

Verbale di Accordo

Il giorno 26 maggio 2008, in Roma, presso la sede di Banca Agrileasing S.p.A., in via Lucrezia Romana n. 41-47 si sono incontrati i rappresentanti della Banca (in persona dei sigg. Lamberto Cioci e Giuseppe Palmieri) e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali della FISAC-CGIL (in persona della sig.ra Roberta Salamoni), della Sinkra-UGL Credito (in persona della sig.ra Teresa Genova) e della UILCA (in persona del sig. Fabrizio Volpe), per definire le tematiche relative al rinnovo del contratto integrativo aziendale in adempimento delle previsioni di cui agli articoli 8, 28 e 29 del CCNL 27 settembre 2005.

Il confronto si è incentrato sull' esigenza - prospettata dai Sindacati e condivisa dall'Azienda - di valorizzare la dimensione partecipativa, la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, la distribuzione dei valori creati, le politiche sociali e dell'occupazione, anche al fine di riaffermare il valore identitario del movimento del Credito Cooperativo ed, in particolare, del Gruppo ICCREA.

Di conseguenza, la Banca ed i sindacati hanno anche concordemente affermato che quanto sopra non può che confluire nel pieno recepimento degli indirizzi della Holding ICCREA circa l'avvio di una prossima "Contrattazione Integrativa di Gruppo", in un concreto segnale di armonizzazione del trattamento dei dipendenti di questa Azienda con quello degli altri Enti Centrali del Movimento.

A tal riguardo la Banca ed i Sindacati hanno, quindi, preso atto della decisione - già assunta dalle parti nell'ambito del Gruppo ICCREA - di rimettere la trattazione di tutta una serie di materie alla contrattazione integrativa di Gruppo, fermo che tali materie, se poi non fossero definite in detto contratto integrativo di Gruppo, saranno rinviate alla sede aziendale.

La Banca ed i Sindacati hanno, nel frattempo, convenuto quanto segue:

Premio di Risultato relativo all'esercizio 2007

Fermi gli importi e le condizioni già definiti al riguardo in base alla normativa preesistente - ai sensi della quale (art. 3, terzo comma dell'accordo 2 agosto 2006) i risultati di gestione hanno determinato un importo globalmente erogabile, come costo per l'Azienda, pari a € 1.281.000,00.= - (unmilione duecentottantuno\00) considerati i positivi effetti conseguiti nel periodo di riferimento l'Azienda si assume, a tale titolo, un onere aggiuntivo pari complessivamente ad un importo lordo (costo azienda) di € 574.069,00.= (cinquecentosettantaquattrozerosessantanove\00).

Detto importo aggiuntivo sarà ripartito ed erogato (in riferimento all'intero anno 2007) al personale in servizio alla data di stipulazione del presente

accordo, destinatario del premio di risultato 2007 ed inquadrato nelle Aree professionali e nei Quadri direttivi in misura uguale per tutti i destinatari.

La corresponsione in parola verrà effettuata con i criteri di cui al contratto integrativo del 27 aprile 2001, nel mese di settembre 2008, a saldo di quanto già corrisposto a titolo di acconto nel mese di febbraio 2008.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'azienda dichiara la propria disponibilità ad incontrare entro il 30 settembre 2008 le rappresentanze sindacali aziendali per avviare il necessario percorso negoziale per il rinnovo del contratto integrativo aziendale, sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL Federcasse.

Ticket pasto

A ciascun dipendente presente in Azienda con orario che comprenda l'intervallo per il pasto, viene erogato (alle condizioni e con le modalità di cui alla circolare del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale n. 6/PS/36285 RI/Mensa del 4 luglio 1986) un ticket pasto giornaliero di importo pari a € 5,68.

Sicurezza del lavoro e condizioni igienico sanitarie

Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. n. 626/1994 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, l'Azienda si impegna ad incontrare, su sua richiesta, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (o in mancanza le R.S.A.) per esaminare eventuali problematiche connesse con le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro e, se necessario, effettuare sopralluoghi o indagini al fine di ricercare le conseguenti iniziative da adottare.

