

Il giorno 16 maggio 2006

tra

la Banca delle Marche,

e

le OO.SS. aziendali DIRCREDITO-FD, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA-UIL,

premesso che

- le OO.SS. aziendali in data 22 dicembre 2005 hanno presentato alla Banca delle Marche la piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;

si è stipulato il seguente accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale:

1. Premio aziendale

In relazione a quanto previsto dall'art. 41 del C.C.N.L. 12 febbraio 2005, il premio aziendale per l'anno 2006 e per l'anno 2007 viene definito con riferimento all'obiettivo della Banca espresso in termini di utile dell'operatività corrente al lordo imposte (determinato in base all'applicazione dei nuovi criteri contabili IAS rettificato per l'utile/perdita da partecipazioni e per effetto di altre operazioni a carattere straordinario), come di seguito indicato:

- utile dell'operatività corrente al lordo imposte \leq al 50% dell'obiettivo, il premio sarà pari ad € 2.500,00 per il dipendente inquadrato nella 3^a Area Professionale 3° livello retributivo;
- utile dell'operatività corrente al lordo imposte $>$ al 50% e \leq all'80% dell'obiettivo, il premio sarà pari ad € 3.100,00 per il dipendente inquadrato nella 3^a Area Professionale 3° livello retributivo;
- utile dell'operatività corrente al lordo imposte $>$ all'80% e \leq al 115% dell'obiettivo, il premio sarà pari ad € 3.250,00 per il dipendente inquadrato nella 3^a Area Professionale 3° livello retributivo;
- utile dell'operatività corrente al lordo imposte $>$ 115% dell'obiettivo, il premio sarà pari ad € 3.500,00 per il dipendente inquadrato nella 3^a Area Professionale 3° livello retributivo.

Allo scopo di definire le misure individuali spettanti ai dipendenti appartenenti alle altre categorie sarà utilizzata la seguente scala parametrica prevista dal CCNL 12/02/2005

Quadro direttivo 4° livello retributivo	232,56
Quadro direttivo 3° livello retributivo	196,80
Quadro direttivo 2° livello retributivo	175,70
Quadro direttivo 1° livello retributivo	165,20

3^ area prof. 4° livello retributivo	144,75
3^ area prof. 3° livello retributivo	134,55
3^ area prof. 2° livello retributivo	127,00
3^ area prof. 1° livello retributivo	120,00
2^ area prof. 3° livello retributivo	113,00
2^ area prof. 2° livello retributivo	110,00
2^ area prof. 1° livello retributivo	107,00

(al fine di definire la misura del premio aziendale da corrispondere ai dipendenti provenienti dall'ex categoria dei funzionari, inquadrati nel 4° livello retributivo dei quadri direttivi a fronte dell'applicazione del nuovo sistema degli inquadramenti, saranno utilizzati i parametri retributivi adottati in passato per la determinazione dell'emolumento in parola a favore degli ex funzionari).

Per le modalità di erogazione si farà riferimento a quanto stabilito all'art. 10 del C.I.A. 16 marzo 2004, fatta eccezione per il personale cessato dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2007, per il quale la liquidazione del premio aziendale di competenza dell'anno di cessazione sarà effettuata in base ai seguenti criteri:

- per i dipendenti cessati da gennaio a maggio, la liquidazione del premio di competenza dell'anno sarà effettuata nel mese di maggio unitamente a quella relativa al premio di competenza dell'anno precedente e prendendo a riferimento la misura stabilita per quest'ultimo;
- per i dipendenti cessati dal mese di giugno a quello di dicembre, la liquidazione del premio di competenza dell'anno sarà effettuata nel mese di cessazione, prendendo a riferimento la misura del premio di competenza dell'anno precedente erogato nel mese di maggio.

