



**Banca popolare dell'Emilia Romagna**

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**PER I QUADRI DIRETTIVI  
ED IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI  
DALLA 1^ ALLA 3^**

Modena, 26 giugno 2007

Il giorno 26 giugno 2007 in Modena, presso la Direzione Generale della Banca Popolare dell'Emilia Romagna, in relazione a quanto previsto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) dipendenti dalle banche.

- tra la BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA, Società Cooperativa a responsabilità limitata, rappresentata dal rag. Paolo Ferrari, Vice Direttore e dal Dott. Gianluca Formenton Vice Direttore, con la partecipazione dei Signori: Rag. Stefano Verdi, Dott. Fabio Carpi, Rag. Andrea Prandi, Dott. Maurizio Zavagnini, Dott. Roberto Testoni;

e

- la DIRCREDITO FD rappresentata dai signori: rag. Giorgio Barbolini, rag. Carlo Felice Ferrarini, rag. Marcello Minutolo;
- la FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (FABI) rappresentata dai Signori: Rag. Dario Giacomini, Geom. Massimo Viggi, Rag. Daniele Cherubini, Geom. Paolo Govoni;
- la FEDERAZIONE AUTONOMA LAVORATORI DEL CREDITO E DEL RISPARMIO ITALIANI (FALCRI) rappresentata dal Signor rag. Giorgio Fontanesi;
- la FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI E ASSICURATIVI (FIBA-CISL) rappresentata dai Signori: Rag. Giuliano Parmeggiani, Dott. Raffaele Ugolini, Rag. Fausto Stradi, Saverio Sorrentino;
- la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACALE LAVORATORI ASSICURAZIONE E CREDITO (FISAC-CGIL) rappresentata dai Signori: Alberto Iotti, Rag. Aldo Pirola, Rag. Zucchi Claudio, Dott.ssa Raffaella Avallone, Dott. Alessandro Bernaroli;
- la UGL-CREDITO rappresentata dai signori: Dott. Paolo Seghedoni, Dott. Francesco Battaglia, Rag. Antonio Verrecchia;
- l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CREDITO ASSICURAZIONI (UIL-CA) rappresentata dai signori: Rag. Fulvio Beretta, Rag. Renzo Torricelli;

si è convenuto quanto segue:

## **Abbreviazioni e formule convenzionali:**

**AP o area prof.:** area professionale

**Appendice:** accordi o regolamenti aziendali allegati per consultazione al contratto integrativo aziendale.

**Art.:** Articolo del CIA o del CCNL o di Legge.

**CCNL :** Contratto collettivo nazionale di lavoro dei Quadri Direttivi e del personale delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) dipendenti delle aziende di Credito, finanziarie e strumentali, del 12/02/2005

**CIA:** Contratto integrativo aziendale

**LR o Liv. Retr.:** livello retributivo

**OO.SS.:** Organizzazioni sindacali

**QD:** quadro direttivo

**R :** inquadramenti attribuiti in applicazione del Regolamento aziendale per l'inquadramento dei Dirigenti e dei Quadri Direttivi.

**Rif.:** riferimento a punti o articoli contrattuali.

**RSA :** rappresentanze sindacali aziendali.

**INDENNITA' E COMPENSI:** sono al lordo delle ritenute di legge e sono assorbenti e sostitutivi di quanto eventualmente previsto dal CCNL a fronte delle prestazioni stabilite da ciascun articolo del CIA.

## IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

### ART. 1

#### Inquadramenti del personale presso gli uffici della Direzione Generale e del Centro Elaborazione Dati (C.E.D.)

L'inquadramento del titolare e degli addetti coadiutori stabilmente in organico, presso gli uffici della Direzione Generale e del Centro Elaborazione Dati (C.E.D.) avviene in applicazione ai seguenti parametri:

	Titolare	Coadiutori
fino a 2 addetti	3^ AP 2° LR	
con 3 addetti	3^ AP 3° LR	
con 4 addetti	3^ AP 3° LR	3^ AP 2° LR
con 5 addetti	3^ AP 4° LR	3^ AP 2° LR
con almeno 6 addetti	3^ AP 4° LR	3^ AP 3° LR
con 8 addetti	3^ AP 4° LR	3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 9 addetti	QD 1° LR	3^ AP 4° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con 12 addetti	QD 2° LR	3^ AP 4° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 13 addetti	QD 2° LR	QD 1° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 16 addetti	R (QD 3° LR)	QD 2° LR 3^ AP 4° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 22 addetti	R (QD 4° LR)	QD 2° LR 3^ AP 4° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR

Presso gli Uffici della Direzione Generale e del Centro Elaborazione Dati con almeno 15 addetti vengono designati oltre ai titolari anche i loro sostituti (Vice titolari).

**R** = inquadramenti attribuiti in applicazione del Regolamento aziendale per l'inquadramento dei Dirigenti e dei Quadri direttivi (Appendice A al C.I.A., per consultazione).

## ART. 2

### **Inquadramenti del personale presso gli uffici della Direzione Generale e del Centro Elaborazione Dati (C.E.D.) suddivisi in sezioni**

Presso gli Uffici della Direzione Generale e del Centro Elaborazione Dati (CED) suddivisi in sezioni, l'inquadramento del titolare avviene in applicazione dei parametri di cui all'art.1 considerando il numero complessivo degli addetti dell'ufficio.

L'inquadramento del titolare e degli addetti coadiutori stabilmente in organico presso le sezioni d'ufficio della Direzione Generale e del Centro Elaborazione Dati (C.E.D.) avviene in applicazione dei seguenti parametri:

	Titolare	Coadiutori
Fino a 3 addetti	3^ AP 2° LR	
con 4 addetti	3^ AP 3° LR	
con almeno 5 addetti	3^ AP 3° LR	3^ AP 2° LR
con almeno 7 addetti	3^ AP 4° LR	3^ AP 2° LR
con almeno 9 addetti	3^ AP 4° LR	3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 13 addetti	QD 1° LR	3^ AP 4° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 15 addetti	QD 2° LR	3^ AP 4° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR

Nota a verbale.

Il titolare di un ufficio con un massimo di 15 addetti può essere anche titolare "ad interim" di una sezione dell'ufficio.

Per sezione si identifica un nucleo operativo di addetti che svolge mansioni omogenee coordinato da un titolare nell'ambito degli Uffici, Servizi di Direzione Generale o Aree territoriali.

## ART. 3

### **Inquadramenti del personale presso le succursali**

#### **A) Inquadramenti del personale presso le succursali a piena operatività**

L'inquadramento del titolare, del vice titolare e degli addetti coadiutori, stabilmente in organico, presso le succursali a completa operatività avviene in applicazione dei seguenti parametri:

	Titolare	Vice	Coadiutori
con 1 addetto	3^ AP 3° LR		

con 2 addetti	3^ AP 4° LR	3^ AP 2° LR	
con almeno 3 addetti	QD 1° LR	3^ AP 3° LR	
con 5 addetti	QD 2° LR	3^ AP 3° LR	3^ AP 2° LR
con 6 addetti	QD 2° LR	3^ AP 4° LR	3^ AP 2° LR
con 7 addetti	R (QD 3° LR)	3^ AP 4° LR	3^ AP 3° LR
con almeno 8 addetti	R (QD 3° LR)	3^ AP 4° LR	3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 10 addetti	R (QD 4° LR)	3^ AP 4° LR; QD 1° LR dopo 2 anni di adibizione nella mansione	3^ AP 3° LR   3^ AP 2° LR
con 12 addetti	R (QD 4° LR)	QD 1° LR; QD 2° LR dopo 2 anni di adibizione nella mansione	3^ AP 3° LR   3^ AP 2° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 13 addetti	R (QD 4° LR)	QD 1° LR; QD 2° LR dopo 2 anni di adibizione nella mansione	3^ AP 4° LR   3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 15 addetti	R (QD 4° LR)	QD 2° LR	3^ AP 4° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 16 addetti (succursale non suddivisa in Uffici)	R (QD 4° LR)	QD 2° LR	3^ AP 4° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 16 addetti (succursale suddivisa in Uffici)	R (QD 4° LR)	QD 2° LR	Rif. Segunte punto B) o C)
con almeno 18 addetti	R (QD 4° LR)	QD 2° LR	Rif. Segunte punto B) o C)
con almeno 28 addetti	R (QD 4° LR)	QD 3° LR	Rif. Segunte punto B) o C)

R = inquadramenti attribuiti in applicazione del Regolamento aziendale per l'inquadramento dei Dirigenti e dei Quadri direttivi (Appendice A al C.I.A., per consultazione).

#### **B) Inquadramenti del personale presso le succursali suddivise in uffici**

Le succursali con organico permanente minimo di 16 addetti, consolidatosi per almeno un biennio, sono suddivisibili in uffici.

L'inquadramento del titolare e del vice titolare della succursale avviene in applicazione dei parametri di cui al punto A.

