f) il lavoratore che abbia maturato 20 anni di servizio non potrà essere trasferito di residenza, salvo nel caso di promozione al grado di capo ufficio o alla categoria quadri tenendosi peraltro conto, nei limiti del possibile, dei desideri dell'interessato. A tal fine non si considerano trasferimenti quelli disposti nell'ambito dei seguenti raggruppamenti:
 - Direzione Generale in Lucca e Guamo, Sede di Lucca, Agenzie in Lucca, Agenzia di Lucca-Ospedale di Campo di Marte, Agenzia di Lucca-Mercato Ortofrutticolo e Agenzia di Guamo;
 - Filiale di Viareggio, Agenzie in Viareggio, Agenzia di Viareggio-Mercato Ortofrutticolo e Agenzia di Montramito;
 - Filiale di Massa e Agenzia di Marina di Massa;

- Agenzie di Pietrasanta e Marina di Pietrasanta;
- Agenzie di Carrara e Avenza;

- g) entro sei mesi dalla domanda sarà data risposta alle richieste di trasferimento nonché alle richieste di scambio avanzate dai lavoratori di pari grado;
 - h) la Commissione paritetica nei rapporti col personale eventualmente convocata per l'esame di un trasferimento assisterà il lavoratore interessato, ove lo richieda una delle parti;
 - i) saranno prese in considerazione le richieste di mutamenti di incarichi nell'ambito dello stesso centro operativo quando il lavoratore abbia espletato per tre anni consecutivi lo stesso incarico; la domanda potrà essere presentata anche preventivamente;
- con le seguenti precisazioni:
- 1) delle domande di trasferimento giacenti presso l'Azienda sarà tenuto conto, fatte salve le esigenze di servizio, anche in sede di prima assegnazione dei nuovi assunti;
 - 2) compatibilmente con le esigenze di servizio, sarà favorito l'inserimento negli organici di un centro di lavoro di colore che, a parità di altre condizioni, risiedano vicini al centro di lavoro medesimo;

Mansioni di maneggio di denaro o di valori

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 1 e cioè:

- a) il personale, il quale abbia consentito di svolgere in via continuativa anche mansioni di maneggio di denaro o valori, ha diritto dopo tre anni dal consenso ad essere nuovamente adibito a mansioni amministrative e contabili, richiesta scritta, con preavviso di un anno, trascorso periodo sopra indicato;
- b) il personale inizialmente adibito a maneggio di denaro o valori, trasferito su sua richiesta a mansioni di contabilità potrà essere chiamato a svolgere le mansioni iniziali anche fuori del proprio centro di lavoro in casi eccezionali e situati; il consenso dell'interessato vale per un anno e può essere ovviamente rinnovato;

Nota: in data 10 giugno 1992 la Cassa di Risparmio di Lucca S.p.A. ha inviato alle OO.SS. aziendali una lettera del seguente tenore:

Mansioni di maneggio di denaro o di valori - punto 4) della delibera consiliare del 4 maggio 1992.

In relazione all'argomento in oggetto, l'Istituto comunica di non ravvisare controindicazioni a ripristinare nel punto in epigrafe, alla prima favorevole occasione, le norme seguenti, già contenute nella delibera consiliare del 9/5/1985:

- * - entro i primi sei mesi dall'assegnazione alle mansioni di cassa l'Azienda dopo preventivo colloquio tendente ad ottenere il consenso, potrà trasferire a mansioni di contabilità (o di contabile - cassiere) il dipendente nuovo assunto;
- il dipendente nuovo assunto adibito a mansioni di cassa, prima di esse-

chiamato a svolgere le mansioni stesse, sarà impiegato per un adeguato periodo, comunque non superiore a tre mesi, a mansioni di contabilità; ritenendo con ciò possibile confermare una prassi seguita dall'Istituto stesso e in considerazione del fatto che sostanzialmente analoghe norme sono contenute nella delibera consiliare 22/12/1988 concernente il personale del ramo servizio riscossione tributi.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE

Avanzamenti di mansione

Modifica della delibera consiliare 22/12/1988, punto 7) lett. a), come segue:

L'avanzamento nelle mansioni tecniche del personale con specializzazione tecnico-informatica (attualmente Uffici Progetti, Sviluppo Procedure D.P., Sistemisti D.P., CED e TAD) avverrà nel rispetto della seguente normativa:

- quanto a programmatore-analista:
 - si accede alla suddetta mansione in via automatica dopo tre anni di espletamento di quella di programmatore. Il termine può essere ridotto a non meno di un anno ad iniziativa dell'Istituto;
- quanto ad analista di procedure:
 - le esigenze delle relative prestazioni verranno soddisfatte attingendo al personale con mansioni di programmatore-analista che abbia svolto tali mansioni per non meno di un anno. All'analista di procedure possono essere richieste anche mansioni di programmatore;
- quanto a responsabile di gruppo:
 - alle esigenze di coordinamento dei gruppi di lavoro degli attuali:
 - Uffici Progetti, Sviluppo Procedure D.P., Sistemisti D.P. si sopperirà attingendo al personale con mansioni di analista di procedure che abbia svolto tali mansioni per non meno di un anno;
 - Uffici CED e TAD si sopperirà attingendo al personale con mansioni di operatore-schedulatore che abbia svolto tali mansioni per almeno 2 anni;
- quanto ad analista di sistemi:
 - le esigenze delle relative prestazioni saranno soddisfatte attingendo al personale con mansioni di analista di procedure che abbia svolto mansioni di responsabile di gruppo per almeno un anno ed abbia almeno cinque anni di anzianità di servizio;
- quanto a operatore-schedulatore:
 - si accede alla suddetta mansione in via automatica dopo 3 anni di espletamento della mansione di operatore CED. Il termine può essere ridotto a non meno di due anni su iniziativa dell'Istituto;

Avanzamenti gerarchici

Conferma con modifiche della delibera consiliare 22/12/1988 punti 7) lettera a) e 8) come segue:

- agli analisti di sistema compete la qualifica minima di vice capo ufficio;
- ai responsabili di gruppo compete la qualifica di vice capo ufficio prima del compimento di sei anni di anzianità di servizio prevista in generale per il personale che svolge mansioni tecnico-informatiche purché abbia maturato cinque anni di anzianità di servizio ovvero
 - se in organico agli attuali Uffici Progetti, Sviluppo Procedure D.P., Sistemisti D.P., abbia svolto le mansioni di responsabile di gruppo per almeno due anni;
 - se in organico agli attuali Uffici CED e TAD, abbia svolto la mansione di operatore-schedulatore per almeno tre anni;
- per la copertura dei posti di capo ufficio previsti negli attuali Uffici Progetti, Sviluppo Procedure D.P., Sistemisti D.P. e CED la scelta verrà fatta fra il personale organicamente assegnato ai rispettivi Uffici che svolga mansioni di analista di sistemi o di responsabile di gruppo, che non abbia in pendenza domanda di trasferimento e che abbia un'anzianità di servizio minima di 9 anni;

Immissione di nuovo personale

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 7) lett. b), e cioè:

- per l'immissione di nuovo personale tecnico si sopperirà:
- quanto ad operatori CED:
 - mediante scelta in primo luogo fra gli operatori TAD e in secondo luogo fra il personale impiegatizio di grado quarto dell'Istituto sulla base dei risultati dei test attitudinali da farsi a cura di enti specializzati; la graduatoria rimarrà aperta fino all'assunzione di nuovo personale impiegatizio di grado quarto.
 - Non vi è obbligatorietà ad effettuare i test attitudinali né graduatoria per l'accesso alle mansioni di operatore TAD;
 - quanto a programmatori:
 - mediante scelta fra il personale impiegatizio di grado quarto e terzo dell'Istituto sulla base dei risultati di test attitudinali da farsi a cura di enti specializzati; la graduatoria rimarrà aperta fino all'assunzione di nuovo personale di grado quarto;
 - quanto a programmatori analisti, analisti di procedure e analisti di sistemi:
 - qualora non sia possibile soddisfare l'esigenza attraverso gli avanzamenti interni previsti al punto 5) punto 1) della presente delibera, si sopperirà mediante assunzione di nuovo personale impiegatizio di grado 4°;

ine

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punti 17) e 18), e cioè:

- conservazione del principio che in caso di rapina il personale che svolga mansioni di cassa o di operatore unico si considera sollevato da responsabilità economica anche se la somma rapinata superi i massimali assicurativi comunicati, ove non emerga un suo comportamento, anche se precedente, gravemente colposo;
- il lavoratore il quale abbia subito una rapina sarà trasferito, ove lo richieda, ad altra sede. Nel caso in cui le richieste siano avanzate da più lavoratori, l'azienda cercherà di soddisfarle con gradualità, compatibilmente con le esigenze di servizio;

ianità di servizio
grosse

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 19), e cioè: impegno di esaminare, entro sei mesi dalla domanda, eventuali rivendicazioni di anzianità di servizio prestato anteriormente all'iscrizione in ruolo (esclusi periodi di servizio come straordinario secondo la disciplina dei C.C.N.L.);

re di qualifica-
gnazione

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 20), e cioè:

- a) saranno valutati ai sensi dell'art. 97 del C.C.N.L. 16/1/1991 i dipendenti che abbiano prestato servizio nell'anno almeno 65 giorni lavorativi, senza che le assenze di qualsiasi natura abbiano conseguenze sul giudizio;
- b) nel caso che la nota non potesse essere assegnata ai sensi delle disposizioni di cui al precedente punto a), al lavoratore sarà attribuita - ai soli fini del premio di rendimento nonché di produttività di cui agli artt. 28, 29 e 33 del contratto integrativo aziendale, degli automatismi di carriera ed economici e dei criteri promotivi - la qualifica dell'anno precedente; non sarà invece qualificato ove la nota stessa sia stata di "insufficiente" o di "mediocre";
- c) peraltro il dispositivo di cui al precedente punto b) non si applica ai fini dei criteri promotivi allorché la mancata valutazione del dipendente, ai sensi del precedente punto a), sia dovuta ad assenze volontarie per le quali non spetti integralmente il normale trattamento economico, salvo il disposto dell'art. 98 del C.C.N.L. 16/1/1991;

ompense al personale

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 21), e cioè: le ricompense eventualmente riconosciute ai sensi dell'art. 99 del C.C.N.L. 16/1/1991 saranno portate a

conoscenza del personale accompagnate dall'indicazione sintetica delle motivazioni relative;

Scatto biennale laureati

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 1), e cioè: attribuzione - onde premiare la particolare qualificazione acquisita nel corso di studi universitari - di uno scatto biennale di anzianità ai dipendenti in possesso di laurea; ciò ai sensi dell'art. 99, lett. c), del C.C.N.L. 16/1/1991;

Informativa alle OO.SS.

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 22), e cioè:

saranno comunicati ai rappresentanti aziendali delle OO.SS.:

- gli appalti di servizi;
- le segnalazioni fatte all'Ufficio Provinciale del Lavoro in riferimento alle assunzioni ai sensi della legge 482/1968;
- le eventuali assunzioni di personale effettuate ai sensi della legge 482/1968;
- semestralmente le richieste di trasferimento e di scambio avanzate dal personale; l'Azienda potrà tener conto di osservazioni in proposito di parte sindacale, ovviamente fatte salve le esigenze di servizio;
- le domande di trasferimento dal CED pervenute e non accolte entro 18 mesi;
- preventivamente lo svolgimento di corsi di specializzazione, per i quali potrà tenersi conto di eventuali osservazioni di parte sindacale;
- parimenti in via previa, e se possibile all'inizio dell'anno, i corsi esterni ai quali l'Istituto intenda far partecipare il personale impiegatizio, indicando il nome dei partecipanti;

*Anticipo dell'orario per
gli addetti all'apertura
della posta*

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 23), e cioè: gli addetti all'apertura della posta che anticipano al mattino l'orario normale di entrata potranno usufruire, anche singolarmente, con adeguato preavviso al responsabile del Servizio di un intervallo per la colazione di durata diversa rispetto a quella del restante personale, nei limiti, ovviamente, delle previsioni contrattuali e ferma restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero;

Corsi

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punti 24), 25) e 26), e cioè:

- i corsi promossi dall'Azienda saranno aperti a tutto il personale per fasce di anzianità, per categorie o gradi e comunque sulla base di elementi obiettivi; le modalità e i programmi, di argomento essenzialmente pratico, saranno con-

- concordati con le OO.SS. aziendali; la scelta dei docenti sarà fatta di intesa con le OO.SS. aziendali e solo in caso di disaccordo la scelta competerà all'Istituto;
- al fine di consentire una migliore preparazione professionale nei vari settori verrà prolungata a tre settimane la durata dei corsi di inserimento dei nuovi assunti prevista in due settimane dall'art. 23 del contratto integrativo aziendale;
- saranno previsti specifici corsi di addestramento per i commessi, i quali, nel caso di promozione alla categoria impiegatizia, beneficeranno di un periodo di preparazione alle nuove mansioni;

Permessi per assistenza sindacale ai ricorsi avverso le note di qualifica

- Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 27), e cioè:
- consentire:
- alle OO.SS. aziendali di utilizzare permessi sindacali retribuiti per il tempo necessario all'istruttoria delle pratiche di ricorso avverso le note di qualifica in misura di 45 minuti per ogni ricorso ad ognuno dei 4 componenti della commissione sindacale, con un monte ore massimo annuo di 180 ore, fermo restando che il tempo utilizzato per l'udienza davanti alla Direzione Generale di due rappresentanti sindacali non è da computare nei tempi come sopra determinati;
 - ai ricorrenti il distacco dal lavoro per il tempo necessario a preparare il proprio ricorso con i rappresentanti sindacali, senza incidere sulla retribuzione;

Promozione a scelta, a vice capo ufficio - anzianità minima richiesta

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 28), e cioè: non promuovere a scelta al grado secondo impiegati di grado terzo, prima di sette anni di servizio (nel caso di personale assunto quale impiegato di grado quinto, prima di dodici anni di servizio);

Rotazione e ferie estive

- Il Consiglio poi riconosce l'utilità anche per l'Istituto:
- di assicurare, di regola, al personale di anzianità inferiore a 7 anni, una adeguata esperienza di lavoro presso le Dipendenze ed altresì di assicurare, di regola, all'interno di ogni Centro operativo - ivi compresi i settori del CED operativo e della programmazione, ciascuno nel suo ambito - la stessa adeguata esperienza di lavoro;
 - di assicurare a coloro che saranno adibiti a "Titolari" una specifica esperienza di lavoro nel ramo "Dipendenze"; almeno servizi di sportello/contabilità e segreteria fidi (quest'ultima o presso Dipendenza o presso Ufficio di Direzione Generale);

- di favorire, di regola e compatibilmente con le esigenze aziendali dell'Azienda, esperienze di lavoro in alme mansioni significative ai fini della professionalità al personale di anzianità inferiore ai 15 anni.
- Il Consiglio prende atto inoltre che la Direzione Generale
- comunicherà mensilmente ai Rappresentanti Aziendali OO.SS. le situazioni personali relative al terzo turno o manna spostata degli addetti al CED, richiedendo tali informazioni colla minor frequenza possibile;
 - terrà conto della raccomandazione delle OO.SS. - tempo formulata - secondo la quale ciascun dipendente lo richieda possa utilizzare due settimane di ferie nel periodo giugno-settembre;
 - invierà ai titolari di Dipendenza ed ai responsabili Servizi una circolare, copia della quale sarà inviata alle OO.SS. aziendali, per invitarli ad effettuare le rotazioni sopra specificate, comprese in particolare quelle relative al personale adibito a mansioni amministrative/contabili e maneggio di denaro o di valori.

Banconote false

Lettera inviata in data 27 dicembre 1993 dalla Cassa di Risparmio di S.p.A. alle OO.SS. aziendali

Banconote false - Art. 27 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991

Con riferimento alla normativa di cui all'art. 27 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, precisiamo che i casi sottoposti all'esame congiunto del funzionario posto all'Ufficio Tesoreria o del suo sostituto, del Capo Servizi Spezioni o del suo sostituto e di un cassiere di provata competenza per un parere di merito necessario per la delucidazione dei casi stessi.

Distinti saluti,

IL DIRETTORE GENERALE

Turno serale posta

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.:

Le OO.SS. venute a conoscenza del contenuto di alcuni assunti da rappresentanti della Direzione Generale, comunicati già alla precedente chiusura della vertenza per il ricorso del CIA 21/12/1989, tradottisi successivamente in consuetudini operative, ritengono che il turno serale per la spedita smistamento della posta alle dipendenze, sia svolto dai impiegati di grado 5° a turno fra loro e richiamano l'Atto ad un coerente rispetto degli impegni in oggetto.

cordati con le OO.SS. aziendali; la scelta dei docenti sarà fatta di intesa con le OO.SS. aziendali e solo in caso di disaccordo la scelta competerà all'Istituto;

- al fine di consentire una migliore preparazione professionale nei vari settori verrà prolungata a tre settimane la durata dei corsi di inserimento dei nuovi assunti prevista in due settimane dall'art. 23 del contratto integrativo aziendale;
- saranno previsti specifici corsi di addestramento per i commessi, i quali, nel caso di promozione alla categoria impiegatizia, beneficeranno di un periodo di preparazione alle nuove mansioni;

Permessi per assistenza sindacale ai ricorsi avverso le note di qualifica

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 27), e cioè:

consentire:

- alle OO.SS. aziendali di utilizzare permessi sindacali retribuiti per il tempo necessario all'istruttoria delle pratiche di ricorso avverso le note di qualifica in misura di 45 minuti per ogni ricorso ad ognuno dei 4 componenti della commissione sindacale, con un monte ore massimo annuo di 180 ore, fermo restando che il tempo utilizzato per l'udienza davanti alla Direzione Generale di due rappresentanti sindacali non è da computare nei tempi come sopra determinati;
- ai ricorrenti il distacco dal lavoro per il tempo necessario a preparare il proprio ricorso con i rappresentanti sindacali, senza incidere sulla retribuzione;

Promozione a scelta, a vice capo ufficio - anzianità minima richiesta

Conferma della delibera consiliare 22/12/1988, punto 28), e cioè: non promuovere a scelta al grado secondo impiegati di grado terzo, prima di sette anni di servizio (nel caso di personale assunto quale impiegato di grado quinto, prima di dodici anni di servizio);

Rotazione e ferie estive

Il Consiglio poi riconosce l'utilità anche per l'Istituto:

- di assicurare, di regola, al personale di anzianità inferiore a 7 anni, una adeguata esperienza di lavoro presso le Dipendenze ed altresì di assicurare, di regola, all'interno di ogni Centro operativo - ivi compresi i settori del CED operativo e della programmazione, ciascuno nel suo ambito - la stessa adeguata esperienza di lavoro;
- di assicurare a coloro che saranno adibiti a "Titolari" una specifica esperienza di lavoro nel ramo "Dipendenze": almeno servizi di sportello/contabilità e segreteria fidi (quest'ultima o presso Dipendenza o presso Ufficio di Direzione Generale);

- di favorire, di regola e compatibilmente con le esigenze funzionali dell'Azienda, esperienze di lavoro in almeno due mansioni significative ai fini della professionalità al personale di anzianità inferiore ai 15 anni.