2. Mobilità dei dipendenti

Con decorrenza 1 giugno 2006, al personale appartenente alla 2^ e 3^ Area Professionale e alla categoria dei Quadri Direttivi viene riconosciuta un'indennità mensile di pendolarismo (erogata per 12 mensilità), quantificata in base alla distanza tra il comune di residenza (o domicilio abituale) e il comune della sede di lavoro:

1^ fascia	oltre 25 Km e fino a 40 Km	€ 90
2^ fascia	oltre 40 Km e fino a 60 Km	€ 130
3^ fascia	oltre 60 Km	€ 160

La distanza tra il comune di residenza (o domicilio abituale) e quello della sede di lavoro viene calcolata attraverso l'utilizzo del software "And Route 2000 Italia" e successivi aggiornamenti, con l'applicazione di una tolleranza del 10% con un minimo di 5 Km ed un massimo di 10 Km.

In caso di assunzione o trasferimento, l'eventuale indennità spettante sarà erogata a decorrere dal mese successivo a quello del provvedimento.

I dipendenti in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante percepiranno l'indennità mensile di pendolarismo trascorsi 18 mesi dall'assunzione, a decorrere dal mese successivo.

I dipendenti con rapporto di lavoro part time di tipo verticale percepiranno l'indennità mensile di pendolarismo in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Tale indennità non compete:

- 1) per il periodo di assenza continuativa dal servizio effettivo superiore al mese, escluse le ferie;
- 2) nei casi in cui il dipendente possa usufruire di mezzi di trasporto messi a disposizione dall'Azienda per raggiungere la sede di lavoro.

La suddetta indennità non è valida ai fini del computo dell'"ex premio di rendimento" e del trattamento di fine rapporto.

A decorrere dall' 1 giugno 2006, l'indennità "una tantum" di cui all'art. 27 del CIA 16 marzo 2004 prevista in caso di trasferimento disposto ad iniziativa dell'azienda, sarà erogata nei seguenti importi:

	1^ fascia	2^ fascia	3^ fascia
aree professionali	€ 2.275	€ 2.645	€ 3.225
quadri direttivi di 1° e 2° livello	€ 2.480	€ 2.895	€ 3.430
quadri direttivi di 3° e 4° livello	€ 3.390	€ 3.760	€ 4.340

NOTA A VERBALE – Le parti si danno reciprocamente atto che la gratifica trimestrale pari a € 300 di cui alla lettera del 3 maggio 2002, a decorrere dall'1 giugno 2006, non verrà più corrisposta.

3. Contributo pasto

Il valore del buono pasto (ticket restaurant) viene elevato da € 5,29 a € 6,00 giornalieri a decorrere dai ticket di competenza del mese di giugno 2006, e a € 6,50 giornalieri a decorrere dai ticket di competenza del mese di luglio 2007.

Nel caso in cui il dipendente opti per l'inserimento in busta paga del buono pasto, l'importo viene elevato da € 4,39 a € 5 giornalieri a decorrere dal contributo pasto di competenza del mese di giugno 2006, e a € 5,50 giornalieri a decorrere dal contributo pasto di competenza del mese di luglio 2007.

4. Indennità di reggenza

A decorrere dall'1 giugno 2006, gli importi delle indennità di reggenza stabiliti all'art. 2 dell'Accordo Economico Aziendale 16 marzo 2004, vengono erogati nelle seguenti misure:

Titolare di Filiali di 1^ categoria	€ 550,00
Titolare di Filiali di 2^ e 3^ categoria	€ 460,00
Titolare di Filiali di 4^, 5^ e 6^ categoria	€ 345,00
Titolare di Filiali di 7^ categoria	€ 190,00

Preposto alla Tesoreria di Urbino, Ancona (275) e Macerata Sede	€ 155,00
Indennità di mansione per i Responsabili di Cliente Corporate	€ 380,00
Preposto al Servizio	€ 470,00

5. Prestazione lavorativa dei Quadri direttivi

Ai sensi dell'art. 78 del CCNL 12 febbraio 2005, per quanto riguarda i quadri direttivi di 1° e 2° livello, si stabilisce che le prime 60 ore di prestazioni aggiuntive compiute oltre il normale orario di lavoro non danno luogo ad alcuna erogazione e possono essere "autogestite" dal dipendente attraverso un recupero da effettuarsi nel limite massimo di mezza giornate (mattino o pomeriggio).