L'inquadramento del titolare e quello degli altri addetti coadiutori stabilmente in organico presso gli uffici di succursale avviene in applicazione dei seguenti parametri:

	Titolare	Coadiutori
Fino a 2 addetti	3^ AP 2° LR	
con 3 addetti	3^ AP 3° LR	
con 4 addetti	3^ AP 3° LR	3^ AP 2° LR
con 5 addetti	3^ AP 4° LR	3^ AP 2° LR
con almeno 6 addetti	3^ AP 4° LR	3^ AP 3° LR
con 8 addetti	3^ AP 4° LR	3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 9 addetti	QD 1° LR	3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR
con almeno 13 addetti	QD 2° LR	3^ AP 4° LR 3^ AP 3° LR 3^ AP 2° LR

#### **C) Inquadramenti del personale presso le succursali suddivise in aree secondo il sistema P.U.B.**

Nelle succursali con i servizi organizzati in aree secondo il sistema P.U.B. - Progetto Unità di Business - l'inquadramento del titolare e del vice titolare avviene in applicazione dei parametri di cui al punto A.

L'inquadramento del titolare e degli altri addetti coadiutori, stabilmente in organico, presso ciascuna area (Imprese, Privati, Operativa) avviene secondo i parametri di cui al punto B.

Il vice titolare della succursale può ricoprire contemporaneamente la responsabilità di un'area o di un ufficio.

#### **Nota a verbale**

Gli addetti degli sportelli sussidiari vengono conteggiati unitariamente nell'organico della succursale capofila.

#### ART.4

##### **Inquadramenti presso le Succursali ad operatività ridotta**

L'inquadramento del titolare e degli addetti coadiutori, stabilmente in organico, presso le Succursali ad operatività ridotta, definite quali Succursali aventi autonomia funzionale ma con un numero di deleghe ridotte rispetto a quelle ad operatività completa, avviene in applicazione dei seguenti parametri:

	Titolare	Coadiutori
1) con 1-2 addetti:	3^AP 3°LR	
2) con almeno 3 addetti:	3^AP 4°LR	3^AP 2° LR
3) con almeno 5 addetti:	QD 1°LR	3^AP 3° LR

##### **NOTA**

I suddetti inquadramenti avverranno presso gli Sportelli aperti almeno 3 mesi all'anno.

#### ART.5

##### **Inquadramenti del Personale addetto al servizio di Cassa**

Presso le Succursali e gli Sportelli ad operatività ridotta, l'inquadramento del titolare e degli addetti coadiutori, stabilmente in organico, al servizio di cassa avviene in applicazione dei seguenti parametri:

3) con 3 casse funzionanti in via permanente:	3^AP 3° LR;
4) con 4 casse funzionanti in via permanente:	3^AP 4° LR; 3^AP 2° LR;
5) con 5 casse funzionanti in via permanente:	3^AP 4° LR; 3^AP 3° LR;
6) con 6 casse funzionanti in via permanente:	3^AP 4° LR; 3^AP 3° LR; 3^AP 2° LR;
7) con 8 casse funzionanti in via permanente:	3^AP 4° LR; 3^AP 3° LR;



2 addetti inquadrati nella 3^AP 2° LR

8) con 11 casse funzionanti  
in via permanente:

QD 1° LR;  
3^AP 3° LR;  
2 addetti inquadrati nella 3^AP 2° LR;  
+ 1 addetto inquadrato nella 3^AP 2° LR ogni 3  
addetti aggiuntivi;

Le casse sono da considerarsi funzionanti in via permanente qualora siano operative per almeno 6 giorni al mese o, comunque, per un minimo di 70 giorni all'anno.

#### **ART.6**

##### **Indennità al Personale addetto al servizio di Cassa**

Presso le Succursali e gli Sportelli ad operatività ridotta sono previste le seguenti indennità:

1) con 1 cassa funzionante  
in via permanente:

all'addetto cassiere, designato in via continuativa dal responsabile di succursale, dopo 2 anni di adibizione, se con inquadramento inferiore a 3^AP 2° LR, viene riconosciuta un'indennità mensile di euro 80 per 12 mensilità all'anno;

2) con 2 casse funzionanti  
in via permanente:

al preposto cassiere, designato in via continuativa dal responsabile di succursale, se con inquadramento inferiore a 3^AP 2° LR, viene riconosciuta un'indennità mensile di euro 80 per 12 mensilità all'anno;

3) con 3 casse funzionante  
in via permanente:

al vice preposto cassiere, designato in via continuativa dal responsabile di succursale, se con inquadramento inferiore a 3^AP 2° LR, viene riconosciuta un'indennità mensile di euro 80 per 12 mensilità all'anno.

Le casse sono da considerarsi funzionanti in via permanente qualora siano operative per almeno 6 giorni al mese o, comunque, per un minimo di 70 giorni all'anno.

L'indennità per il personale a part-time è proporzionata all'orario di lavoro prestato.

L'indennità è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

L'indennità sarà assorbita, eventualmente fino a concorrenza, al personale destinatario della previsione di cui all'art.117 lettera b del C.C.N.L. 19/12/1994 (assegno sostitutivo dell' "automatismo" alla 3^AP 2° LR).

L'indennità verrà revocata in caso di adibizione ad altra mansione.

##### **Norma transitoria**

Al personale di cassa che alla data di sottoscrizione del presente CIA, permanendo nel ruolo per il quale avrebbe maturato un avanzamento di carriera in applicazione del punto 1) dell'Art.5 del CIA stipulato il 27/11/2002, si continuerà ad applicare tale norma fino al 31/12/2007.

#### **ART.7**

##### **Indennità al Personale addetto alla sezione Help Desk dell'Ufficio Studi Organizzativi Centrali**

All'addetto della sezione Help Desk dell'Ufficio Studi Organizzativi Centrali che svolga, in via continuativa e prevalente, attività di assistenza telefonica, spetta un'indennità, legata alla mansione, come di seguito specificato:

- euro 2 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, dopo tre anni di adibizione alla mansione in via continuativa e prevalente;
- euro 4 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, dopo ulteriori tre anni di adibizione alla mansione in via continuativa e prevalente;

L'indennità compete dal giorno in cui maturano le condizioni richieste e viene corrisposta mensilmente.

L'indennità verrà revocata in caso di adibizione ad altra mansione.

L'indennità per il personale a part-time è proporzionata all'orario di lavoro prestato.

L'indennità è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

La corresponsione avrà iniziale decorrenza dal mese successivo alla stipula del presente CIA, tenendo comunque conto, al fine della sola quantificazione del periodo di adibizione alla mansione, del periodo di adibizione pregressa.

#### **ART.8**

##### **Inquadramenti presso l'Ufficio Produzione del CED**

Agli addetti all'Ufficio Produzione del Centro Elaborazione Dati viene riconosciuto quanto segue:

- a colui che autonomamente ed in via continuativa, avvalendosi della collaborazione di altri operatori, predispone jobs di lavoro, determina la priorità degli stessi ed effettua il controllo formale dei risultati della elaborazione, è attribuito l'inquadramento nella 3^area prof. 4° liv.retr. dopo due anni di adibizione a detta mansione;

- all'operatore che svolge, in via continuativa e prevalente, compiti di sorveglianza e di coordinamento nell'ambito dei singoli turni è attribuito l'inquadramento nella 3^area prof. 2° liv.retr.; dopo quattro anni di adibizione a dette mansioni con tale inquadramento è attribuito il passaggio al 3° liv. retr. della medesima area professionale.

##### **Norma transitoria**

Al solo personale in servizio alla data del 20 giugno 1997 viene riconosciuto

quanto segue:

- agli addetti in via continuativa e prevalente alla schedulazione, vengono riconosciuti i seguenti "assegni transitori" per dodici mensilità all'anno:

- euro 12,91 dopo 2 anni di adibizione con l'inquadramento nella 3^area prof. 1°liv.retr.;

- euro 12,91 dopo 2 anni di adibizione con l'inquadramento nella 3^area prof. 2°liv.retr., purchè siano trascorsi complessivamente almeno 4 anni di adibizione nella mansione;

- euro 15,49 dopo 3 anni di adibizione con l'inquadramento nella 3^area prof. 3°liv.retr., purchè siano trascorsi complessivamente almeno 7 anni di adibizione nella mansione.

Gli assegni transitori saranno assorbiti - eventualmente fino a concorrenza - in occasione di avanzamenti di categoria/qualifica o di livelli retributivi ed al conseguimento di assegni per anzianità o di benefici economici comunque attribuibili allo stesso titolo.

Gli "assegni transitori" verranno revocati in caso di adibizione ad altre mansioni.

Periodi di assenza dal servizio durante i quali non ricorre l'obbligo per la Banca di corrispondere, a proprio carico, l'intera retribuzione ordinaria, sono esclusi dal computo per la determinazione dei periodi di adibizione nelle mansioni.

Gli "assegni transitori" competono dal primo giorno del mese in cui si maturano le condizioni richieste.

## **ART.9**

### **Inquadramenti nelle aree professionali e livelli retributivi presso l'Ufficio Analisi e Pianificazione del CED**

Agli addetti all'Ufficio Analisi e Pianificazione del Centro Elaborazione Dati viene riconosciuto quanto segue:

- a colui che, coordinando l'attività di analisti e/o programmatori, svolge autonomamente ed in via continuativa l'analisi tecnica e funzionale, la programmazione, l'installazione e la manutenzione di procedure di particolare importanza e ne segue gli sviluppi fino al rilascio in effettivo, è attribuito l'inquadramento nella 3^area prof. 4° liv.retr. dopo due anni di adibizione alla mansione;

- a colui che compie, in via continuativa e prevalente, autonomamente o in équipe, l'analisi tecnica e funzionale, la programmazione, l'installazione e la manutenzione di procedure è attribuito l'inquadramento nella 3^area prof. 2° liv.retr. dopo 3 anni di adibizione a dette mansioni e l'inquadramento nella 3^area prof. 3° liv.retr. dopo ulteriori 4 anni.