Laddove, a seguito di tali interventi, le Parti concordassero sull'esigenza di accertamenti specialistici o check-up da effettuare una volta tanto, le relative modalità di attuazione saranno concordate fra le Parti medesime.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, l'Azienda provvederà ad informare preventivamente le R.S.A. sul progetto e sui relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere eventuali proposte di adeguamento ai fini di sicurezza e/o igiene sul lavoro.

Al lavoratore che debba sottoporsi a visite specialistiche, esami di laboratorio e clinici specialistici non effettuabili fuori dall'orario di lavoro, vengono concessi permessi retribuiti per la durata di dette visite, dietro presentazione di idonea certificazione. Analogo permesso viene concesso per l'effettuazione di prestazioni specialistiche conseguenti ad interventi chirurgici od infortuni subiti.

I lavoratori che in via continuativa sono addetti a videoterminali e/o lavorano in sala macchine del servizio EAD e/o prestano continuativamente la loro

attività in locali sotterranei saranno sottoposti a visita oculistica annuale su loro richiesta.

Gli addetti a monitor, p.c. e/o videoterminali ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994, potranno essere sottoposti – a loro richiesta e previa conferma della relativa necessità da parte del medico aziendale competente – a visita specialistica oculistica e/o ortopedico-posturale.

Formazione, aggiornamento, rotazioni

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie. A tal fine lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art. 64 CCNL).

Le parti convengono l'istituzione di un Organismo paritetico sulla formazione ai sensi dell'art. 19 del CCNL. Detto Organismo formula considerazioni e proposte in tema di formazione e sviluppo professionale, individuando le esigenze formative, anche di specifiche figure professionali, al fine di favorire l'accesso ai ruoli di maggiore rilievo e lo sviluppo di carriera.

formazione

L'Azienda comunicherà entro il mese di marzo di ogni anno alle RSA il piano formativo annuale e, successivamente, lo comunicherà a tutti i lavoratori interessati tramite INTERNOS.

Il lavoratore ha facoltà di comunicare all'Azienda le proprie esigenze formative entro il 15 dicembre di ogni anno; quest'ultima terrà conto di tali richieste compatibilmente con le proprie esigenze organizzative/operative.

qualificazione e specializzazione

L'Azienda organizza annualmente corsi di qualificazione e specializzazione riguardanti differenti ambiti.

Le parti si danno atto che la specializzazione costituisce parte integrante dello sviluppo di carriera del personale.

aggiornamento e addestramento

L'Azienda organizza annualmente incontri di aggiornamento tecnico professionale per addetti di settore o da destinare al settore medesimo, con l'obiettivo di attualizzare i livelli di competenza tecnica dei lavoratori.

corsi di autoformazione

Le parti convengono che l'autoformazione è da considerare strumento formativo a tutti gli effetti, pur nella valutazione della priorità da attribuire

all'attività formativa d'aula e/o sul posto (on the job), anche per quanto riguarda il pacchetto formativo delle 24 ore annuali.

Nel caso in cui si utilizzasse tale strumento, verrà prestata particolare attenzione all'esigenza che non sia interrotta da attività lavorative.

informativa sindacale

L'Azienda, nel comunicare, alle OO.SS., il calendario ed i programmi di tutti i corsi previsti annualmente, illustrandone i contenuti e i criteri organizzativi dovrà specificare:

Titolo;

Obiettivi formativi;

Destinatari;

Durata presunta derivante dall'analisi relativa alla fase di progettazione;

Tipologia della formazione (formazione, addestramento, insegnamento, ecc.);

Tipologia del pacchetto formativo;

Forma di somministrazione;

Evidenza dell'eventuale sovvenzione;

Azienda fornitrice del servizio, se il relativo dato è a quel momento disponibile.

valorizzazione Risorse Interne

L'Azienda favorirà l'acquisizione, da parte del personale, della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro. Percorsi formativi ad hoc verranno proposti anche per il personale a tempo determinato.

rotazioni

Gli avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti vanno considerati pratica opportuna, da favorire largamente, così che i dipendenti acquistino conoscenza, possibilmente, di tutte le mansioni aziendali, tenendo comunque conto anche delle richieste avanzate dai singoli dipendenti.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 117 del CCNL, coloro che svolgono le stesse mansioni da oltre cinque anni, possono chiedere, per iscritto di essere assegnati ad altre mansioni equivalenti. Tale richiesta verrà, compatibilmente con le esigenze di servizio, accolta entro sei mesi.