Per quanto riguarda le ulteriori ore di lavoro effettuate, sono state individuate tre fasce corrispondenti rispettivamente a 40, 80, 120 ore.

Al raggiungimento di ognuna delle suddette fasce, la Banca procederà all'erogazione di un importo pari a € 870.

Ferme restando le fasce orarie e le corrispondenti erogazioni attualmente vigenti, per quanto riguarda i quadri direttivi di 3° e 4° livello si stabilisce che le ore effettuate oltre il normale orario di lavoro possono essere "autogestite" dal dipendente attraverso un recupero da effettuarsi nel limite massimo di mezza giornate (mattino o pomeriggio), di cui si dovrà ovviamente tener conto nella definizione delle suddette fasce orarie.

NOTA A VERBALE

Ai fini di quanto sopra, i Quadri direttivi dovranno trasmettere al Servizio Personale un'autocertificazione relativa alla situazione delle prestazioni eccedenti il limite orario convenzionale dell'anno precedente.

6. Previdenza complementare per i dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante

Le Parti, quali fonti istitutive del Fondo Pensioni Banca delle Marche, convengono di estendere la possibilità di aderire al Fondo Pensioni Banca delle Marche ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, applicando agli stessi le previsioni in materia di previdenza complementare tempo per tempo concordate, fatta eccezione per la misura della contribuzione a carico della Banca, che risulterà così articolata:

- per i primi due anni dall'assunzione 2% (della retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti all'AGO)
- per il terzo anno dall'assunzione 3% ("
- dal quarto anno dall'assunzione 4% ("

L'adesione potrà decorrere dal mese successivo a quello in cui risulteranno approvate dalla COVIP le modifiche statutarie che il Fondo Pensioni Banca delle Marche dovrà predisporre sulla base di quanto

sopra stabilito.

7. Assistenza sanitaria integrativa

Il contributo annuale a carico della Banca, di competenza del 2006, sarà pari a € 360 e, a decorrere dall'1 gennaio 2007, passerà a € 380 per ciascun dipendente in pianta stabile in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

L'Azienda, a decorrere dall'anno 2006, non richiederà il compenso previsto nell'accordo sindacale del 29 giugno 1999 per lo svolgimento del service amministrativo.

8. Indennità di macchina

A decorrere dall'1 giugno 2006, l'art. 17 del CIA 16 marzo 2004 è abrogato.

Il personale in servizio alla data del 31 maggio 2006 che percepisce l'indennità di macchina in via continuativa manterrà tale importo sotto forma di assegno ad personam (da erogare per tredici mensilità), assorbibile per effetto della promozione al 3° livello retributivo della categoria Quadri direttivi.

Il personale delle aree professionali in servizio alla data del 31 maggio 2006, che nell'anno 2005 ha percepito l'indennità di macchina in via saltuaria per un importo superiore ad € 200,00, sarà destinatario di un assegno ad personam mensile di € 13,00 (da erogare per tredici mensilità) assorbibile per effetto della promozione al 3° livello retributivo della categoria Quadri direttivi.

9. Contributo ai dipendenti studenti

I contributi annuali a titolo di concorso per spese di studio previsti per dipendenti studenti al primo comma dell'art. 32 del CIA 16 marzo 2004, a decorrere dall'anno scolastico 2005/2006, saranno erogati nelle seguenti misure:

- diploma scuola media inferiore € 140
- diploma scuola media superiore € 210
- università € 310

I contributi previsti al quarto comma del citato articolo saranno erogati nelle seguenti misure:

- € 350 al conseguimento del diploma di scuola media superiore;
- € 700 al conseguimento del diploma di laurea.