### **Norma transitoria**

Al solo personale in servizio alla data del 20 giugno 1997 viene riconosciuto

quanto segue:

- agli addetti in via continuativa e prevalente alle mansioni di analisi e di programmazione vengono riconosciuti i seguenti "assegni transitori" per dodici mensilità all'anno:

- euro 12,91 dopo 2 anni di adibizione con inquadramento nella 3^area prof. 1° liv.retr.;

- euro 12,91 dopo 2 anni di adibizione con inquadramento nella 3^area prof. 2° liv.retr. purchè siano trascorsi complessivamente almeno 4 anni di adibizione nella mansione;

- euro 15,49 dopo 3 anni di adibizione con inquadramento nella 3^area prof. 3° liv.retr. purchè siano trascorsi complessivamente almeno 7 anni di adibizione nella mansione.

Gli "assegni transitori" saranno assorbiti - eventualmente fino a concorrenza - in occasione di avanzamenti di categoria/qualifica o di livelli retributivi e al conseguimento di assegni per anzianità o di benefici economici comunque attribuibili allo stesso titolo.

Gli "assegni transitori" verranno revocati in caso di adibizione ad altre mansioni.

I periodi di assenza dal servizio durante i quali non ricorre l'obbligo per la Banca di corrispondere, a proprio carico, l'intera retribuzione ordinaria, sono esclusi dal computo per la determinazione dei periodi di adibizione alle mansioni.

Gli "assegni transitori" competono dal primo giorno del mese in cui si maturano le condizioni richieste.

#### **ART.10**

##### **Inquadramenti presso l'Ufficio Private**

All'Assistente Private, ovvero all'addetto che svolga, in autonomia, funzioni di consulenza e gestione della relazione di clienti che abbiano sottoscritto l'apposito contratto, viene attribuito l'inquadramento nella 3^AP 4°LR dopo tre anni di adibizione continuativa al ruolo.

#### **ART.11**

##### **Indennità ai Responsabili Consulenza Finanziaria o Segreteria Fidi presso le succursali suddivise in Uffici.**

Presso le succursali suddivise in Uffici vengono riconosciute le seguenti indennità legate alla mansione:

- al Responsabile dell'Ufficio Consulenza Finanziaria, se con inquadramento inferiore a 3^AP 4° LR, viene riconosciuta un'indennità mensile di € 80 per 12 mensilità all'anno, dopo un anno di adibizione in via continuativa e prevalente a tale ruolo;

- al Responsabile dell'Ufficio Segreteria Fidi, se con inquadramento inferiore a 3<sup>AP</sup> 4<sup>LR</sup>, viene riconosciuta un'indennità mensile di € 80 per 12 mensilità all'anno, dopo un anno di adibizione in via continuativa e prevalente a tale ruolo.

L'indennità per il personale a part-time è proporzionata all'orario di lavoro prestato.

L'indennità è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

L'indennità verrà revocata in caso di adibizione ad altra mansione.

## **ART.12**

### **Inquadramenti nei Quadri direttivi di 1° livello retributivo**

Viene riconosciuto l'inquadramento nei Quadri direttivi di 1° liv.retr. alle seguenti figure professionali:

- presso l'Ufficio Ispettorato filiali della Direzione Generale: a colui che, in stretta collaborazione con il responsabile del servizio, coordinando l'attività di altri addetti, effettua in via continuativa e prevalente da almeno due anni, ispezioni complete (indagini, accertamenti, relazioni) presso Succursali;

- presso l'Ufficio Ispettorato-Procedure servizi Centrali della Direzione Generale: a colui che, in stretta collaborazione con il responsabile del servizio, coordinando l'attività di altri addetti, effettua in via continuativa e prevalente da almeno due anni, ispezioni complete (indagini, accertamenti, relazioni) presso Uffici della Direzione Generale;

- presso l'Ufficio Analisi e Pianificazione della Direzione Generale: a colui che, in stretta collaborazione con il responsabile del servizio, coordinando l'attività di altri collaboratori, svolge, in via continuativa e prevalente da almeno 2 anni, progetti di rilevante importanza, è responsabile delle relative analisi funzionali e ne segue l'evoluzione in tutti i suoi aspetti, fino al loro completamento.

- presso l'Ufficio Produzione della Direzione Generale: a colui che, in stretta collaborazione con il responsabile del servizio, coordinando l'attività di altri collaboratori, svolge, in via continuativa e prevalente da almeno 2 anni, progetti di rilevante importanza, e ne segue l'evoluzione in tutti i suoi aspetti, fino al loro completamento.

- presso l'Ufficio Controllo di Gestione della Direzione Generale: a colui che, in stretta collaborazione con il responsabile del servizio, svolge con autonomia e in via continuativa e prevalente da almeno 2 anni le seguenti mansioni:

- analisi e studio dei dati previsti dalle varie procedure in collegamento con i servizi produttori dei flussi dei dati stessi; loro elaborazione e preparazione dei successivi interventi gestionali dell'Ufficio;
- analisi e studio di fattibilità nell'introduzione di varianti tecniche e di nuove procedure per il servizio;
- interventi diretti nelle variazioni di metodologie di definizione dei dati di lavoro;
- concorso nella predisposizione dei budget, riscontro con rapporti statistici e verifica con altri servizi degli elementi di base aziendali ed extra-aziendali (analisi storica dei dati; valutazioni previsionali; definizione dei target; ecc.);

- partecipazione agli incontri con le Società di revisione organizzativa aziendale per l'individuazione dei piani di lavoro;
- coordinamento e controllo dell'attività di altri addetti al servizio.

#### **ART.13**

##### **Inquadramenti nella 3^ Area professionale 1° Livello retributivo**

Viene riconosciuto l'inquadramento nella 3^area prof. 1°liv.retr. agli addetti in via continuativa e prevalente:

- al funzionamento degli apparecchi calcolatori con compiti di esecuzione delle operazioni inerenti l'elaborazione dei dati (operatori);

#### **ART.14**

##### **Inquadramenti nella 2^ Area professionale 3° Livello retributivo**

Viene riconosciuto l'inquadramento nella 2^ area prof. 3°liv.retr. agli addetti in via continuativa e prevalente:

- ai seguenti servizi presso le Succursali: economato, archivio, spedizione;

- all'apertura corriere con compiti di selezione della corrispondenza in arrivo e di preparazione della stessa ai fini della distribuzione;

- alla spedizione per lo svolgimento delle seguenti mansioni: cura dell'inoltro della corrispondenza diretta all'estero; preparazione degli effetti da incassare a mezzo degli Uffici Postali e suddivisione della corrispondenza alla clientela con compito di scegliere fra i diversi sistemi di recapito;

- alle apparecchiature automatiche dotate di imbustatrice, taglierina, piegatrice, ecc.

#### **NOTA A VERBALE**

Con riferimento a quanto previsto dal terzo alinea del presente articolo, l'Azienda curerà, secondo le esigenze operative, di concentrare in una sola persona le mansioni ivi indicate onde consentire l'adibizione prevalente che dà diritto all'inquadramento nella 2^area prof. 3° liv.retr.

#### **ART.15**

##### **Inquadramenti nella 2^ Area professionale, 1° Livello retributivo**

Viene riconosciuto l'inquadramento nella 2^area prof.1° liv.retr. agli addetti in via continuativa e prevalente, presso il Magazzino Stampati - Centro Stampa del Centro Ausiliario, a mansioni di prelievo, contazione, movimento, spedizioni di stampati, cancelleria e materiale vario.

Per i dipendenti provenienti dalla B.P.Cesena inquadrati nella 2^ area prof. 1° liv.retr. in applicazione della "Norma transitoria" di cui all'art.13 del

C.I.A. 14/12/1993, restano in vigore le condizioni di cui alla "norma" stessa.

#### **ART.16**

##### **Inquadramenti presso unità lavorative non contemplate nelle precedenti norme**

- Il preposto alla Spedizione Corriere presso il Centro Servizi viene inquadrato nella 3^ area prof. 3° liv.retr.; il preposto conseguirà il passaggio nella 3^ area prof. 4° liv.retr. dopo 1 anno di anzianità nel 3° liv.retr.; questi sarà coadiuvato da due addetti inquadrati l'uno nella 3^ area prof. 3° liv.retr. e l'altro nella 3^ area prof. 2° liv.retr.;
- l'addetto, in via continuativa e prevalente, al controllo quantitativo e qualitativo dei materiali in deposito presso i locali adibiti a magazzino dell'Ufficio Tecnico viene inquadrato nella 2^ area prof. 3° liv.retr.;
- l'addetto al centralino telefonico con più di 10 linee esterne, dopo 3 anni di adibizione continuativa e prevalente alla mansione, viene inquadrato nella 3^ area prof. 1° liv.retr.;

#### **ART.17**

##### **Inquadramenti ed indennità al personale della 2^ Area professionale, 3° Livello retributivo (ex Operai Specializzati)**

Al personale inquadrato nella 2^ area prof. 3 liv. retr. (ex Operai Specializzati) viene riconosciuto quanto segue:

- a colui che svolge su incarico del responsabile del servizio, nel settore delle apparecchiature tecnologiche, elettriche, telefoniche, telematiche ed elettroniche, in via continuativa e prevalente, mansioni tecniche che comportino, in via autonoma, l'analisi, la programmazione e l'esecuzione dell'intervento, è attribuita la qualifica di Operaio Specializzato Super dopo quattro anni di adibizione alla mansione;
- all'Operaio Specializzato Super che oltre a svolgere direttamente le mansioni tecniche previste nel primo alinea coordina, in via continuativa e prevalente, anche l'attività di altri dipendenti è attribuita la qualifica di Vice Capo Squadra Operai, dopo un anno nella mansione del citato coordinamento;
- all'Operaio Specializzato Super che coordina, in via continuativa e prevalente, l'attività di oltre due dipendenti e gli interventi di ditte esterne, con compiti di realizzazione di progetti di elevato contenuto professionale (ad esempio: assistente di cantiere) è attribuita la qualifica di Capo Squadra Operai dopo un anno nella mansione del citato coordinamento.