Il dipendente, dopo dieci anni di adibizione alla medesima mansione, può chiedere l'impiego in altre mansioni equivalenti; l'Azienda è tenuta all'accoglimento della domanda - secondo una tempistica che terrà conto della priorità temporale delle richieste e della permanenza nelle stesse mansioni -

entro il limite temporale di 12 mesi dalla sua presentazione e, comunque, entro un numero massimo di 10 spostamenti all'anno nell'intera Azienda.

Eventuali situazioni di impossibilità nell'accoglimento della richiesta o che determinino il superamento del limite temporale suddetto, verranno comunicate ai Sindacati stipulanti ed al lavoratore richiedente.

Part-time

La Banca si impegna ad emanare entro il mese di settembre 2008 un ordine di servizio che, nell'ambito di quanto previsto dal CCNL, regoli le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time secondo i seguenti criteri:

- compatibilmente con le esigenze di servizio, a tal fine si terranno in considerazione, in ordine di priorità a scalare, le seguenti motivazioni:
 - assistenza figli, o affidati, portatori di handicap;
 - assistenza del coniuge o convivente o figli o genitori gravemente ammalati;
 - necessità di accudire a figli di età inferiore a 3 anni;
 - necessità di accudire a figli di età tra i 3 ed i 6 anni;
 - necessità di accudire a figli di età superiore fino a 14 anni;
 - motivi di studio di cui all'art. 10 1.20.5.1970, n. 300 (in alternativa ai permessi di cui all'art. 68 ccnl 7.12.2000).

Quanto ai requisiti connessi all'assistenza di figli costituirà titolo di preferenza, a parità delle altre condizioni, averne più di uno o la mancanza del coniuge o convivente "more uxorio".

Ove dette richieste si concentrino in uno stesso servizio, al fine di non penalizzare gli interessati la questione verrà esaminata in sede sindacale entro 15 giorni dalla sua segnalazione per ricercare soluzioni condivise.

- in caso di rifiuto aziendale di trasformazione del contratto, pur in presenza di capienza, l'Azienda darà adeguata informativa alle R.S.A.
- in relazione a quanto disposto dall'art. 3, comma 3° della disciplina del lavoro a tempo parziale di cui all'allegato "E" del CCNL 7.12.2005, le nuove assunzioni ad orario normale verranno segnalate preventivamente al personale a part-time onde favorire eventuali richieste di trasformazione del loro rapporto a tempo pieno.
- per i dipendenti a tempo parziale, le eventuali ore di lavoro supplementare potranno essere usufruite, su richiesta, sotto forma di permesso retribuito frazionabile con un limite minimo di 15 minuti.

- a parità di requisiti prevarrà il dipendente con il figlio di età inferiore. In caso di parità nelle motivazioni e nei requisiti prevarrà, nell'ordine, il dipendente con maggiore anzianità di servizio e maggiore età anagrafica.

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale saranno garantite pari opportunità di formazione professionale, nonché tutte le provvidenze disposte a favore del restante personale.

Nuovi profili professionali e ruoli chiave

Nel caso di introduzione di nuovi profili professionali connessi a nuove attività od a nuovi processi, ove non sia possibile disciplinarli secondo le vigenti normative contrattuali, le parti si incontreranno, su richiesta di una di esse, per attribuire un preciso inquadramento agli interessati.

In caso di rilevanti innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che l'Azienda volesse introdurre, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive, verranno preventivamente fornite alle RSA adeguate informazioni e, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo.

L'Azienda provvederà, inoltre, ad indicare alle R.S.A. stipulanti, entro il settembre 2008, i ruoli chiave riconosciuti dalla Banca nell'ambito dei Quadri direttivi, con facoltà delle stesse R.S.A., ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 104 del vigente CCNL, di avviare un confronto sindacale al riguardo.

Pari opportunità

Le Parti convengono di favorire azioni positive atte a garantire le pari opportunità uomo/donna sul lavoro, anche in attuazione della Legge 125/91 e delle norme di cui al Capitolo XV del CCNL 7.12.2005.

L'Azienda ribadisce il proprio impegno a non porre in atto discriminazioni di sesso in termini di possibilità di carriera e formazione professionale.