Il Consiglio prende atto inoltre che la Direzione Generale:

- comunicherà mensilmente ai Rappresentanti Aziendali delle OO.SS. le situazioni personali relative al terzo turno o settimana spostata degli addetti al CED, richiedendo tali prestazioni colla minor frequenza possibile;
- terrà conto della raccomandazione delle OO.SS. - a suo tempo formulata - secondo la quale ciascun dipendente che lo richieda possa utilizzare due settimane di ferie nel periodo giugno-settembre;
- invierà ai titolari di Dipendenza ed ai responsabili dei Servizi una circolare, copia della quale sarà inviata anche alle OO.SS. aziendali, per invitarli ad effettuare le rotazioni sopra specificate, comprese in particolare quelle relative al personale adibito a mansioni amministrative/contabili o a maneggio di denaro o di valori.

Banconote false

Lettera inviata in data 27 dicembre 1993 dalla Cassa di Risparmio di Lucca S.p.A. alle OO.SS. aziendali

Banconote false - Art. 27 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991.

Con riferimento alla normativa di cui all'art. 27 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991, precisiamo che i casi controversi saranno sottoposti all'esame congiunto del funzionario preposto all'Ufficio Tesoreria o del suo sostituto, del Capo Servizio Ispezioni o del suo sostituto e di un cassiere di provata esperienza per un parere di merito necessario per la definitiva soluzione dei casi stessi.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Turno serale posta

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.:

Le OO.SS. venute a conoscenza del contenuto di impegni assunti da rappresentanti della Direzione Generale, riferibili già alla precedente chiusura della vertenza per il rinnovo del CIA 21/12/1989, tradottisi successivamente in consuetudini operative, ritengono che il turno serale per la spedizione e smistamento della posta alle dipendenze, sia svolto da dieci impiegati di grado 5° a turno fra loro e richiamano l'Azienda ad un coerente rispetto degli impegni in oggetto.

**DELIBERA DEL COMITATO DI GESTIONE DELLA CASSA DI RISPARMIO
DI LUCCA IN DATA 25 MARZO 1988 CONFERMATA
CON DELIBERA CONSILIARE IN DATA 4 MAGGIO 1992**

PERSONALE RAMO CREDITO - Criteri promotivi.

Il Direttore Generale, con riferimento alla sottoscrizione con le OO.SS. aziendali dell'ipotesi di accordo per la stipula del C.I.A. per il personale ramo credito avvenuta il 5 febbraio 1988, preso atto delle modifiche apportate in materia di criteri promotivi dal C.C.N.L. 19/3/1987 propone che, a decorrere dal 28 marzo 1988, l'Istituto adotti esclusivamente il criterio della scelta anche per le promozioni al grado 1° della categoria impiegati (capo ufficio); inoltre il Direttore Generale propone che, a decorrere dalla stessa data, per le promozioni al grado 1° della categoria impiegati (capo ufficio) ed al grado minimo della categoria funzionari l'Istituto proceda secondo i seguenti criteri di valutazione:

- 1) competenze professionali
- 2) attitudine ad ulteriori sviluppi professionali
- 3) precedenti di lavoro
- 4) note di qualifica.

La valutazione delle competenze professionali ai fini delle promozioni di cui all'art. 95, comma 5°, del C.C.N.L. 19/3/1987 deve avere per oggetto la preparazione di carattere generale e quella specifica di carattere tecnico, economico-finanziario e giuridico acquisibili, oltre che per le previsioni dell'art. 95, anche tramite la partecipazione ai corsi professionali, nonché la capacità di riferire il relativo patrimonio di conoscenze alla soluzione di problemi di carattere pratico che si possono presentare nello svolgimento dell'attività lavorativa; in linea di principio il giudizio va dato sulla base della generica e complessiva preparazione professionale come sopra definita, ma nel caso che si renda necessaria la promozione per lo svolgimento di mansioni di ordine specialistico o particolare, la relativa preparazione dovrà essere tenuta in particolare considerazione.

L'attitudine ad ulteriori sviluppi professionali, prevista nello stesso 5° comma dell'art. 95 del C.C.N.L. 19/3/1987, deve essere desunta tra l'altro dallo spirito di iniziativa e dalla capacità di assumere rapide e corrette decisioni anche in relazione ad incarichi che comportino particolare impegno.

Il Direttore Generale, inoltre, propone che le valutazioni dei vari titoli di cui al 5° comma dell'art. 95 del citato C.C.N.L. 19/3/1987 siano formulate in base ai seguenti punteggi:

PROMOZIONI A CAPO UFFICIO

Titoli da prendere in considerazione:

Precedenti di lavoro

Precedenti di carriera

- a) prime due note di qualifica conseguite nell'ultimo quinquennio:
- ottimo punti 35

- distinto punti 30
- buono punti 20

- b) ricompense di cui all'art. 94 del C.C.N.L. 19/3/1987 ottenute nell'ultimo anno dalla data di rilevamento:
lett. a): punti 1 per ogni ricompensa
lett. b): punti 1 per ogni ricompensa
lett. c): punti 2 per ogni ricompensa
lett. d): punti 2 per ogni ricompensa (limitatamente alla speciale gratificazione)
punteggio massimo complessivo: punti 3.
È escluso dalla valutazione relativa alle ricompense di cui all'art. 94 lett. c) del C.C.N.L. 19/3/1987 il beneficio previsto dalla deliberazione consiliare 3/3/1969 lett. f), più volte confermata con deliberazioni consiliari di cui l'ultima in data 9/5/1985.

Gradi ed uffici ricoperti negli ultimi cinque anni precedenti la data di rilevamento:

a) gradi ricoperti:

- per l'appartenenza al grado di vice capo ufficio: punti 9 per ogni anno intero e frazione in proporzione;
- per l'appartenenza al grado 3° e 4°: punti 6 per ogni anno intero e frazione in proporzione;

b) uffici ricoperti:

- 1) punti 2 per ogni anno intero e frazione in proporzione per servizio prestato nei Servizi o Uffici della Direzione Generale;
- 2) punti 2 per ogni anno intero o frazione in proporzione per servizio prestato presso le Dipendenze dell'Istituto senza esserne stato il Titolare;
- 3) punti 2,50 per ogni anno intero e frazione in proporzione per servizio prestato presso le Dipendenze dell'Istituto in qualità di Titolare.
Tale punteggio è dovuto per servizi espletati nel quadro delle assegnazioni organiche. È altresì dovuto per servizi sostitutivi, continuativamente prestati nella stessa dipendenza per periodi non inferiori a 12 mesi, purché il sostituto abbia grado non superiore a quello organicamente previsto per il titolare sostituito.
Il maggior punteggio riservato per gli "Uffici ricoperti" ai Titolari di Dipendenza non è attribuibile al Titolare dello Sportello interno nello Stabilimento L.M.I. di Fornaci di Barga e al Titolare dell'Agenzia Ospedale Campo di Marte in Lucca.

Anzianità di servizio (riferita alla data di rilevamento):

- 2,50 punti per ogni anno intero di servizio effettivo (e frazione in proporzione) dalla iscrizione in ruolo; con un massimo di 47,50 punti.

NOTE DI QUALIFICA

- ultime tre note conseguite nel quinquennio
- punteggio:
 - a) se la nota si riferisce al grado di vice capo ufficio:
 - ottimo punti 40
 - distinto punti 30

- b) se la nota si riferisce al grado 3° e 4°:
- ottimo punti 25
 - distinto punti 20
- qualora il dipendente abbia conseguito la promozione nel corso dell'anno solare, il punteggio relativo alla nota viene considerato in relazione ai due gradi e in proporzione ai periodi.

PROMOZIONI A FUNZIONARIO DI GRADO 4°

Titoli da prendere in considerazione:

Precedenti di lavoro

Precedenti di carriera

a) prime due note di qualifica conseguite nell'ultimo quinquennio:

- ottimo punti 35
- distinto punti 30
- buono punti 20

b) ricompense di cui all'art. 94 del C.C.N.L. 19/3/1987 ottenute nell'ultimo anno dalla data di rilevamento:

- lett. a): punti 1 per ogni ricompensa
- lett. b): punti 1 per ogni ricompensa
- lett. c): punti 2 per ogni ricompensa

lett. d): punti 2 per ogni ricompensa (limitatamente alla speciale gratificazione)
punteggio massimo complessivo: punti 3.

È escluso dalla valutazione relativa alle ricompense di cui all'art. 94 lett. c) del C.C.N.L. 19/3/1987 il beneficio previsto dalla deliberazione consiliare 3/3/1969 lett. f), più volte confermata con deliberazioni consiliari di cui l'ultima in data 9/5/1985.