In relazione ai suddetti inquadramenti spettano le seguenti indennità mensili:

Operaio Specializzato Super	euro 123,95
Vice Capo Squadra Operai	euro 216,91
Capo Squadra Operai	euro 309,87

Le suddette indennità, tra di loro non cumulabili, vengono riconosciute per tredici mensilità all'anno e sono eventualmente sostitutive degli assegni economici per automatismo previsti dall'Art.97 del CCNL 11/7/1999.

## Art.18

### Premio aziendale

Al personale viene riconosciuto annualmente un premio aziendale collegato allo sviluppo della produttività e all'andamento economico della Banca in relazione a quanto previsto dall'art.41 del C.C.N.L. 12/2/2005.

#### 1) Determinazione del premio aziendale

Per la determinazione del premio aziendale si procede come segue:

##### a) Primo fattore - Determinazione dell'indicatore di redditività

L'ammontare del primo fattore è pari al 2,80 per cento della somma algebrica delle voci di conto economico 140 - *risultato netto della gestione finanziaria* - rettificata per la voce 70 - *dividendi e altri proventi* - e per la voce 100 - *utile (perdita) da cessione o riacquisto* - e voce 200 - *costi operativi* -.

##### b) Secondo fattore - Determinazione dell'indicatore di produttività

L'ammontare del secondo fattore è pari allo 0,04 per cento della somma algebrica delle variazioni medie liquide (positive o negative) della raccolta diretta, della raccolta indiretta (amministrata e gestita al valore nominale) e degli impieghi dell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente.

##### c) Terzo fattore - Determinazione dell'indicatore di efficienza

L'ammontare del terzo fattore è pari allo 0,13 per cento del margine di intermediazione rettificato (somma delle voci 120 e 190) al netto dei costi operativi parziali (somma delle voci 150 e 160)

### Clausola di salvaguardia

L'importo risultante dalla somma algebrica di cui ai precedenti tre fattori dovrà essere contenuto entro il limite massimo del 6% e il limite minimo del 3% dell'utile di esercizio (voce 290 del conto economico); in caso di superamento di uno dei detti limiti si applicherà il limite più prossimo.

### Premio medio individuale

L'ammontare annuo complessivo teorico del premio, risultante dalla somma degli importi del primo, del secondo e del terzo fattore, viene riparametrato in premi pro-capite in relazione all'inquadramento del dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento (o di anticipata cessazione dal servizio) applicando la seguente scala parametrica:

Inquadramento	Parametro
Dirigente (quota del premio complessivo da riservare ai Dirigenti)	410
Quadro direttivo 4° livello (ex Procuratore grado 6) - Ruolo	410



chiave 3	
Quadro direttivo 4° livello (ex Procuratori grado 4 e 5) - Ruolo chiave 2	375
Quadro direttivo 4° livello (ex Procuratori grado 1, 2 e 3) - Ruolo chiave 1	330
Quadro direttivo 4° livello ed ex Procuratore grado base	260
Quadro direttivo 3° livello	220
Quadro direttivo 2° livello	176
Quadro direttivo 1° livello	165
Terza area professionale - 4° livello	145
Terza area professionale - 3° livello	135
Terza area professionale - 2° livello	127
Terza area professionale - 1° livello	120
Seconda area professionale - 3° livello	113
Seconda area professionale - 2° livello	110
Seconda area professionale - 1° livello	107
Prima area professionale - livello unico	100

Il riconoscimento dell'"ex indennità di ruolo chiave" prevista dal Regolamento aziendale per l'inquadramento dei Dirigenti e dei Quadri Direttivi comporta l'assegnazione del parametro previsto per il "ruolo chiave" pregresso.

## 2) Attribuzione del premio aziendale

Il premio aziendale, in quanto spettante, viene erogato al personale con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'arco dell'anno di riferimento.

Al riguardo resta stabilito che:

- nel caso di assenza dal servizio si applica la disciplina prevista ai commi 8° e 9° dell'articolo 41 del C.C.N.L. 12/2/2005;
- il premio aziendale spetta ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova nell'anno di riferimento;
- il premio aziendale non viene riconosciuto in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo per l'anno di riferimento;
- il premio aziendale spetta anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, di inserimento o con contratto a tempo determinato;
- il premio aziendale per il personale a part-time è proporzionato all'orario di lavoro prestato;
- il premio aziendale è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto;
- il premio aziendale non viene attribuito qualora il rapporto di lavoro risulti risolto alla data di erogazione dello stesso per le seguenti motivazioni:
  - giusta causa ad iniziativa dell'azienda ai sensi dell'articolo 2119 c.c.;
  - giustificato motivo soggettivo ad iniziativa dell'azienda ai sensi dell'articolo 3 della legge 15/7/1966 n. 604;
  - dimissioni, qualora siano stati riscontrati atti di infedeltà a carico del dipendente di gravità tale da comportare, in costanza di rapporto di lavoro, il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. I fatti che comportano la mancata attribuzione del premio aziendale devono essere portati a conoscenza dell'interessato con comunicazione scritta.
- il premio aziendale non viene attribuito per l'anno (o frazione) in cui si è verificata la risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni senza l'immediato diritto alla percezione della pensione di legge per anzianità

contributiva o per vecchiaia o per inabilità;

- il premio aziendale è escluso dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione di cui agli accordi che costituiscono le fonti istitutive del Fondo pensione per il personale della Banca Popolare dell'Emilia Romagna.

#### **Nota a verbale**

Al verificarsi di eventi straordinari che abbiano significativi riscontri sui parametri di riferimento per il calcolo del premio aziendale, le parti si incontreranno per una verifica congiunta della situazione.

### **ART.19**

#### **Erogazione ex art. 15 del CIA 27/11/2002**

Al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo viene riconosciuta un'erogazione annua lorda nelle seguenti misure:

A)

QD - 2° LR	euro 583,36 + euro 15,88 per scatto di anzianità - ex art.76 (Quadri Direttivi) o ex Art.86 (Aree Professionali) CCNL 2/2/2005.
QD - 1° LR	euro 533,86 + euro 15,88
A.P. 3^ - L.R. 4°	euro 468,91 + euro 15,88
A.P. 3^ - L.R. 3°	euro 421,02 + euro 15,88
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro 385,79 + euro 15,88
A.P. 3^ - L.R. 1°	euro 351,99 + euro 15,88
A.P. 2^ - L.R. 3°	euro 319,04 + euro 13,59
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro 304,63 + euro 11,12
A.P. 2^ - L.R. 1°	euro 290,50 + euro 11,12
A.P. 1^ - L.R. UN.	euro 257,33 + euro 7,68

I suddetti importi sono rivalutati periodicamente in relazione agli incrementi percentuali intervenuti nell'anno precedente a quello dell'erogazione in applicazione del vigente CCNL per le voci stipendio e scatti di anzianità.

B)

In relazione all'erogazione di assegni mensili di anzianità di cui all'art. 97 del CCNL 11/7/1999:

A.P. 3^ - L.R. 3°	euro 7,95
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro 7,95

C)

In relazione all'erogazione di assegni mensili di anzianità di cui all'art. 97 del CCNL 11/7/1999:

A.P. 2^ - L.R. 3°	euro 11,36
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro 7,50

A.P. 2^ - L.R. 1°	euro	7,50
A.P. 1^ - L.R. UN.	euro	5,00

D)

In relazione all'erogazione di indennità previste dall'art.15 del CIA 21/6/1999:

Capo Squadra Operai	euro	103,29
Vice Capo Squadra Operai	euro	72,30
Operaio Specializzato Super	euro	41,32

E)

In relazione all'erogazione dell'indennità transitoria prevista dall'art.39 del CIA 21/6/1999:

Euro 37,18 per la reggenza di succursale con organico stabile fino a 3 dipendenti;

Euro 51,65 per la reggenza di succursale con organico stabile oltre i 3 dipendenti.

L'erogazione ex articolo 15 del Cia 27/11/2002 (in seguito: erogazione) viene riconosciuta al personale con le competenze del mese di maggio, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'arco dell'anno di riferimento.