Decorrenza

Il presente accordo costituisce una normativa unitaria ed inscindibile, integralmente sostitutiva di ogni preesistente previsione o prassi aziendale in materia.

L'entrata in vigore del presente accordo resta condizionata dalla preventiva ratifica, per la parte sindacale, dell'Assemblea del personale e, per la parte aziendale, del Consiglio di amministrazione di Banca Agrileasing.

Resta fermo quanto stabilito dall'accordo in tema di premio di risultato 2007 (erogazione 2008). La nuova misura del ticket pasto decorre dal 1° gennaio 2008.

Per ogni altra sua parte detta normativa decorre dal primo giorno del mese successivo alla predetta data di ratifica e, per quanto riguarda la scadenza, segue quanto disposto dal CCNL 27/9/2005.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Banca Agrileasing dichiara che i trattamenti unilaterali aziendali in atto sono quelli riportati in allegato.

L'azienda si impegna, in caso di decisioni che dovessero incidere, in tutto od in parte, sulla sussistenza e/o sui relativi contenuti, di darne segnalazione preventiva alle R.S.A. ed al personale interessato. Le R.S.A. possono, entro il termine di 30 giorni, esprimere le proprie considerazioni anche nel corso di un apposito incontro con l'Azienda. Decorso tale termine le decisioni dell'Azienda diventeranno operative.

Roma, 26 maggio 2008

Letto, confermato e sottoscritto

allegato

Banca Agrileasing

Fisac-CGIL

Sincra-UGL Credito

UILCA

Trattamenti unilaterali attualmente riconosciuti al personale in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso Banca Agrileasing

| <i>Provvedimenti per i figli</i> | <i>Importo annuale</i> |
|---|-------------------------------|
| <i>Buoni acquisto per l'Epifania per i figli fino a 12 anni</i> | 85,00 € |
| <i>Colonie estive per figli fino a 12 anni</i> | 120,00 € |
| <i>Provvidenze di studio per i figli (destinatari a norma del CCNL ed in sostituzione degli importi stabiliti dal CCNL medesimo):</i> | |
| • Scuola di istruzione secondaria di 1° grado | 100,00 € |
| • Scuola di istruzione secondaria di 2° grado | 150,00 € |
| • Università – 1° anno | 200,00 € |
| • Università – anni successivi | 300,00 € |

Polizze Assicurative (Infortuni Professionali ed Extra Professionali, Vita e Invalidità Permanente da Malattia)

I relativi trattamenti verranno mantenuti alle condizioni e con la regolamentazione esistenti.

Di tali polizze l'Azienda si impegna a fornire, su richiesta dei singoli e comunque in presenza di eventuali modifiche, una copia completa delle condizioni contrattuali.

Mutui al personale

Si precisa che la concessione dei mutui per acquisto/ristrutturazione/estinzione mutui preesistenti viene effettuata, secondo la regolamentazione tempo per tempo vigente, fino ad un importo massimo concedibile di € 200.000,00.

Finanziamenti al personale

L'Azienda concede alle modalità e condizioni indicate nel Regolamento tempo per tempo vigente, un finanziamento (leasing) per l'acquisto di autoveicoli per l'utilizzo diretto e personale da parte dei propri dipendenti.

Flessibilità nella durata dell' intervallo per il pranzo

Viene concessa una tolleranza di 5 minuti per il rientro dopo il periodo stabilito per la pausa pranzo (45 minuti).

Ove il ritardo superi tale limite, fino ad un massimo di 15 minuti, l'interessato potrà recuperare l'eccedenza nella stessa giornata al termine dell'orario normale o utilizzare allo scopo la dotazione individuale relativa alla Banca delle ore.

Oltre i 15 minuti, l'intera durata del ritardo inciderà automaticamente sulla retribuzione, salvo che l'intero periodo del ritardo stesso non venga giustificato utilizzando la dotazione della Banca delle ore.

premio di fedeltà

Al raggiungimento di 25 anni di anzianità di servizio maturati nel Movimento, agli appartenenti alle Aree professionali ed ai Quadri direttivi di 1° e 2° livello spetta un premio di fedeltà determinato con gli stessi criteri stabiliti a tal riguardo dall'art. 102 del ccnl per i Quadri direttivi di 3° e 4° livello.

Roma, 26 maggio 2008

Banca Agrileasing