Gradi ed uffici ricoperti negli ultimi cinque anni precedenti la data di rilevamento:

a) **gradi ricoperti:**

- per l'appartenenza al grado di capo ufficio e alla categoria quadri: punti 9 per ogni anno intero e frazione in proporzione;
- per l'appartenenza al grado di vice capo ufficio e di capo reparto: punti 6 per ogni anno intero e frazione in proporzione;

b) **uffici ricoperti:**

- 1) punti 2 per ogni anno intero e frazione in proporzione per servizio prestato nei Servizi o Uffici della Direzione Generale;
- 2) punti 2 per ogni anno intero o frazione in proporzione per servizio prestato presso le Dipendenze dell'Istituto senza esserne stato il Titolare;
- 3) punti 2,50 per ogni anno intero e frazione in proporzione per servizio prestato presso le Dipendenze dell'Istituto in qualità di Titolare.

Tale punteggio è dovuto per servizi espletati nel quadro delle assegnazioni organiche. È altresì dovuto per servizi sostitutivi, continuativamente prestati nella stessa dipendenza per periodi non inferiori a 12 mesi, purché il sostituto abbia grado non superiore a quello organicamente previsto per il titolare sostituito.

Il maggior punteggio riservato per gli "Uffici ricoperti" ai Titolari di Dipendenza non è attribuibile al Titolare dello Sportello interno nell'Stabilimento L.M.I. di Fornaci di Barga e al Titolare dell'Agenzia Ospedale Campo di Marte in Lucca.

Anzianità di servizio (riferita alla data di rilevamento):

2,50 punti per ogni anno intero di servizio effettivo (e frazione in proporzione dalla iscrizione in ruolo; con un massimo di 47,50 punti).

NOTE DI QUALIFICA

- ultime tre note conseguite nel quinquennio

- punteggio:

a) se la nota si riferisce al grado di capo ufficio o alla categoria quadri:

- ottimo punti 40
- distinto punti 30

b) se la nota si riferisce al grado di vice capo ufficio o capo reparto:

- ottimo punti 25
- distinto punti 20

- qualora il dipendente abbia conseguito la promozione nel corso dell'anno solare il punteggio relativo alla nota viene considerato in relazione ai due gradi e in proporzione ai periodi.

Il Direttore Generale propone infine:

a) che i punteggi da attribuire a titolo di valutazione delle competenze professionali e dell'attitudine ad ulteriori sviluppi professionali siano i seguenti:

1) - per la promozione a capo ufficio:

- a) competenze professionali punti: da 145 a 178
- b) attitudine ad ulteriori sviluppi professionali punti: da 145 a 178

2) - per la promozione a funzionario di grado 4°:

- a) competenze professionali punti: da 148 a 178
- b) attitudine ad ulteriori sviluppi professionali punti: da 148 a 178

b) che le promozioni dal grado 1° della categoria impiegati alla categoria quadri nell'ambito della stessa siano fatte a scelta sulla base dei criteri in cui all'art. 9 del C.C.N.L. 19/3/1987, peraltro senza attribuzione di punteggi;

c) che le graduatorie siano riferite ai punteggi acquisiti dai promovendi alla fine del mese in cui si è reso vacante il posto da coprire e che siano portate a conoscenza degli interessati.

Il Comitato,

- dopo ampia discussione durante la quale il Direttore Generale fornisce altri chiarimenti;

- convenendo pienamente con quanto illustrato dal Direttore Generale,
unanime delibera

in conformità alle proposte di cui in premessa, dando mandato al Direttore Generale di porre in atto quanto necessario ai fini della pratica attuazione.

APPENDICE

REPERIBILITÀ

Ai sensi dell'art. 49 del CCNL 19 marzo 1987 l'obbligo della reperibilità si applica nei seguenti centri operativi:

- Ufficio Tecnico - Ruoli tecnici
- Servizio CED: Ufficio Operativo-Sed e Ufficio Analisi e Programmazione
- Palazzo di residenza - limitatamente ad esigenze eccezionali relative al servizio di sorveglianza,

con l'osservanza dei limiti e compensi, per dipendente, di seguito precisati:

- nell'ambito di un trimestre, quale che sia l'entità oraria giornaliera richiesta, può essere fatto obbligo di reperibilità per un numero di giorni non superiore a 10 e comunque non oltre 5 consecutivi;
- nell'arco di un mese non può essere richiesta tale disponibilità per più di 1 giorno non lavorativo elevabile, in caso di esigenze imprevedibili e improrogabili, a 2 se consecutivi (vedasi nota a verbale);
- per la prestazione deve essere dato preavviso dal responsabile del centro operativo, precisandone inizio, termine e durata, con un anticipo non inferiore alla durata dell'obbligo della reperibilità e comunque, di regola, non inferiore a 2 giorni;
- per lo stato dell'obbligo di reperibilità viene riconosciuto un compenso così articolato:
 - L. 20.000 per reperibilità di durata fino a 3 ore, purché prestata entro le 22;
 - L. 35.000 per reperibilità di durata superiore a 3 ore e fino ad un massimo di 24 o, comunque, per reperibilità prestata oltre le 22 o in giorno non lavorativo;
- quando l'obbligo ricade in giorni non lavorativi agli importi sopra indicati sarà applicata una maggiorazione nella stessa misura prevista dal vigente C.C.N.L. per le prestazioni di lavoro straordinario.

In seguito all'intervento dipendente o meno dallo stato dell'obbligo di reperibilità saranno corrisposti i seguenti compensi:

- un compenso fisso di chiamata di L. 25.000, non ripetibile nel caso di più interventi nell'arco di 24 ore;
- il rimborso delle spese di viaggio;
- un compenso correlato alla effettiva durata della prestazione su base retributiva del lavoro straordinario discendente dal vigente C.C.N.L., con arrotondamento alla mezz'ora superiore e comunque non inferiore ad 1 ora.

Della prestazione così effettuata dovrà essere reso apposito verbale sottoscritto dal prestatore e dal richiedente.

Allorquando l'intervento venga effettuato dopo le ore 22, il dipendente ha facoltà di riprendere servizio spostando il proprio orario di inizio del lavoro di un tempo corrispondente alla durata della prestazione.

Le parti convengono che le prestazioni così eseguite non rientrano nel limite delle 100 ore annue per dipendente di cui all'art. 64 del C.C.N.L. 19 marzo 1987.

Delle prestazioni così effettuate sarà fornita segnalazione mensile alle OO.SS. aziendali con l'analitica indicazione della causale e della destinazione delle prestazioni stesse.

Nota a verbale - Quanto alla reperibilità nel secondo giorno non lavorativo, se consecutivo, l'Istituto precisa che vi farà ricorso solo nei casi imprevedibili e non prorogabili.

Le parti quindi concordano che, sempre in casi imprevedibili e improrogabili, l'Istituto avrà la facoltà di prolungare al giorno non lavorativo successivo la prestazione di colui che ha prestato servizio nel giorno non lavorativo precedente; costui, al verificarsi di tale circostanza, sarà peraltro dispensato dall'obbligo della reperibilità nei giorni non lavorativi, per il mese successivo.

L'Istituto si impegna infine a prendere gli opportuni provvedimenti organizzativi al ripetersi di eventi con le caratteristiche sopradette.

Lucca, li 23.11.1988

ACCORDO TRA LA CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA S.P.A. E LE OO.SS. AZIENDALI RAGGIUNTO MEDIANTE LO SCAMBIO DI LETTERE IN DATA 27 E 30 DICEMBRE 1993

"Con riferimento al protocollo sulla reperibilità sottoscritto con codeste OO.SS. aziendali in data 23 novembre 1988 resta convenuto che l'obbligo della reperibilità deve intendersi esteso anche al personale incaricato del controllo e la gestione del servizio di sorveglianza e sicurezza della Cassa, inquadrato nell'Ufficio Archivio, Magazzino e Servizi Ausiliari"

**VERBALE DI ACCORDO PER L'ESECUZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**
(con le modifiche di cui all'ipotesi di accordo 23/12/1991)

Premesso

- che con Accordo Nazionale 3 giugno 1987 è stata convenuta la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- che in detto accordo si è precisato per quali materie sono applicabili le normative contenute nel C.C.N.L. per i quadri, impiegati, subalterni e ausiliari 19 marzo 1987 e nei C.I.A.;
- che le parti si impegnarono a procedere aziendalmente ad una ricognizione per verificare quali altre norme dei C.I.A. fossero applicabili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- che in previsione di una definitiva disciplina della materia è stata posta in atto presso la Cassa di Risparmio di Lucca la sperimentazione prevista dal detto accordo e di cui all'intesa del 23 novembre 1988;
- che tale intesa prevedeva un periodo di esperimento dal 1° febbraio 1989 al 30 giugno 1989; periodo che si è successivamente ritenuto utile di fatto prorogare sino al 31 dicembre 1989;

le parti pattuiscono quanto segue:

1) Numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1.1 I rapporti di lavoro a tempo parziale saranno numericamente i seguenti:

n. 30 interni.

1.2 Le parti si incontreranno entro il 31 gennaio di ogni anno al fine di valutare gli eventuali margini di possibilità per l'ampliamento del numero di cui al punto che precede, ovviamente nell'ambito delle percentuali previste dall'articolo 3 dell'appendice al C.C.N.L. 19 marzo 1987 al titolo "Regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale".