10. Borse di studio

Il contributo previsto al primo comma dell'art.54 del CCNL 12 febbraio 2005, a decorrere dall'anno

scolastico 2005/2006, verrà corrisposto nelle seguenti misure:

- € 100,00 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- € 140,00 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- € 280,00 agli studenti universitari.

11. Permessi

I permessi di cui al primo comma, punto c), dell'art. 30 del CIA 16 marzo 2004, a decorrere dall'1 giugno 2006, saranno riconosciuti anche per gli affini entro il primo grado.

Il terzo alinea del quarto comma dell'art. 30 del CIA 16 marzo 2004, a decorrere dall'1 giugno 2006, è così sostituito: "l'assistenza ai figli maggiori di quattordici anni e familiari in caso di problemi derivanti da gravi problemi di salute e/o socializzazione".

12. Sistema incentivante

L'art. 36 del CIA 16 marzo 2004 è così sostituito:

L'Azienda supporta l'individuazione di obiettivi per le unità organizzative di direzione e di rete tramite l'attuazione di un sistema di incentivazione economica, che si basa sui seguenti principi:

- a) massima trasparenza in ordine ai criteri di erogazione;
- b) enunciazione dei criteri contestualmente alla assegnazione degli obiettivi.

A tal fine l'Azienda, entro il primo trimestre di ogni anno, fornirà nel corso di appositi incontri ampia e completa informativa alle OO.SS. firmatarie, che potranno esprimere pareri e proposte sul progetto di assegnazione degli obiettivi e del connesso sistema incentivante nella prospettiva, con riferimento a quest'ultimo, di ricercare soluzioni condivise.

Gli obiettivi verranno attribuiti mediante attività di presentazione ai responsabili delle unità organizzative e, successivamente, saranno attivati ai vari livelli momenti individuali di confronto e verifica in cui potranno essere formulate considerazioni ed osservazioni di cui l'Azienda potrà tenere conto.

I responsabili delle singole unità organizzative dovranno riunire il personale per esaminare e ricevere proposte in ordine ai metodi e ai comportamenti più idonei a perseguire gli obiettivi assegnati.

Le modalità di erogazione dell'incentivo sono le seguenti:

- corresponsione ai componenti dell'unità organizzativa che abbia raggiunto o superato gli obiettivi prefissati, con la sola esclusione di quanti abbiano riportato un giudizio professionale complessivo negativo nell'anno di riferimento;
- determinazione della misura dei premi da attribuire al personale sulla base del ruolo organizzativo rivestito (attualmente responsabile, coordinatore/vice titolare, gestore, addetto) attraverso regole preventivamente definite e discusse nell'ambito della procedura di confronto precedentemente descritta al secondo capoverso;
- corresponsione ai gestori/sviluppatori affluent e small business, in caso di raggiungimento degli obiettivi legati al portafoglio gestito, di un premio individuale che determinerà altresì

- l'attribuzione di un'erogazione in cifra fissa a favore di tutti gli altri componenti la filiale;
- riconoscimento di un premio maggiorato agli addetti al segmento mass market qualora sia stato raggiunto l'obiettivo di segmento;
- il perseguimento delle campagne di prodotto determinerà, in proporzione al numero delle campagne raggiunte, l'attribuzione di un premio a favore di tutti i componenti della filiale, da calcolare per ciascun ruolo (titolare, vice titolare, addetto) avendo a riferimento il rispettivo premio base teorico.

Le parti convengono che il premio base previsto per l'addetto, a decorrere dal 2006, sarà pari a € 1.150.

Il sistema incentivante non deve dar luogo ad incrementi di lavoro straordinario ed anzi il ricorso allo stesso potrà costituire elemento negativo di ponderazione nell'attribuzione dei premi.