Assenze dal servizio:

- nel caso di assenza non retribuita l'erogazione viene ridotta in misura proporzionale alle giornate di assenza;
- nel caso di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza e puerperio la riduzione dell'erogazione non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi;
- l'erogazione spetta ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova;
- l'erogazione non viene riconosciuta in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo per l'anno di riferimento;
- l'erogazione per il personale a part-time è proporzionata all'orario di lavoro prestato;
- l'erogazione viene riconosciuta anche al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, inserimento o con contratto a tempo determinato;
- l'erogazione è esclusa dal computo del trattamento di fine rapporto;
- l'erogazione è esclusa dal computo per la contribuzione al fondo di previdenza aziendale;
- l'erogazione non viene riconosciuta al personale cessato dal servizio per giusta causa o giustificato motivo soggettivo in applicazione dell'articolo 68 del C.C.N.L. 12/2/2005;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'erogazione, viene rivalutata in relazione agli incrementi percentuali intervenuti nell' anno in corso, in applicazione del vigente CCNL, per le voci stipendio e scatti di anzianità ed erogata in sede di cessazione dal servizio.

## **ART.20**

### **Indennità di rischio**

Al Personale che disimpegna occasionalmente mansioni di cassa, l'indennità di rischio prevista dall'articolo 42 del C.C.N.L. 12/2/2005 viene interamente corrisposta per adibizioni pari o superiori a sei giorni lavorativi nel corso dello stesso mese, oppure ridotta del 50% per adibizioni di durata inferiore.

## **ART.21**

### **Divise e Indumenti di lavoro**

Al personale inquadrato nella 1^ area prof. addetto ai servizi di guardiana e nella 2^area prof. 1° e 2° liv.retr.(ex Commessi) sono assegnati i seguenti indumenti:

- ogni anno:
  - n. 1 vestito (alternativamente un anno quello estivo, entro il mese di marzo, e l'anno seguente quello invernale, entro il mese di settembre; entrambi nel primo anno di servizio); ciascun vestito è corredato da un ulteriore paio di calzoni;
  - n. 2 paia di scarpe;
  - n. 3 camicie bianche o azzurre;
  - n. 3 cravatte;
- ogni 3 anni:
  - n. 1 cappotto;
  - n. 1 impermeabile.

All'altro personale inquadrato nella 1^area prof.liv.retr.unico (ex ausiliari) e nella 2^ area prof. 1° e 2° liv.retr.(rispettivamente ex operai ed ex operai specializzati), sono assegnati indumenti appropriati alle mansioni svolte con forniture periodiche secondo occorrenze.

Non è consentita l'acquisizione di altri capi di abbigliamento in alternativa ai suddetti indumenti.

I dipendenti di cui sopra sono tenuti a vestire durante il servizio gli indumenti forniti dalla Banca.

Per particolari situazioni o stati di necessità, la Banca, a seguito di richiesta scritta dell'interessato, può consentire l'esonero dall'obbligo di indossare i suddetti indumenti con conseguente sospensione delle successive forniture fino a revoca dell'autorizzazione.

## **ART.22**

### **Provvidenze ai lavoratori studenti**

Ai lavoratori che sostengono gli esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e secondo grado presso le scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione dei titoli a carattere artistico, spetta in aggiunta ai permessi previsti dall'art.53, 2° comma del vigente C.C.N.L. e in sostituzione di quanto previsto dal 3° comma e per una sola volta un permesso retribuito di dieci giorni lavorativi, da usufruire a richiesta degli interessati. In occasione dell'esame di laurea e di laurea magistrale, tale permesso spetta, secondo le anzidette modalità, nella misura di 5 giorni lavorativi per ciascun esame di laurea.

In caso di ripetizione degli esami di licenza di scuola secondaria di secondo grado spetterà, per una sola volta, un ulteriore permesso retribuito di dieci giorni lavorativi.

In sostituzione di quanto previsto dal 5° comma dell'art.53 del C.C.N.L. 12/2/2005 i lavoratori che sostengano gli esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e secondo grado o l'esame di laurea hanno facoltà di ottenere un permesso non retribuito in ragione di venticinque giorni lavorativi, frazionabili in periodi comunque non inferiori a cinque giorni lavorativi.

In sostituzione di quanto previsto dal 4° comma dell'art.53 del C.C.N.L. 12/2/2005 ai lavoratori studenti sono concesse, a domanda, nel corso dell'anno scolastico, n. 30 ore di permesso retribuito. Detti permessi vengono concessi per il numero di anni - più due - di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

E' fatto obbligo ai lavoratori di produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

## **ART. 23**

### **Formazione del Personale**

La formazione è finalizzata a dare al personale una conoscenza qualificata del lavoro, sia tecnica che operativa.

La funzione della formazione è di accrescere le capacità professionali dei dipendenti nelle complesse attività del settore mediante l'approfondimento delle conoscenze nelle mansioni ricoperte e l'apprendimento di altri servizi ed aspetti operativi della Banca.

La formazione viene programmata e realizzata in funzione del perseguimento delle finalità indicate nell'art.63 del C.C.N.L. 12/2/2005.

Per favorire la migliore efficacia degli interventi formativi, il numero dei partecipanti ai corsi di formazione sarà equilibratamente commisurato alle caratteristiche e finalità delle tematiche trattate, e non potrà superare, di norma, i 35 dipendenti, ed i 15 dipendenti quando trattasi di corsi specialistici con particolari complessità didattiche o tematiche (esempio: analisi di bilancio, analisi e programmazione, ecc.).

I corsi si terranno preferibilmente in primavera e autunno e, quando possibile per le loro caratteristiche, si svolgeranno presso le Direzioni delle aree

territoriali. I corsi proposti con la metodologia dell'autoformazione e con l'ausilio di personal computer vengono effettuati, di norma, presso l'unità produttiva di appartenenza con una programmazione compatibile con le esigenze di servizio. Tali corsi si terranno in luoghi appartati per un periodo minimo di due ore continuative, e, se necessario o richiesto, saranno alternati con interventi diretti del servizio Formazione del Personale.

Per la partecipazione ai corsi di formazione in località diverse da quelle di residenza o di lavoro spetta il rimborso a piè di lista delle spese di viaggio e di alloggio (se preventivamente autorizzato dalla banca), nonché dei pasti qualora non sia previsto un servizio di ristorazione aziendale o un servizio di ristorazione convenzionato con l'azienda.

Per ogni iniziativa formativa vengono effettuate tutte le sessioni necessarie a soddisfare le richieste di partecipazione.

Programmi, modalità, criteri e finalità dei corsi sono periodicamente concordati con le Organizzazioni Sindacali Aziendali entro i termini previsti dal CCNL.

I dipendenti rimasti assenti dal servizio per periodi significativi (maternità, malattia, infortuni), in presenza di nuove attività o di mutamenti organizzativi e/o procedurali nel frattempo intervenuti, potranno fruire di aggiornamenti professionali e di addestramenti operativi che facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

Verranno ricercate soluzioni o promosse iniziative formative e/o addestrative per l'accrescimento professionale dei portatori di handicap, in caso di ristrutturazioni organizzative dei servizi di appartenenza o di mutamento significativo della posizione lavorativa.

#### **NOTA A VERBALE**

Si conviene sull'opportunità che l'Azienda assuma mediante la formazione e l'addestramento professionale tutte le iniziative utili all'accrescimento delle professionalità esistenti anche avvalendosi della possibilità di accedere ai finanziamenti europei, nazionali e regionali.

#### **ART.24**

##### **Organismo paritetico sulla formazione del Personale**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 12/2/2005 viene istituito un organismo paritetico sulla formazione professionale del personale che, in particolare, interagisca con Enbicredito al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali. L'Organismo sulla formazione è composto dai rappresentanti aziendali e da un rappresentante designato da ogni Organizzazione sindacale aziendale presente nell'organo di coordinamento aziendale.

#### **ART.25**

##### **Sviluppo professionale del personale. Percorsi professionali.**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 64 del CCNL 12/2/2005 lo sviluppo professionale del personale si realizza attraverso la formazione, la mobilità nelle posizioni di lavoro per i ruoli interfunzionali, la professionalizzazione specifica in funzioni a più elevato contenuto specialistico.

L'avviamento sui percorsi professionali avviene in relazione alle esigenze organizzative, tecniche e produttive delle aree commerciali, delle succursali, dei servizi ed uffici di Direzione Generale e/o della Banca nel suo complesso, con riferimento alle capacità, attitudini, precedenti professionali, livello delle prestazioni, disponibilità alla mobilità, degli addetti.

#### *A-Rete commerciale- Aree e succursali*

In considerazione della struttura organizzativa e delle dimensioni delle succursali si sviluppano percorsi professionali per il personale che mirano ad ottenere la massima interfunzionalità e flessibilità di impiego. Si realizzano anche percorsi professionali dedicati specificatamente a singole funzioni che richiedono elevata cultura tecnica e specializzazioni.

Si prospettano:

1. Percorsi professionali per ruoli interfunzionali che prevedono l'applicazione e la rotazione tra le diverse attività di front - office e di back - office di succursale.
2. Percorsi professionali per ruoli ad elevato contenuto specialistico (professional).
3. Percorsi manageriali (per vice titolarità e titolarità di succursali).

#### *B- Servizi /Uffici di Direzione Generale*

Con riferimento alle attività svolte nell'ambito dei servizi e degli uffici /sezioni della Direzione Generale si sviluppano percorsi professionali principalmente orientati ad ottenere la più ampia conoscenza delle diverse funzioni nell'ambito dei servizi/uffici di appartenenza e la miglior specializzazione nei ruoli a più elevato livello specialistico/ culturale.