2) Durata del lavoro a tempo parziale

2.1 I rapporti di lavoro a tempo parziale si intendono instaurati a tempo indeterminato, ad eccezione di una quota pari ad un 1/3 dei posti interni complessivamente individuati.

Per tale quota si conviene una durata non superiore a 8 anni.

2.2 L'Azienda in presenza di casi particolari ed eccezionali comunque non rientranti nella presente normativa ovvero non risolvibili con altri strumenti contrattuali, avrà facoltà di accogliere domande di prestazioni a tempo parziale anche in esubero rispetto ai limiti numerici come sopra determinati.

2.3 Oltre a quanto previsto dall'articolo 8 della predetta appendice del C.C.N.L. 19 marzo 1987, ai lavoratori con rapporto part time a tempo indeterminato sarà assicurato il ripristino del rapporto a tempo pieno nel caso in cui siano state presentate altre richieste di prestazioni part time a tempo indeterminato non accolte per carenza di posti.

Compatibilmente con le esigenze di servizio il lavoratore, all'atto del rientro a tempo pieno, sarà assegnato alla stessa unità produttiva. L'interessato in ogni caso ricade nelle previsioni di cui all'art. 89 del C.C.N.L. 19 marzo

1987 nonché al punto 5) della delibera consiliare 22 dicembre 1988, in materia di trasferimenti.

2.4 Il lavoratore con rapporto part time a tempo determinato non potrà chiedere, allo scadere dell'anzidetto periodo di anni 8 di prorogare il rapporto stesso. Potrà peraltro chiedere di concorrere all'instaurazione di altro rapporto part time con scadenza indeterminata.

Alla scadenza del rapporto part time a tempo determinato il lavoratore sarà assegnato, compatibilmente con le esigenze di servizio, alla stessa unità produttiva. L'interessato in ogni caso ricade nelle previsioni di cui all'art. 89 del C.C.N.L. 19 marzo 1987 nonché al punto 5) della delibera consiliare 22 dicembre 1988, in materia di trasferimenti.

3) Orario di lavoro

3.1 L'orario è fissato in 25 ore settimanali distribuite su 5 giorni, dal lunedì al venerdì, e sarà svolto, di regola, dalle 8,30 alle 13,30 (giorni semifestivi: 8,15 - 13,15). Peraltro, presso i centri operativi ove per particolari esigenze di servizio il personale svolga un orario diverso oppure sia sottoposto a turnazione, l'inizio dell'orario di lavoro a tempo parziale verrà spostato in correlazione alle specifiche esigenze di servizio, ovviamente detto orario a part time dovrà essere ricompreso nell'ambito delle fasce di turnazione o dell'orario dell'ufficio o servizio interessato.

3.2 Si conviene sulla possibilità di utilizzo elastico dell'orario, previo avviso alle Organizzazioni Sindacali, nei limiti delle facoltà previste dal C.C.N.L.

4) Individuazione dei centri operativi interessati al lavoro a tempo parziale

4.1 I centri operativi interessati alla prestazione lavorativa a tempo parziale - tanto presso le Dipendenze quanto presso gli Uffici e Servizi della Direzione Generale - saranno individuati dall'Istituto il quale potrà anche procedere - in presenza di mutate esigenze tecniche, organizzative e produttive - alle conseguenti revisioni.

4.2 Della individuazione iniziale nonché delle eventuali successive revisioni ne sarà data preventiva comunicazione alle OO.SS. per le osservazioni del caso e l'Istituto potrà tener conto delle considerazioni di parte sindacale.

5) Limiti e esclusioni dei rapporti a tempo parziale

5.1 L'Azienda accoglierà le domande di prestazioni a tempo parziale previa formazione di una graduatoria, da ripetersi ogni qualvolta si dovranno coprire nuove posizioni di lavoro a tempo parziale.

5.2 La graduatoria d'accesso ai rapporti part time sarà formata sulla scorta dei criteri di precedenza indicati nell'allegato a).

5.3 Oltre agli impiegati, commessi ed ausiliari, possono accedere alle posizioni di lavoro part time tutti i gradi gerarchici automaticamente conseguiti. Sono peraltro esclusi dal rapporto di lavoro a tempo parziale i quadri e le posizioni gerarchiche aziendalmente definite "funzionali".

5.4 Il lavoratore, in base alla posizione dallo stesso occupata nella graduatoria come sopra formata, potrà esprimere preferenza per l'unità produttiva nella quale prestare servizio tenuto conto della mansione che dovrà svolgere. L'Azienda si riserva comunque la possibilità di valutare, in ordine alle esi-

genze operative dei centri interessati richiesti, l'eventuale domanda di interscambio avanzata da nominativi espletanti la prestazione lavorativa a tempo parziale.

In ogni caso il richiedente il part time dovrà accettare la mansione prevista. In caso di variazione dei centri operativi presso i quali è prevista la prestazione di lavoro a part time, il personale interessato dovrà prestare il proprio consenso al conseguente trasferimento, salvo rinuncia al rapporto di lavoro a tempo parziale.

5.5 Formata la graduatoria di cui sopra e fermo rimanendo il numero dei rapporti part time a tempo determinato, il richiedente dovrà esercitare il diritto di opzione tra l'uno e l'altro tipo di rapporto lavorativo.

Si conviene espressamente che nel corso del rapporto di lavoro part time, sia esso instaurato a tempo indeterminato che determinato, non sarà consentito l'interscambio di posizione lavorativa tra le due forme di tempo parziale predette.

6) Trattamento pensionistico

6.1 Ai sensi e per gli effetti della normativa contenuta nel vigente Fondo Integrativo Pensioni, il periodo di lavoro part time sarà valido per intero, ai fini previdenziali ed assistenziali.

6.2 Ai fini delle fasce di accesso al prepensionamento contingentato (per gli aventi diritto) ed ai fini delle rispettive graduatorie annuali di accoglibilità, il periodo di lavoro part time sarà valido in proporzione alla effettiva attività lavorativa prestata.

6.3 Rimane fermo, per gli aventi diritto, il non contingentamento dopo 30 anni di servizio comunque prestati.

6.4 Le prestazioni del Fondo saranno comunque proporzionali alla effettiva attività lavorativa prestata.

7) Validità

Il presente accordo avrà inizio il 1° gennaio 1990 e potrà essere disdetto da una delle parti con un preavviso di almeno quattro mesi mediante lettera raccomandata a.r.

Per quanto non espressamente convenuto con il presente accordo si fa riferimento alla disciplina nazionale in materia di part time nonché, per quanto applicabili, alle normative del C.C.N.L. e del C.I.A.

Norma transitoria

L'Azienda accoglierà prioritariamente le richieste contenute nella graduatoria esistente al 2 dicembre 1991.

Dichiarazione a verbale

L'Azienda informa le OO.SS. aziendali, e queste ne prendono atto, che, per esigenze tecniche, all'atto della formulazione delle graduatorie per titoli (dalle quali i lavoratori a tempo parziale dovrebbero venire esclusi, secondo lo spirito dell'arti-

colo 4 dell'appendice al C.C.N.L. 19 marzo 1987 sulla disciplina della materia che ci occupa) verranno computati alla effettiva attività lavorativa svolta i seguenti fattori: uffici e gradi ricoperti, anzianità di servizio.

Allegato A al verbale di accordo per l'esecuzione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

1) FIGLI:

a) per il primo figlio di età:

- fino a 3 anni

- da 3 anni a 6 anni

- da 6 anni a 11 anni

- da 11 anni a 14 anni

punti 6

punti 5

punti 4

punti 3

b) per ogni ulteriore figlio di età:

- fino a 3 anni

- da 3 anni a 6 anni

- da 6 anni a 11 anni

- da 11 anni a 14 anni

punti 5

punti 4

punti 3

punti 2

c) per ogni figlio con provate e gravi situazione di salute non di carattere temporaneo

punti 20

d) figli senza genitori:

(in caso di separazione/divorzio il figlio dovrà risultare a carico del dipendente e convivere con lo stesso a prescindere dalla corresponsione degli alimenti).

Attribuzione di

punti 4

da aggiungere alla sommatoria dei punteggi assegnati in relazione all'età ed al numero dei figli.

2) CONDIZIONI DI SALUTE DEL DIPENDENTE

Tale punteggio è attribuito al dipendente che, per il tipo di invalidità o inabilità posseduta, abbia necessità di assistenza sanitaria e/o familiare.

punti 10

3) CONIUGE/GENITORI/FRATELLI/SORELLE

- per ogni congiunto gravemente ammalato:

Tale punteggio è attribuito in presenza di comprovate situazioni di malattia che determinino la non autosufficienza dei congiunti, comunque, residenti in località prossima a quella del richiedente.

punti 5

4) LAVORATORI STUDENTI

non cumulabili con i precedenti.