Alla fine di ogni anno le parti effettueranno una verifica congiunta dei risultati conseguiti e delle quantità economiche complessive che verranno attribuite dall'Azienda secondo i criteri previsti dalla presente normativa.

NOTA A VERBALE

Nel "protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004 le Parti Nazionali hanno ravvisato l'opportunità di sviluppare una più ampia riflessione sulle tematiche connesse al miglior utilizzo delle risorse umane, nello spirito di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso una crescita socialmente sostenibile e compatibile.

E' condiviso il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo delle imprese, le quali, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, mirando all'eccellenza della performance, debbono costantemente ispirarsi a valori etici fondamentali.

Al fine di assicurare coerenza tra i principi condivisi e i comportamenti assunti a tutti i livelli, le Parti convengono che nello svolgimento dell'attività commerciale siano da evitare comportamenti e/o azioni non conformi con i principi di deontologia professionale e di rispetto della professionalità dei lavoratori e della dignità di tutte le persone coinvolte.

Fermo restando che le linee di condotta richieste al Personale sono improntate al rispetto dei valori etici fondamentali, l'Azienda si impegna a sensibilizzare a tutti i livelli le Strutture laddove ciò si renda opportuno in relazione a specifiche circostanze che denotino comportamenti e/o azioni non conformi ai principi enunciati.

L'utilizzo di strumenti di rendicontazione, comunque applicati nel rispetto delle disposizioni legislative in materia, è svolto, in relazione alle esigenze di costante monitoraggio, esclusivamente con finalità di controllo andamentale dei risultati e di individuazione di migliori modalità operative.

Le campagne di prodotto rappresentano uno strumento di indirizzo degli obiettivi complessivi e sono programmate in coerenza ad essi, con attenzione ad un corretto equilibrio tra le esigenze della clientela e quelle aziendali.

13. Informativa offerte commerciali

L'Azienda si impegna ad effettuare, con periodicità semestrale, una informativa alle OO.SS. in merito

ai nuovi prodotti e servizi offerti alla clientela.

14. Condizioni dipendenti

SCOPERTO DI C/C E PRESTITI PERSONALI

Il limite della prima fascia viene incrementato da € 10.330,00 a € 15.000,00.

MUTUI IPOTECARI/FONDIARI PRIMA CASA

La durata massima è fissata in 30 anni.

Gli importi concedibili vengono così rivisti:

- importo base	€ 150.000,00
- importo con due figli a carico	€ 165.000,00
- importo con più di due figli	€ 185.000,00

MUTUI AGGIUNTIVI PRIMA CASA

La durata massima è fissata in 30 anni.

MUTUO IPOTECARIO/FONDIARIO PRIMA CASA E MUTUO AGGIUNTIVI PRIMA CASA A TASSO E DURATA VARIABILI E RATA COSTANTE

E' estesa ai dipendenti la possibilità di stipulare un mutuo ipotecario/fondionario prima casa a tasso e durata variabili e rata costante la cui durata "originaria" del piano di rimborso sarà definita in modo tale che la durata "massima" non superi 30 anni.

Tali modifiche saranno applicate a decorrere dalla prima data utile.

15. Scatti di anzianità

Con riferimento al secondo comma dell'art. 7 del CIA 16 marzo 2004 le Parti stabiliscono che ai dipendenti neo promossi Quadri direttivi di terzo livello verrà immediatamente riconosciuto il primo scatto di anzianità, il cui ammontare viene considerato utile ai fini della determinazione dell'eventuale assegno ex-intesa e dell'eventuale trattamento economico aggiuntivo per il ruolo chiave. Il secondo scatto verrà riconosciuto in base alla cadenza temporale prevista all'art. 76 del CCNL 12 febbraio 2005.