Si prospettano:

1. Percorsi professionali con rotazione nelle varie funzioni nel servizio/ ufficio /sezione di appartenenza.
2. Percorsi applicativi e culturali per ruoli ad elevato contenuto specialistico (professional).
3. Percorsi manageriali (per titolarità, vice titolarità di servizi/uffici).

#### Norme generali

I percorsi professionali potranno essere supportati da particolari interventi formativi, da stage aziendali e/o interaziendali e monitorati con la procedura per l'autorilevazione delle conoscenze o tramite incontri tecnici di valutazione.

I dipendenti possono ricevere informazioni sui loro percorsi professionali normalmente nel colloquio di valutazione.

I percorsi professionali di più frequente applicazione sono schematicamente riportati nell'appendice B del presente CIA, per consultazione.

#### Informativa :

Su richiesta delle OO.SS. aziendali l'azienda fornirà un'informativa annuale sul numero dei dipendenti che hanno raggiunto posizioni manageriali nell'ambito della rete commerciale (punto A3) e degli Uffici di Direzione Generale (punto B3).

#### **Nota a verbale**

L'Azienda fornirà il curriculum formativo individuale al lavoratore che ne faccia richiesta.

## **ART.26**

### **Innovazioni tecnologiche - Inquadramenti**

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino l'esercizio di mansioni per le quali non si renda possibile un preciso inquadramento nelle aree professionali o nei quadri direttivi di 1°e 2° livello retributivo sulla base del presente CIA, nonché del C.C.N.L. 12/2/2005, l'argomento formerà oggetto di esame in sede aziendale, anche in vigore dei contratti medesimi, per la definizione delle questioni relative.

Qualora l'Azienda decida di procedere a rilevanti ristrutturazioni ambientali e tecnologiche, si impegna a comunicare alle Organizzazioni Sindacali, prima dell'esecuzione, gli aspetti più significativi di tali processi per esaminare i problemi attinenti l'addestramento del personale, gli eventuali riflessi sulla mobilità e sul mantenimento dei livelli occupazionali e le conseguenze relative alle condizioni igienico-ambientali.

Le intese raggiunte si considerano inserite nel contratto integrativo aziendale.

## **ART.27**

### **Ambiente di lavoro - Tutela della salute e delle condizioni igienico sanitarie**

Per la disciplina della materia si richiamano le norme del D.Lgs.19/9/1994 n°626 e successive modificazioni e integrazioni.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, le Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente contratto hanno facoltà di promuovere, unitariamente, sopralluoghi presso le unità produttive, con la partecipazione di tecnici qualificati di loro fiducia - facenti parte di organismi pubblici specializzati - per rilevazioni sulle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Tali sopralluoghi si effettueranno secondo le modalità da concordare di volta in volta fra le Rappresentanze Sindacali Aziendali e la Direzione Generale, alla quale dovranno essere preventivamente comunicati i nominativi degli anzidetti tecnici qualificati incaricati per i sopralluoghi medesimi.

Alle assemblee del Personale indette a norma dell'art. 5 della Convenzione per i diritti e le relazioni sindacali del 18 giugno 1970 e successive modificazioni e integrazioni quando si discuta di tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori, possono anche partecipare i tecnici sopra menzionati, i cui nominativi saranno dalle stesse Rappresentanze Sindacali Aziendali preventivamente comunicati alla Direzione aziendale.

Durante i sopralluoghi di cui al primo e al secondo comma del presente articolo i tecnici potranno intrattenere i lavoratori senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Previa consultazione del medico competente ai fini del D.lgs. 626/94 la Banca farà sottoporre a visita di controllo, a proprie spese, presso Istituti pubblici specializzati, quei lavoratori che dovessero richiederlo in relazione a particolari condizioni dell'ambiente di lavoro.



Il lavoratore addetto in via esclusiva e continuativa ai video terminali, dopo due ore di tale utilizzo, può interrompere l'adibizione per un periodo di 1/4 d'ora.

Per la definizione di "video terminale" si fa riferimento alla nozione risultante dall'art.51 del D.Lgs. 19/9/1994 n° 626.

A richiesta delle interessate non verranno adibite all'uso permanente dei video terminali le lavoratrici durante il periodo di gravidanza che presentino idonea certificazione sanitaria con riferimento al D.Lgs. 19/9/1994 n° 626.

#### **DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA**

L'Azienda mette in dotazione alle proprie Succursali un'attrezzatura di pronto soccorso adeguata alle relative esigenze; l'attrezzatura sarà collocata in ambienti facilmente accessibili a tutti gli addetti.

L'Azienda si impegna a rifornirsi di modulistica in carta chimica solo presso quelle ditte che forniscano documentazione rilasciata da Ente competente da cui risulti la non tossicità dei prodotti impiegati e l'assenza di rischio per la salute di chi utilizza tale modulistica in via sistematica.

#### **ART. 28**

##### **Sicurezza del lavoro**

L'Azienda provvederà ad informare i dipendenti riguardo alle modalità da seguire in caso di eventuale forzato abbandono dei locali a causa di eventi calamitosi (incendi, terremoti, ecc.), con aggiornamenti in caso di variazioni delle modalità stesse, per effetto di ristrutturazioni o diversa dislocazione delle vie di fuga od altro.

L'Azienda, ai fini della tutela della sicurezza dei lavoratori e della clientela, provvederà a porre in atto presso le succursali le seguenti misure di difesa:

- blindatura esterna della Succursale;
- installazione di telecamere a circuito chiuso all'interno, nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970;

nonché, alternativamente tra di loro in relazione alle caratteristiche dei locali della Succursale medesima:

- installazione di ingressi protetti, dotati di metaldetector;
- installazione di porta in cristalli antiproiettile, con apertura alternata (c.d. doppio consenso);
- vigilanza armata esterna.

Nella predisposizione delle misure di sicurezza, l'Azienda terrà conto degli sviluppi delle tecnologie del settore.

Allo scopo di ricercare le forme più idonee per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, l'Azienda prenderà in considerazione anche le proposte che le Rappresentanze Sindacali Aziendali avessero ad avanzare al riguardo nell'intento di pervenire a soluzioni anche diversificate eventualmente con adozione anche di più misure di sicurezza tra quelle sopra elencate in rapporto

alle varie situazioni ambientali, alle contingenti esigenze di tempo ed alle opportune misure di riservatezza dei provvedimenti da adottarsi.

L'Azienda dovrà comunicare tempestivamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, tutte le innovazioni riguardanti la sicurezza del lavoro.

L'Azienda si assumerà direttamente gli oneri delle cure mediche specialistiche o per terapie riabilitative, fino alla cessazione dal servizio, per il lavoratore colpito in servizio da eventi criminosi, eventualmente non previste nelle prestazioni degli Enti assistenziali oppure previste parzialmente con esborsi a carico dell'assistito, e ciò fino a quando tali oneri saranno assunti interamente dagli Organismi sanitari competenti.

L'Azienda coprirà le spese per cure, viaggio e soggiorno sostenute dal dipendente suddetto presso Istituti di cura situati fuori dal territorio nazionale sempreché sussista contemporaneamente un parziale rimborso delle spese per le prestazioni sanitarie da parte del Servizio Sanitario Nazionale.

L'Azienda accetterà e predisporrà per il trasferimento dei lavoratori in parola entro 6 mesi dall'eventuale richiesta.

Gli eventuali danni a cose o furti, che i dipendenti avessero a subire durante il verificarsi di atti criminosi verso la Banca, saranno risarciti dall'Azienda fino al limite massimo di euro 800.

#### **NOTA A VERBALE**

La Succursale che abbia a subire un evento criminoso verrà chiusa al pubblico fino al termine della giornata, salvo che non ricorrano le condizioni per il ripristino dell'attività prima di tale termine e fatta salva, in ogni caso, l'esecuzione di operazioni con la clientela che abbiano carattere di indilazionabilità.

#### **ART. 29**

##### **Pari opportunità**

In relazione all'articolo 12 del C.C.N.L. del 12/2/2005, l'Azienda provvederà a fornire alle R.S.A. le necessarie informative, per una verifica congiunta ai fini dell'individuazione di eventuali situazioni che possano costituire ostacolo alla realizzazione delle pari opportunità e delle misure per la loro rimozione o correzione.

Per l'esame dei problemi riguardanti la realizzazione delle pari opportunità potrà essere costituito apposito gruppo di studio a partecipazione mista di rappresentanti dell'Azienda e di rappresentanti dei dipendenti segnalati dalle R.S.A. , in numero non superiore a due per ogni organismo sindacale.

#### **ART. 30**

##### **Rotazioni del personale**

La Banca si adopererà per favorire le rotazioni dei dipendenti, soprattutto di più recente assunzione, nelle mansioni e nei servizi, in tempi più contenuti

rispetto alle previsioni dell'art.88 C.C.N.L. 12/2/2005.

Compatibilmente con le esigenze operative e organizzative dell'azienda, nonché delle attitudini del dipendente, le richieste degli interessati potranno essere esaudite entro un anno dal ricevimento della comunicazione scritta.