Tale punteggio è attribuito in favore dei dipendenti che frequentino corsi di studio per il conseguimento dei titoli contemplati dai C.C.N.L. vigenti per l'attribuzione delle provvidenze di studio.

punti 2

5) PER ALTRE COMPROVATE NECESSITA DI FAMIGLIA O PER ALTRO SERIO MOTIVO DI INDOLE PRIVATA

punti 7

6) ANZIANITÀ DI SERVIZIO

- per ogni anno intero di servizio
calcolato alla data di assunzione a ruolo.

punti 0,20

Lucca, li 24 Novembre 1989

PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

Il giorno 8 Giugno 1992, in Lucca, nel palazzo di residenza della Cassa di Risparmio di Lucca,

tra

la CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA S.p.A., rappresentata dal Presidente dr. rag. Vincenzo Da Massa Carrara, assistito dal Direttore Generale dr. rag. Arturo Lattanzi

e

- la FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.), rappresentata dai signori: Pietro Delia e Roberto Matteucci
- la FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI ASSICURATIVI (F.I.B.A./CISL), rappresentata dai signori: Claudio Carmazzi e Lido Micheli
- la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ASSICURAZIONI CREDITO (F.I.S.A.C./CGIL), rappresentata dai signori: Enrico Michele Profetti e Paolo Rossi

si è stipulato quanto segue:

Premessa

L'internazionalizzazione e la globalizzazione dei mercati, il venir meno del mercato protetto, l'accentuazione della concorrenza, la diversificazione dei servizi/prodotti alla clientela, l'accentuata mutevolezza degli scenari esterni, rendono indispensabile per le aziende una riflessione generale del proprio modo di pensare ed agire, onde eliminare gli elementi di rigidità e quindi disporre di agili strumenti decisionali ed operativi.

Si ritiene che la realizzazione dei profondi mutamenti istituzionali e strutturali non possa prescindere dall'attribuire una centralità di ruolo alla risorsa umana e dalla costruzione di un nuovo ed adeguato sistema di relazioni sindacali.

Le parti sottoscrittenti ritengono quindi che sia di reciproco, vitale interesse sviluppare le relazioni sindacali, adeguandole ai tempi ed alle necessità mediante una chiara definizione degli ambiti, dei ruoli nonché degli spazi di informazione e di confronto.

Relazioni sindacali

La materia risulta disciplinata dalla Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), dalla convenzione per i diritti e le relazioni sindacali 24/6/1970, dal verbale di accordo del 26/7/1977 per le assemblee in unità produttive che occupano da otto a quindici lavoratori, dal verbale di accordo del 21/11/1983 per le assemblee durante l'orario di sportello, dal verbale di accordo 21/12/1984 sulla disciplina dei permessi spettanti ai lavoratori che rivestano cariche sindacali a livello nazionale e/o di struttura periferica territoriale, i cui testi si intendono qui riprodotti anche con le eventuali variazioni e/o integrazioni.

Al riguardo le parti, mentre confermano il proposito di voler operare nell'ambito degli accordi che precedono, ritengono di sottolineare e/o introdurre sul piano operativo, per meglio soddisfare talune specifiche necessità, onde creare le necessarie premesse per un rapporto dialettico chiaro e costruttivo, la disciplina delle seguenti materie:

- le richieste per indire le assemblee del personale verranno presentate da parte delle OO.SS. secondo le modalità e nel rispetto dei termini di preavviso previsti;
- con riferimento ad individuati ambiti geografici, le assemblee potranno svolgersi presso i seguenti centri operativi: Lucca, Centro Servizi di Guamo, Fornaci di Barga, Marlia, Porcari, Viareggio, Forte dei Marmi e Massa. Nel caso dovessero insorgere problemi per la disponibilità dei locali su dette piazze la Cassa prospetterà idonee soluzioni alternative;
- le richieste per poter fruire dei permessi sindacali nelle diverse tipologie previste, dovranno essere prodotte dal singolo avente diritto nel rispetto dei termini di preavviso previsti. Tali domande dovranno essere consegnate al responsabile del centro operativo di appartenenza;
- su istanza delle OO.SS. le parti convengono che il monte ore dei permessi a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite verrà fruito dai componenti degli Organi di Coordinamento delle OO.SS. aziendali firmatarie del presente accordo, in sostituzione delle R.S.A. costituite. I nominativi dei componenti dei singoli Organi di Coordinamento, nonché le eventuali variazioni, saranno comunicati alla Direzione del Personale dell'Azienda;
- il testo delle comunicazioni sindacali da distribuire all'interno dell'Azienda sarà portato a conoscenza della Direzione del Personale preventivamente alla spedizione.

Le parti rilevano che il consenso ed il rispetto di quanto precede viene conseguito al fine di consentire alle stesse di avere certezze di comportamenti e di diritti, con conseguente possibilità di eliminare malintesi o dubbi interpretativi.

Diritti di informativa

Con riferimento alla premessa, le parti ritengono sostanziale procedere alla costruzione di strumenti operativi adeguati alla realizzazione di un più elevato profilo delle relazioni sindacali; conseguentemente, convengono d'istituire un sistema di informazione e di consultazione che permetta il coinvolgimento dei lavoratori e far loro acquisire una più ampia consapevolezza in merito alle attuali e future fasi di mutamento che interesseranno l'Istituto.

In attuazione di quanto precede vengono istituiti due Laboratori ai quali sono attribuite, con particolare riguardo alle ricadute sulle condizioni di lavoro, finalità di analisi, approfondimento e valutazione sulle materie in essi comprese e riguardanti il personale, attraverso i seguenti contenuti regolamentari.

1 - LABORATORIO SULLE RILEVANTI RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

Ha la finalità di sviluppare il confronto - nell'ambito della portata e della ratio stabilite per le specifiche materie dal C.C.N.L. 16/1/1991 e dal C.I.A. 21/12/1989 - riguardo a:

- rilevanti ristrutturazioni aziendali;
- riorganizzazioni e decentramenti;
- ristrutturazioni e modifiche degli organici;

- scorpori e fusioni;
- innovazioni tecnologiche;
- processi di aggregazione e costituzione di holdings creditizie.

Tale Laboratorio:

- è composto da rappresentanti delle OO.SS., nel numero massimo di due per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo, appartenenti al personale dell'Istituto, e da rappresentanti della Direzione dell'Istituto;
- si riunirà con periodicità almeno trimestrale, entro quindici giorni dalla richiesta di convocazione, anche verbale, di una delle parti firmatarie dell'accordo.

Ai rappresentanti sindacali saranno accordati permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni del Laboratorio di cui trattasi. Al fine di preparare nel miglior modo gli incontri medesimi verranno inoltre concessi ulteriori permessi retribuiti nella misura massima di un giorno.

Relativamente agli incontri sulle "rilevanti ristrutturazioni aziendali" e sulle "ristrutturazioni e modifiche degli organici", si conviene che:

- le parti potranno avvalersi, in aggiunta ai rappresentanti designati, di un tecnico di fiducia da scegliersi tra il personale dell'Istituto;
- l'Azienda fornirà alle OO.SS. aziendali le necessarie conoscenze per l'esame degli argomenti in oggetto, ferma restando la possibilità per le medesime - limitatamente alle "ristrutturazioni e modifiche degli organici" - di reperire autonomamente i necessari dati conoscitivi;
- su richiesta di una delle parti si procederà alla redazione di un verbale delle riunioni, riassuntivo le posizioni espresse anche se divergenti, che sarà portato a conoscenza del Comitato di Gestione nella prima adunanza successiva alle riunioni. Le OO.SS. faranno pervenire il testo riassuntivo la loro posizione con almeno due giorni lavorativi di anticipo rispetto alla data di tale prima riunione.

Rispetto alla parte procedurale relativa all'informazione, consultazione ed attuazione, rimangono fermi i disposti dell'art. 145 del CCNL 16/1/1991, per tutte le materie ad esso riferite.

Per quanto riguarda le "rilevanti ristrutturazioni aziendali" e le "ristrutturazioni e modifiche degli organici", si conviene inoltre che:

- la fase informativa e quella della consultazione si esauriranno entro il termine di dieci giorni successivi al momento dell'informativa;
- qualora le parti decidano di redigere un verbale delle riunioni, l'attuazione delle decisioni aziendali è subordinata all'esame, da parte del Comitato di Gestione, delle verbalizzazioni stesse.

2 - LABORATORIO DELLE PROBLEMATICHE DEL LAVORO

Ha lo scopo di sviluppare il confronto - nell'ambito della portata e della ratio stabilite per le specifiche materie dal C.C.N.L. 16/1/1991 e dal C.I.A. 21/12/1989 - sui seguenti argomenti:

- condizioni igienico-ambientali;
- sicurezza;
- formazione;
- assunzioni.

Il Laboratorio:

- è composto da rappresentanti delle OO.SS., nel numero massimo di due per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo, appartenente al personale dell'Istituto, e

INDICE

- da rappresentanti della Direzione dell'Istituto;
- si riunirà con periodicità mensile, entro sette giorni dalla richiesta, anche verbale, di una delle parti firmatarie dell'accordo.

Al rappresentanti sindacali saranno accordati permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni del Laboratorio di cui trattasi. Al fine di preparare nel miglior modo gli incontri medesimi verranno inoltre concessi ulteriori permessi retribuiti nella misura massima di un giorno.

Al fine di arricchire e migliorare il confronto sui temi della formazione e delle assunzioni, la Cassa metterà al corrente le OO.SS. aziendali dei programmi mirati al raggiungimento degli obiettivi strategici decisi dall'Amministrazione, in fatto di formazione ed assunzioni.

Le parti potranno inoltre convenire di inserire nel Laboratorio altre materie, oltre a quelle attualmente introdotte.