16. Inquadramenti

Con riferimento all'art. 1 del CIA 16 marzo 2004:

- l'Azienda attribuirà l'inquadramento di Quadro direttivo di primo livello ai preposti alle dipendenze con organico pari a due unità dopo 24 mesi di copertura della posizione;
- nella filiale di Ancona Ag. n. 2, oltre al titolare ed al vice titolare, si prevedono i seguenti gradi minimi complessivi: n.3 Quadri direttivi, di cui almeno 1 con inquadramento al 3° livello.

17. Reperibilità e interventi

A decorrere dall'1 giugno 2006 l'art. 20 del CIA 16 marzo 2004 è così sostituito:

Il dipendente, in relazione alle esigenze di manutenzione, installazione e riparazione di impianti di sicurezza, elettrici, di impianti termici e di condizionamento, nonché degli sportelli automatici, nonché alle esigenze di funzionamento del CED a fronte di eventi eccezionali che rendono indispensabile la straordinaria manutenzione di procedure e/o software applicativo e/o di sistema, nonché ancora di altri impianti il cui funzionamento sia necessario al di fuori del normale orario di lavoro, può essere chiamato a disporre detti interventi e a compierli in maniera diretta.

Con riferimento ad esigenze operative connesse ad attività straordinarie programmate conseguenti all'introduzione di importanti novità normative, a sopravvenute esigenze del mercato, relative sia alla manutenzione straordinaria di sistemi applicativi in uso, sia all'installazione di nuove applicazioni, ovvero a necessità di presidio da effettuarsi nelle giornate di domenica o festive infrasettimanali, i lavoratori interessati, in relazione alle specializzazioni, competenze e conoscenze, potranno essere chiamati ad effettuare la propria prestazione lavorativa al di fuori del normale orario di lavoro. L'Azienda provvederà a comunicare l'impegno alle risorse interessate con un preavviso di almeno quindici giorni, impegnandosi ad un utilizzo attento e limitato alle inderogabili necessità sopra richiamate.

Quando al personale venga richiesto di non assentarsi dal proprio domicilio o dalla propria residenza o comunque a rendersi immediatamente disponibile fornendo indicazioni per la sua reperibilità, verrà corrisposta un'indennità di € 48,00 per 24 ore da raggugliare alla durata oraria effettiva. Al dipendente non può essere richiesta la disponibilità per più di 15 giorni per ciascun mese.

Nell'ambito dell'Area Sistemi a partire dal termine del turno pomeridiano del sabato fino all'inizio del turno mattutino del lunedì, nonché in occasione delle festività infrasettimanali viene richiesta la reperibilità di una risorsa (un operatore) con un limite di adibizione individuale di sette volte l'anno, mentre per il restante personale potrà essere richiesta, in via occasionale, sulla base di specifiche esigenze (modifiche hardware, software di base ed applicativo, modifica delle procedure ecc..).

L'Azienda fornirà apposita comunicazione agli interessati con un preavviso di almeno una settimana.

Indipendentemente dal fatto che sia stata richiesta la reperibilità, al dipendente chiamato a disporre gli interventi di cui al primo od al secondo comma e a compierli in maniera diretta, compete:

a) una indennità di disponibilità, non ripetibile nella stessa giornata, dell'importo di €:

Inquadramento	Aree Professionali		Quadri Direttivi	
Durata dell'intervento	> 2.30 ore	<= 2.30 ore	> 2.30 ore	<= 2.30 ore
- in giorno lavorativo	60,00	40,00	70,00	50,00
- in giorno non lavorativo o festivo	95,00	60,00	105,00	70,00

b) una indennità di intervento, per i dipendenti delle aree professionali, pari alla maggiorazione della retribuzione oraria utile per il calcolo dello straordinario nella misura del 35% per i giorni lavorativi, del 65% per i giorni non lavorativi o festivi (festività infrasettimanali, sabato e/o domenica) e del 110% tra le ore 22 e le ore 6;

c) il rimborso delle spese sostenute (viaggio, telefono, ecc.).