### **ART. 31**

#### **Portinerie**

Presso le portinerie della Direzione generale di via San Carlo, e del Centro Servizi in Modena il personale addetto alla guardiana effettua, talvolta, attività accessorie, quali, in via esemplificativa e non esaustiva: gestione di chiavi, sostituzione temporanea del personale addetto al centralino, consegna e ritiro plichi o colli, controlli ed attività di sicurezza, fotocopiatura e/o rilegatura di documenti, imbustazioni, distribuzione circolari o plichi, ecc. Fermo l'inquadramento contrattuale nella prima area professionale (personale di custodia) ed il conseguente orario di lavoro settimanale contrattualmente previsto, vengono riconosciuti i seguenti trattamenti economici compensativi, in via forfettaria, per tutte le attività accessorie e/o per eventuali mansioni superiori temporaneamente svolte dal suddetto personale:

#### **1) - Indennità di funzione.**

- Indennità di funzione di euro 95,54 dopo 6 mesi di ininterrotta adibizione al servizio di guardiana;
- indennità di funzione di euro 136,86 dopo 7 anni di ininterrotta adibizione al servizio di guardiana;
- indennità di funzione di euro 175,60 dopo 11 anni di ininterrotta adibizione al servizio di guardiana.

L'indennità di funzione:

- decorre dal mese del compimento del periodo di ininterrotta adibizione alla funzione;
- viene attribuita per 13 mensilità all'anno;
- è strettamente collegata al servizio di guardiana presso le suddette portinerie e pertanto viene revocata in caso di adibizione ad altre funzioni della prima area professionale;
- viene assorbita, fino a concorrenza, in caso di avanzamento di area professionale e/o livello retributivo;
- non viene attribuita qualora l'addetto consegua un giudizio di sintesi "negativo" di cui all'art. 66 del C.C.N.L. 12/2/2005; la sospensione dell'indennità decorre dal mese successivo a quello di ricevimento del giudizio professionale annuale e per la durata di un'annualità contrattuale;
- è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro (T.F.R.).

Le indennità di funzione non sono tra di loro cumulabili.

#### **2) - Assegno per guardiana**

Assegno mensile per guardiana di euro 51,65.

L'assegno per guardiana:

- decorre dalla data di adibizione alla funzione;
- viene riconosciuta per 12 mensilità all'anno;

- è strettamente collegata al servizio di guardiania presso le suddette portinerie e pertanto viene revocata in caso di adibizione ad altre funzioni anche della prima area professionale;
- è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro (T.F.R.).

Le suddette condizioni decadono in caso di parificazione o riduzione delle differenze fra i trattamenti tabellari del C.C.N.L. della prima area professionale e la seconda area professionale, primo livello retributivo, e/o in caso di riduzione dell'orario di lavoro previsto dal vigente C.C.N.L. per il personale di custodia.

In tali evenienze si procederà ad una tempestiva verifica dei trattamenti con gli Organismi Sindacali Aziendali per l'eventuale rideterminazione dei benefici economici previsti dal presente articolo.

#### **Nota a verbale**

Per la copertura di posizioni di lavoro afferenti i primi due livelli della seconda area professionale, l'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, conferma l'intendimento di utilizzare in via preferenziale personale in servizio presso le suddette portinerie.

### **ART. 32**

#### **Iniziative promozionali**

Per le adibizioni a manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stands, ecc.) che comportino una prestazione al di fuori del previsto orario di lavoro nelle giornate di ordinaria attività lavorativa viene modificato, in quanto possibile, in relazione alle esigenze tecniche organizzative e produttive delle succursali interessate, l'orario giornaliero di lavoro al fine di consentire la presenza del personale alla manifestazione senza eccedenze rispetto al normale numero di ore di lavoro settimanale contrattualmente previste.

Eventuali eccedenze di prestazione rispetto al normale quantitativo di ore di lavoro verranno compensate come previsto dal C.C.N.L. (banca ore o lavoro aggiuntivo/straordinario).

Nei casi di adibizioni a manifestazioni straordinarie che comportino prestazione lavorativa superiore alle due ore nella giornata non lavorativa che non coincida con il riposo settimanale (di norma il sabato) si applicherà un orario di lavoro di 36 ore settimanali secondo le seguenti ipotesi:

a) per manifestazioni che coinvolgano più di due succursali: orario settimanale di lavoro distribuito dal lunedì pomeriggio al sabato ovvero distribuzione dell'orario settimanale di lavoro dal lunedì al sabato che contempli uno o due pomeriggi interi di riposo in relazione all'orario di lavoro prestato al sabato; le eventuali ulteriori ore di prestazione lavorativa o le frazioni di orario eccedenti il limite delle 36 ore settimanali verranno compensate come previsto dal C.C.N.L. (banca ore o lavoro aggiuntivo/straordinario).

b) per manifestazioni che coinvolgano fino a due succursali: ove non sia possibile, per ragioni tecniche organizzative o produttive, attivare le tipologie di orario di cui al precedente punto a), le ore di prestazione lavorativa eccedenti il limite delle 36 ore settimanali verranno compensate come previsto dal C.C.N.L. (banca

ore o lavoro aggiuntivo/straordinario). All'occorrenza potranno essere adottate soluzioni alternative (ad esempio: riposo compensativo in una mattinata diversa dal lunedì) in accordo con il personale interessato.

Per ciascuna giornata non lavorativa che non coincida con il riposo settimanale (di norma il sabato) in cui il dipendente presta attività lavorativa per almeno 4 ore è riconosciuta un'indennità di euro 17.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo si fa riferimento alla vigente normativa collettiva di settore ed aziendale.

Le variazioni di orario verranno preventivamente segnalate all'Organo di coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

### **ART. 33**

#### **Trasferimenti di residenza**

In occasione del trasferimento della sede di lavoro, ad iniziativa della Banca, che comporti l'effettivo cambio di residenza del dipendente, vengono riconosciuti, a richiesta, i seguenti permessi retribuiti, per il trasporto del mobilio e dei bagagli:

- 1 giorno per trasferimento entro 100 km dal luogo di residenza;
- 2 giorni per trasferimento da 101 km a 300 km dal luogo di residenza;
- 3 giorni per trasferimenti oltre i 300 km dal luogo di residenza.

### **ART. 34**

#### **Part-time**

In quanto le condizioni economiche, tecniche, produttive e organizzative lo consentano, è riconosciuta la possibilità di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche presso le Succursali di maggiori dimensioni.

#### **Nota a verbale**

Per quanto possibile, la Banca si adopererà per individuare soluzioni alle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate da addetti a Succursali di minori dimensioni, ricercando, eventualmente, prospettive di collocamento dei richiedenti in altre unità operative vicine alla loro residenza.

In caso di significative variazioni legislative e/o contrattuali, sui contratti di lavoro a tempo parziale, le parti, a richiesta delle R.S.A., si incontreranno per esaminare eventuali integrazioni o modifiche dell'attuale normativa.

## **ART.35**

### **Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto**

Le anticipazioni sul T.F.R. di cui alla Legge 29/5/1982 n.297 art.1 possono essere richieste, oltre che nei casi previsti dalle leggi, anche per le seguenti necessità:

1) ristrutturazioni con ampliamento dimensionale della casa di abitazione del dipendente (1^ casa) tali da determinare un significativo aumento del valore commerciale dell'immobile;

2) acquisto della quota indivisibile della casa di abitazione in comproprietà con il coniuge, in caso di separazione e/o divorzio, sempreché il dipendente non sia proprietario di altro immobile di civile abitazione;

3) acquisto di una seconda casa di abitazione nel comune (o in località immediatamente limitrofe) in cui il dipendente presta servizio a seguito di trasferimento per iniziativa della Banca, quando esso disti almeno 100 km dalla residenza abituale;

4) compensazione della mancata retribuzione in caso di assenza dal servizio per un' aspettativa non retribuita di almeno 6 mesi prevista dal C.C.N.L.; l'anticipazione non potrà comunque superare l'ammontare della retribuzione netta percepibile in servizio effettivo;

5) spese mediche e sanitarie effettivamente sostenute dal dipendente anche per il coniuge e per i figli fiscalmente a carico; per tali finalità le anticipazioni del T.F.R. sono ripetibili purché documentate e di importo, volta per volta, orientativamente non inferiore ad una mensilità di retribuzione.

6) acquisto di veicolo in relazione alle prescrizioni della patente speciale di guida del dipendente portatore di handicap.

Le anticipazioni sul T.F.R. previste dalle leggi e dal precedente comma (condizioni di miglior favore) potranno essere riconosciute:

- al dipendente con almeno otto anni di servizio effettivo presso la Banca;
- per un massimo complessivo di due volte nel corso del rapporto di lavoro, salvo quanto previsto al comma 1, punto 5 e 6;
- entro l'importo complessivo del 70% del T.F.R. maturato alla data di ogni richiesta per le causali di cui ai punti 1,2,3 e 4;
- entro l'importo complessivo del 100% del T.F.R. maturato alla data di ogni richiesta per le causali di cui ai punti 5 e 6;

## **ART.36**

### **Buono pasto**

Il buono pasto previsto dall'art.43 del C.C.N.L. 12/2/2005 viene riconosciuto come di seguito specificato:

- al personale full time ed ai turnisti, per ogni giornata in cui effettui l'intervallo meridiano previsto dall'art. 89 CCNL, nella misura di euro 5,10

dal 1° maggio 2007;

- al personale part time, che effettui un orario giornaliero di lavoro di almeno 5 ore, nella misura di euro 3,60.