- L'Istituto e le OO.SS. concordano, infine, che:
 - sul piano procedurale la fase del confronto deve esaurirsi entro il limite massimo di due settimane;
 - in quella fase l'Azienda si asterrà dal rendere esecutiva l'attuazione operativa, e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta;
 - al termine del periodo sopra indicato ed in caso di non accordo, le parti agiranno in base allo specifico campo di attribuzioni e facoltà contrattuali.

Le parti convengono che la sottoscrizione del presente accordo:

- concretizza la razionalizzazione delle comunicazioni e quindi assorbe i compiti previsti dall'art. 148 del C.C.N.L. 16/1/1991;
- soddisfa le esigenze emerse in sede di rinnovo del C.I.A. 21/12/1989;
- costituisce, soprattutto, elemento di chiarezza operativa, nell'ambito dei rispettivi ruoli.

Le parti infine stabiliscono e convengono che a far tempo dalla firma del redigendo C.I.A. di cui all'ipotesi di accordo del 23/12/1991, le Commissioni paritetiche consultive per "la ristrutturazione degli organici" e sulla "redazione di uno schema di regolamento interno", già regolamentate a latere del C.I.A. 21/12/1989, s'intendono completamente assorbite dal Laboratorio sulle rilevanti ristrutturazioni aziendali.

Il presente accordo ha vigore fino al 31 dicembre 1992 e se non disdetto da una delle parti un mese prima della scadenza si intenderà automaticamente prorogato per quattro anni e così di seguito.

Lucca, 8 giugno 1992

Articoli contrattuali:

Abrogazione e sostituzione di precedenti regolamentazioni	Art.	56
Agenzia di Fornaci di Barga - Europa Metalli L.M.I. S.p.A.	Art.	8
Agenzie ad una unità	Art.	9
Anzianità convenzionale: riconoscimento aumenti periodici	Art.	34
Applicazione e durata del C.I.A.	Art.	54
Assegno di anzianità	Art.	12
Aumenti periodici	Art.	27
Automatismi di carriera: analista di procedure, programmatore/analista, programmatore, operatore/schedatore, operatore	Art.	43
Automatismi di carriera ed economici	Art.	10
Automatismi di carriera ed economici: note di qualifica	Art.	13
Automatismi di carriera: personale di grado secondo (Vice Capo Ufficio)	Art.	11
Categoria quadri	Art.	6
Categorie e gradi del personale	Art.	1
Classificazione delle dipendenze	Art.	3
Compensi al personale subalterno per prestazioni nella giornata del sabato	Art.	47
Contributo per persone a carico	Art.	53
Contributo scolastico	Art.	36
Corso di formazione e/o aggiornamento professionale	Art.	24
Corsi di inserimento per il personale di nuova assunzione	Art.	23
Emolumenti al personale	Art.	25
Grado dei titolari	Art.	5
Grado minimo ai titolari di dipendenza	Art.	7
Impiegati di grado 5°	Art.	17
Indennità di reggenza	Art.	30
Indennità di rischio saltuario di cassa	Art.	15
Indennità di servizio	Art.	31
Indumenti per il servizio	Art.	45
Innovazioni tecnologiche	Art.	41
Mansioni tecnico informatiche	Art.	42
Missioni temporanee: trasferte e rimanente trattamento	Art.	37
Norme transitorie	Art.	55
Operatore unico	Art.	14
Organico delle dipendenze	Art.	4
Part-time	Art.	52
Passaggio dal grado 5° al grado 4° della categoria impiegati	Art.	16
Permessi ai lavoratori studenti	Art.	50
Permessi non retribuiti	Art.	49
Personale impiegatizio di grado 5°: necessità	Art.	18
Personale straordinario: corresponsione di una somma ragguagliata al premio di rendimento	Art.	32
Personale subalterno: necessità	Art.	20
Personale subalterno: partecipazione a concorsi o selezioni per assunzione di personale impiegatizio di grado 5°	Art.	19
Polizze di assicurazione	Art.	48
Posti di pianta stabile per categorie e gradi	Art.	2
Premio di anzianità	Art.	35
Premio di produttività	Art.	33
Premio di rendimento	Art.	28
Premio di rendimento: comma aggiuntivo	Art.	29

Rappresentanti sindacali nelle commissioni per le assunzioni	Art.	22
Reperibilità	Art.	51
Ricorsi avverso le note di qualifica	Art.	39
Titoli di studio	Art.	21
Trasferimenti: trattamento economico	Art.	38
Trattamento economico del personale promosso alla categoria superiore	Art.	26
Turni al C.E.D. nei giorni semifestivi	Art.	44
Turni notturni del personale ausiliario	Art.	46
Tutela della salute e dell'integrità fisica	Art.	40

Accordo economico aziendale	Pag.	29
------------------------------------	------	----

Tabelle di trattamento economico:

Paga base	"	33
Scatti biennali di anzianità	"	33
Tabella di trattamento economico per l'operazio specializzato	"	33
Indennità di carica	"	34
Indennità di mensa	"	34
Indennità di rischio	"	34
Indennità di scala mobile	"	34
Trasferte o missioni	"	34
Indennità di addebi a funzioni di coordinamento del personale subalterno e ausiliario	"	34
Indennità di reggenza ai titolari delle dipendenze	"	35
Indennità agli addetti al centro elaborazione dati	"	35
Compenso per il terzo turno	"	35

Delibere del Comitato di Gestione e del Consiglio di Amministrazione:

Anticipo orario per addetti all'apertura della posta	Pag.	45
Anzianità di servizio progressiva	"	44
Assunzioni mediante pubblico concorso	"	43
Banconote false	"	47
Commissione paritetica per i rapporti col personale	"	36
Corsi	"	45
Criteri promotivi	" 36 e	48
Informative alle OO.SS	"	45
Mansioni di maneggio di denaro o di valori	"	39
Misure di sicurezza	"	43
Note di qualifica - assegnazione	"	44
Permessi per assistenza sindacale ai ricorsi avverso le note di qualifica	"	46
Personale tecnico informatico	"	40
Promozioni, a scelta, al V.C.U. - anzianità minima richiesta	"	46
Rapine	"	44
Ricompense al personale	"	44
Rotazioni e ferie estive	"	46
Scatto biennale laureati	"	45
Trasferimenti - criteri	"	38
Turno serale posta	"	47

Appendice

Reperibilità	"	52
--------------	---	----

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLA CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA
S.P.A., RAMO CREDITO, APPARTENENTE ALLE CATEGORIE QUADRI,
IMPIEGATI, SUBALTERNI E AUSILIARI

IPOTESI DI ACCORDO

Parte economica

Erogazione di un importo una tantum per l'anno 1996

Impegno della Cassa ad erogare un importo una tantum non computabile ai fini del T.F.R. e del trattamento pensionistico aziendale nelle misure di seguito riportate:

Quadro di grado 1°	1.210.000
Quadro di grado 2°	1.160.000
Capo Ufficio	1.110.000
Vice Capo Ufficio	1.000.000
Capo Reparto	895.000
Impiegato di grado 4°	790.000
Impiegato di grado 5°	735.000
Commesso	685.000
Operaio	655.000
Uomo di fatica	630.000,

da corrispondere al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro in servizio alla data di stipula della presente ipotesi di accordo, in proporzione al servizio prestato.

Buono pasto

A ciascun lavoratore spetta, per ogni giornata in cui lo stesso effettua l'intervallo di cui all'art.59 del CCNL 19/12/1994, un "buono o contributo per la consumazione del pasto" pari a L.9.000.=

Al personale la cui prestazione lavorativa sia articolata in turni, il "buono pasto" compete nella misura indicata al primo comma ove i turni medesimi includano, anche in misura parziale, l'intervallo previsto dall'art.59 del detto CCNL per la consumazione del pasto meridiano ovvero per il pasto serale compreso tra le ore 20,30 e le ore 21,30.

Al personale la cui prestazione lavorativa sia distribuita su sei giorni a mente dell'art.52, 5° comma, del predetto CCNL, il "buono pasto" di cui al 1° comma del presente articolo non può quantitativamente eccedere il numero di 5 per ogni settimana e compete ove l'articolazione del relativo orario di lavoro includa, anche in misura parziale, l'intervallo previsto dall'art. 59 del citato CCNL per la consumazione del pasto meridiano.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale compete il "buono pasto" nella misura ridotta di L.5.000 ove l'orario di lavoro stabilito includa l'intervallo previsto dall'art.59 del CCNL per la consumazione del pasto meridiano o altra pausa specificamente prevista.

Gli importi di cui sopra non spettano al personale inviato in missione e trasferta e sono esclusi dal calcolo del T.F.R.

Decorrenza: 1/1/1997

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Premio aziendale

A decorrere dall'erogazione del giugno 1997 l'importo da corrispondere a titolo di premio aziendale al personale viene determinato nelle misure di seguito riportate, riferite all'ipotesi di cui al punto c) del 7° comma del presente articolo:

Quadro di grado 1°	da L.3.813.000	a L.4.538.000
Quadro di grado 2°	da L.3.647.000	a L.4.342.000
Capo Ufficio	da L.3.482.000	a L.4.147.000
Vice Capo Ufficio	da L.3.150.000	a L.3.750.000
Capo Reparto	da L.2.818.000	a L.3.353.000
Impiegato di grado 4°	da L.2.487.000	a L.2.962.000
Impiegato di grado 5°	da L.2.321.000	a L.2.761.000
Commesso	da L.2.155.000	a L.2.565.000
Operaio	da L.2.072.000	a L.2.467.000
Uomo di fatica	da L.1.989.000	a L.2.369.000.