Il dipendente chiamato si intende in servizio sin dal momento in cui è stato richiesto il suo intervento.

Nel caso in cui non sia necessario l'intervento diretto, ma sia sufficiente la risposta telefonica verrà corrisposta al dipendente chiamato una indennità di chiamata di € 8,00 elevata ad € 12,00 per le chiamate effettuate dalle ore 22,00 alle ore 6,00 non ripetibili nella stessa giornata e non cumulabili con

l'indennità di cui al punto a) del comma precedente.

In caso di interventi notturni, al lavoratore chiamato sarà consentito, in relazione all'ora in cui detti interventi vengono compiuti ed alla loro durata, il correlativo ritardo nell'inizio della normale attività lavorativa del giorno seguente.

A fronte degli interventi compiuti al dipendente spetta, entro sei mesi dall'effettivo espletamento, un riposo compensativo pari alla durata dell'intera prestazione.

I compensi di cui sopra vengono espressamente esclusi dal computo del T.F.R., dall'ex premio di rendimento nonché da ogni altra maggiorazione del trattamento economico.

Sempre a decorrere dall'1 giugno 2006 l'art. 21 ed il settimo, ottavo, nono comma dell'art. 22 del CIA 16 marzo 2004 sono abrogati.

18. Altri trattamenti indennitari

Indennità addetti agli sportelli mercati ittici ed aeroporto

L'indennità prevista per gli addetti nei mercati ittici, a decorrere dall'1 giugno 2006, sarà corrisposta nelle seguenti misure:

A. ordinaria	€ 75,00
B. con inizio dell'orario di lavoro prima delle ore 5	€ 185,00
C. con inizio dell'orario di lavoro prima delle ore 4	€ 260,00

L'indennità prevista per l'addetto impegnato presso lo sportello sito nei locali dell'aeroporto di Falconara, a decorrere dall'1 giugno 2006, sarà corrisposta nella misura di € 150,00 mensili.

Indennità autisti

L'indennità prevista per il personale chiamato a svolgere mansioni di autista, a decorrere dall'1 giugno 2006, sarà corrisposta nella misura di € 100,00 mensili.

Credito al consumo

L'indennità settimanale riconosciuta ai quadri direttivi di terzo e quarto livello in relazione al servizio di "Credito al consumo", a decorrere dall'1 giugno 2006, sarà corrisposta nella misura di € 250,00.

Indennità speciale di alloggio

L'indennità prevista per il personale che, a seguito del trasferimento presso la Direzione Generale di Jesi, Pesaro e Macerata abbia trasferito anche la effettiva abitazione, a decorrere dall'1 giugno 2006, sarà corrisposta nella misura di 190,00 mensili.

Provvidenze economiche a favore dei dipendenti con figli portatori di handicap

L'Azienda, a decorrere dall'anno 2006, erogherà provvidenze economiche a favore dei dipendenti con figli portatori di handicap di cui alla lettera del 5 aprile 1995 allegata al CIA 16 marzo 2004, nella misura annua di € 750,00.

Indennità sostitutiva di alloggio

L'indennità sostitutiva di alloggio, a decorrere dall'1 giugno 2006, sarà erogata nelle seguenti misure:

piazze con oltre 200.000 abitanti	€ 260,00
piazze di Macerata, Pesaro, Ancona, Ascoli Piceno	

San Benedetto del Tronto, Perugia, Civitanova Marche e	
Urbino	€ 160,00
Altre Piazze	€ 110,00

Concorso spese tranviarie

La misura del concorso spese tranviarie è elevata, a decorrere dall'1 giugno 2006, ad € 10,00, senza che ciò possa in alcun modo costituire un precedente di revisione dei trattamenti indennitari previsti dal CCNL tempo per tempo vigenti.

BANCA DELLE MARCHE S.P.A.

LE OO.SS. AZIENDALI

DIRCREDITO – FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA-UIL