Ai sensi dell'Accordo aziendale 15/6/1994 ed intese collaterali, nelle somme di cui sopra sono ricompresi gli importi di cui all'art.33 del C.I.A. 8/6/1992 nonché quelli previsti dalle medesime intese aziendali 15/6/1994.

Per l'erogazione di cui trattasi si farà riferimento alle categorie e gradi ricoperti al 31 dicembre dell'anno di competenza del premio stesso.

Quanto all'indicatore di produttività, ai criteri applicativi dello stesso nonché alla graduazione degli importi da erogare a titolo di premio aziendale le parti convengono quanto segue.

Ai fini dell'erogazione del premio aziendale è assunto l'indicatore di produttività calcolato con la formula:

$$V.P. = \frac{RLG + CP}{n}$$

dove:

RLG = Risultato lordo di gestione al netto delle rendite dell'azienda (proventi derivanti dall'investimento del patrimonio libero);

PATRIMONIO LIBERO = Capitale sociale più i fondi di riserva compreso l'utile dell'anno portato a patrimonio (come risulta dalla relazione sulla gestione allegata al bilancio) meno le partecipazioni (voci 70 e 80 dello stato patrimoniale) meno le immobilizzazioni tecniche (voci 90 e 100 dello stato patrimoniale);

CP = Costi del personale;

n = numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno di riferimento e del precedente diviso due, inteso che il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà computato proporzionalmente all'orario di lavoro svolto.

I proventi derivanti dall'investimento del patrimonio libero di cui sopra saranno computati al tasso medio lordo dei BOT alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento del V.P. medesimo pubblicato sul Bollettino Economico della Banca d'Italia.

Finj: Della Ragna
Alm. P. w. c.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures at the bottom of the page]

Il metodo applicativo della formula anzidetta sarà il seguente:

- a) si calcola il valore medio del V.P. sui due anni consecutivi immediatamente precedenti a quello di riferimento;
- b) si calcola il valore del V.P. dell'anno di riferimento;
- c) nel caso che il V.P. dell'anno di riferimento sia maggiore, uguale o inferiore entro il 20% del V.P. medio di cui al punto a) viene corrisposto il premio aziendale per intero: L.3.750.000 riferito al grado di VCU;
- d) nel caso che il V.P. dell'anno di riferimento sia inferiore a quello medio oltre il 20% e fino al 30% del V.P. medio di cui al punto a) viene corrisposto un premio aziendale pari al 75% dell'importo di cui al punto c): L.2.812.500 riferito al grado di VCU;
- e) nel caso che il V.P. dell'anno di riferimento sia inferiore a quello medio oltre il 30% e fino al 40% del V.P. medio di cui al punto a) viene corrisposto un premio aziendale pari al 50% dell'importo di cui al punto c): L.1.875.000 riferito al grado di VCU;
- f) nel caso che il V.P. dell'anno di riferimento sia inferiore a quello medio di oltre il 40% il premio aziendale non viene corrisposto.

In caso di aumento del patrimonio libero - per cause derivanti da rivalutazione delle poste di bilancio o da aumenti di capitale - in misura eccedente il 15% della media del patrimonio libero del biennio immediatamente precedente all'anno di riferimento, le parti si incontreranno per individuare appropriati correttivi.

In ogni caso gli effetti derivanti dal metodo come sopra prescelto saranno annualmente verificati nel corso di apposito incontro da tenere entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio annuale della Cassa.

Ferma rimanendo la disciplina della materia portata dall'art.152, commi 5°, 6°, 7° e 9° del citato C.C.N.L. 19 dicembre 1994, il premio aziendale non compete al personale cui, per l'anno di riferimento, sia stata assegnata una nota di qualifica inferiore a sufficiente.

L'erogazione del premio aziendale avverrà entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio di cui trattasi - per sua natura avente la caratteristica di "una tantum" a mente del 5° comma dell'art.152 del C.C.N.L. 19 dicembre 1994 - non ha natura di retribuzione utile agli effetti della previdenza aziendale. Detto premio non è inoltre computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

C.I.A. 8/6/1992, art. 48, comma terzo - Polizza sanitaria

Ad ogni dipendente verrà erogata entro il mese di settembre la somma di L.205.000 lorde annue quale contributo avente la finalità sociale caratteristica della polizza sanitaria, da corrispondere al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro in servizio alla data di stipula della presente ipotesi di accordo, in proporzione al servizio prestato. Detto importo non è computabile né ai fini del T.F.R. né del trattamento pensionistico aziendale.

Decorrenza: 1°/1/1997.











Handwritten notes on the right margin:
M...
Della Cassa
11

Indennità varie

Aumento della misura delle sottoindicate indennità come segue:

- contributi scolastici da L.60.000 a L.72.000;
- reperibilità:
 - . compenso reperibilità (meno di 3 ore, in giorno lavorativo, entro le ore 22) da L.20.000 a L.24.000
 - . compenso reperibilità (superiore a 3 ore, oppure in giorno non lavorativo o oltre le ore 22) da L.35.000 a L.42.000
 - . intervento da L.25.000 a L.30.000;
- indennità di reggenza:
 - . Dipendenze di 2/a categoria da L.210.000 a L.252.000
 - . Dipendenze di 3/a categoria da L.180.000 a L.216.000
 - . Dipendenze di 4/a categoria da L.150.000 a L.180.000
 - . Dipendenze di 5/a categoria da L.120.000 a L.144.000
 - . Dipendenze di 6/a categoria da L. 60.000 a L. 72.000

indennità tecnico informatiche:

Servizi informatici (operativo)	Sistema informatico (sviluppo applicazioni)	Sistemi operativi (centrale e periferici)	Indennità
operatore	programmatore		a L.114.000
operatore schedulatore	programmatore analista		a L.144.000
procedurista	analista di procedure	analista di sistema operativo junior	a L.150.000
	analista di sistema informatico	analista di sistema operativo senior	a L.300.000

responsabile di gruppo	da L.120.000 a L.144.000
registratore e/o coadiutore	da L. 45.000 a L. 54.000

In relazione a quanto precede, l'art.42 del C.I.A. 8/6/1992 viene riformulato, come risulta dal testo allegato alla presente ipotesi di accordo sub lettera a), con l'inserimento delle anzidette specializzazioni tecnico informatiche che danno diritto alla indennità di cui sopra nonché di quanto previsto nel separato verbale di accordo conclusivo della procedura prevista dagli artt.145 e 34 rispettivamente dei CCNL impiegati e personale direttivo.

- indennità V.C.U. anziano da L.165.000 a L.198.000;
- indennità turno:
 - . terzo turno da L. 55.000 a L. 66.000

09

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature: Luigi Della Magliana]

- . turno spostato
- . turno normale

da L. 7.728 a L. 9.274
da L. 7.700 a L. 9.240.

Decorrenza: 1°/1/1997.

Parte normativa

Assunzioni

Gli accordi raggiunti fra le parti risultano dal nuovo testo sostitutivo di quello dell'art.22 del C.I.A. 8/6/1992 e dal separato protocollo allegati alla presente ipotesi di accordo rispettivamente sub lettere b) e c).

Organici delle dipendenze - Flessibilità gradi

Gli accordi raggiunti fra le parti risultano dal nuovo testo sostitutivo di quello dell'art.4 del C.I.A. 8/6/1992 allegato alla presente ipotesi di accordo sub lettera d).

Trasferimenti

Gli accordi raggiunti fra le parti risultano dal nuovo testo sostitutivo di quello dell'art.38 del C.I.A. 8/6/1992 allegato alla presente ipotesi di accordo sub lettera e).

Formazione

Gli accordi raggiunti fra le parti risultano dal nuovo testo sostitutivo di quello dell'art.24 del C.I.A. 8/6/1992 e dall'accordo allegati alla presente ipotesi di accordo rispettivamente sub lettere f) e g).

Classificazione delle dipendenze

La classificazione delle dipendenze risulta dal nuovo testo sostitutivo di quello dell'art.3 del C.I.A. 8/6/1992 allegato alla presente ipotesi di accordo sub lettera h).

Inquadramenti

Gli accordi raggiunti fra le parti risultano dal nuovo testo sostitutivo di quello degli artt.6 e 7 del C.I.A. 8/6/1992 allegati alla presente ipotesi di accordo sub lettere i) e l).

A norma degli artt.10, 12 e 14 del CCNL 19/12/1994 la disciplina in materia di automatismi di carriera ed economici contenute nelle vigenti normative aziendali dovranno essere riaccordate in modo coerente con quanto indicato negli articoli del CCNL di cui trattasi.

Le Parti si danno atto che negli allegati d) ed l) sono stati trasfusi i contenuti dell'Accordo aziendale 15 giugno 1994 ed intese collaterali per la parte riguardante il personale appartenente alle categorie quadri, impiegati, subalterni ed ausiliari.

Lucca, 23/5/97

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Pierluigi" and "M. P."]

[Handwritten signature: Sella Raffaele]

[Handwritten signature: Luigi]

[Handwritten signature: Pini]