Le modalità di utilizzo del buono, in considerazione anche della normativa di legge, sono rappresentate al personale da apposita circolare che integra la normativa del presente accordo (Appendice C al CIA, per consultazione).

Il controvalore del buono pasto non è computabile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto e del trattamento integrativo di pensione aziendale.

#### **ART. 37**

##### **Rimborso danni**

La Banca rimborserà le spese effettivamente a carico del dipendente per la riparazione del proprio autoveicolo a causa di incidente stradale avvenuto durante l'attività lavorativa nel limite massimo di euro 10.000 per evento, o, se minore, nel limite del valore del mezzo utilizzato secondo la valutazione del periodico "Eurotax autovetture".

Tale massimale è elevato a euro 15.000 qualora al dipendente non siano state elevate contravvenzioni per infrazioni al codice della strada in relazione all'incidente stesso.

Il preventivo delle spese deve essere sottoposto preventivamente alla Banca per l'approvazione.

Il dipendente è tenuto ad esperire ogni tentativo od azione per l'accertamento delle eventuali responsabilità attribuibili a terzi e per il contenimento delle spese rimborsabili.

#### **ART. 38**

##### **Permessi ai genitori**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151, la facoltà di assentarsi dal servizio, durante le malattie del bambino, è estesa fino al 4° anno di età, con permessi non retribuiti.

#### **ART. 39**

##### **Indennità transitoria**

Al titolare di succursale ad operatività completa inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale o nei Quadri Direttivi di 1° o 2° livello retributivo viene riconosciuta un'indennità transitoria collegata alla funzione nelle seguenti misure:

Euro 125 mensili per la reggenza di succursale con organico stabile fino a 3 dipendenti;

Euro 170 mensili per la reggenza di succursale con organico stabile oltre i 3 dipendenti.

L'indennità transitoria viene riconosciuta nelle suddette fattispecie anche al sostituto del titolare di succursale, in misura proporzionale alle assenze dal servizio del titolare superiori a un mese, in via continuativa, con diritto alla

conservazione del posto di lavoro (assenze per malattia, infortunio, maternità, congedi parentali, aspettative, con esclusione delle ferie, permessi ex festività, riposi compensativi, ecc.)

L'indennità transitoria cessa col cessare delle funzioni che la giustificano. L'indennità transitoria spetta per tredici mensilità contrattuali ed è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

#### **ART.40**

#### **Servizio Sistemi Informativi (C.E.D.), Ufficio Produzione e Ufficio Tecnico**

Per le esigenze di reperibilità della Banca e per le specificate prestazioni lavorative del Servizio Sistemi Informativi (CED), dell'Ufficio Tecnico e dell'Ufficio Produzione (CED), viene riconosciuto quanto segue:

#### **1) Aree professionali**

##### **a) Reperibilità.**

Corresponsione dell'indennità di reperibilità come da CCNL (nella misura intera con un minimo di 7 ore di reperibilità).

All'addetto che, pur non essendo reperibile, viene coinvolto telefonicamente per eventuali necessità (reperibile di fatto) viene riconosciuta un'indennità di reperibilità nella misura di euro 13,46.

Si intendono compensate con l'indennità di reperibilità le telefonate giornaliere di breve durata nella fascia oraria 06-22 che, anche in cumulo fra loro, non superino 30 minuti giornalieri. In caso di supero viene retribuita l'intera prestazione come lavoro straordinario.

I tempi impiegati per telefonate di servizio nella fascia oraria 22-06, in cumulo fra loro, vengono retribuiti con il compenso per lavoro straordinario (maggiorazione 65%) con un minimo equivalente ad un'ora di prestazione.

Le prestazioni durante i periodi di reperibilità e gli eventuali interventi resisi necessari dalla chiamata telefonica, come disciplinato ai precedenti commi, vengono compensati come previsto ai successivi punti b), c), d).

##### **b) Interventi in azienda.**

Compenso per lavoro straordinario per la durata delle prestazioni (paga oraria di cui all'art. 97 del CCNL, maggiorata del 65%), con un minimo pari ad un'ora.

Rimborso spese di trasporto.

##### **c) Prestazioni dal domicilio (solo per CED).**

Compenso per lavoro straordinario per la durata delle prestazioni (paga oraria di cui all'art. 97 del CCNL, maggiorata del 65%).

##### **d) Prestazioni in giornata di domenica.**

Per prestazioni lavorative in giornata di domenica che siano state retribuite con i compensi di cui ai punti b) o c) spetta il riposo compensativo di pari durata da usufruire, di norma, nella settimana successiva.

#### **2) Quadri direttivi di 1° e 2° livello**



a) Reperibilità.

Corresponsione dell'indennità di reperibilità come da CCNL (nella misura intera con un minimo di 7 ore di reperibilità).

All'addetto che, pur non essendo reperibile, viene coinvolto telefonicamente per eventuali necessità (reperibile di fatto) viene riconosciuta un'indennità di reperibilità nella misura di euro 13,46.

Si intendono compensate con l'indennità di reperibilità le telefonate giornaliere di breve durata nella fascia oraria 06-22 che, anche in cumulo fra loro, non superino 30 minuti giornalieri. In caso di supero viene compensata l'intera prestazione con euro 26,00 all'ora.

I tempi impiegati per telefonate di servizio nella fascia oraria 22-06, in cumulo fra loro, vengono retribuiti con il compenso orario di euro 26,00, con un minimo equivalente ad un'ora di prestazione.

Le prestazioni durante i periodi di reperibilità e gli eventuali interventi resisi necessari dalla chiamata telefonica, come disciplinato ai precedenti commi, vengono compensati come previsto ai successivi punti b), c), d).

b) Interventi in azienda.

Compenso di euro 26,00 per ogni ora di lavoro effettuata, con un minimo per intervento equivalente ad un'ora di prestazione.

Rimborso delle spese di trasporto.

c) Prestazioni dal domicilio (solo per CED).

Compenso di euro 26,00 per ogni ora di lavoro effettuata.

d) Prestazioni in giornata di domenica.

Per prestazioni lavorative in giornata di domenica che siano state retribuite con i compensi di cui ai punti b) o c) spetta il riposo compensativo di pari durata da usufruire, di norma, nella settimana successiva.

### **3) Quadri direttivi di 3° e 4° livello**

a) Reperibilità.

Corresponsione dell'indennità di reperibilità come previsto dal CCNL per le aree professionali ed il 1° e 2° livello di quadro direttivo (nella misura intera con un minimo di 7 ore di reperibilità).

All'addetto che, pur non essendo reperibile, viene coinvolto telefonicamente per eventuali necessità (reperibile di fatto) viene riconosciuta un'indennità di reperibilità nella misura di euro 13,46 (in quanto il periodo di reperibilità è inferiore alle 7 ore).

Si intendono compensate con l'indennità di reperibilità le telefonate giornaliere di breve durata nella fascia oraria 06-22 che, in cumulo fra loro, non superino 30 minuti giornalieri. In caso di supero viene compensata l'intera prestazione con euro 31,00 all'ora.

I tempi impiegati per telefonate di servizio nella fascia oraria 22-06, anche in cumulo fra loro, vengono retribuiti con il compenso orario di euro 31,00, con un minimo equivalente ad un'ora di prestazione.

Le prestazioni durante i periodi di reperibilità e gli eventuali interventi resisi necessari dalla chiamata telefonica, come disciplinato ai precedenti commi, vengono compensati come previsto ai successivi punti b), c), d).

b) Interventi in azienda.

Compenso di euro 31,00 per ogni ora di lavoro effettuata, con un minimo per intervento equivalente ad un'ora di prestazione.

Rimborso spese di trasporto per l'intervento.

c) Prestazioni dal domicilio (solo per CED).

Compenso di euro 31,00 per ogni ora di lavoro effettuata.

d) Prestazioni in giornata di domenica.

Per prestazioni lavorative in giornata di domenica che siano state retribuite con i compensi di cui ai punti b) o c) spetta il riposo compensativo di pari durata da usufruire, di norma, nella settimana successiva.

**4) Addetti dell'Ufficio Produzione del C.E.D.**

In caso di prestazioni lavorative dal domicilio o in azienda nella giornate di sabato, domenica o festività infrasettimanale, inerenti alle attività preordinate e finalizzate a garantire, correntemente, il regolare funzionamento dell'elaboratore centrale da parte degli addetti all'Ufficio Produzione del Centro Elaborazione Dati, viene riconosciuta un'indennità giornaliera di euro 40,00.

**ART. 41**

**Valutazione del personale**

La Banca provvederà ad informare, in corso d'anno, il dipendente con prestazioni lavorative insoddisfacenti sulle possibili conseguenze di una valutazione negativa. L'informazione verrà data, con adeguata tempestività, in relazione a fatti specifici o all'insieme delle carenze riscontrate nei comportamenti o nelle prestazioni del dipendente nel periodo considerato.

In tale eventualità verrà data conferma al dipendente, per iscritto, dell'avvenuta informativa suddetta ai sensi del presente articolo.

La suddetta comunicazione non costituisce contestazione di addebito ai sensi della legge 20/5/1970, n.300 - art.7, 2° comma.

**ART. 42**

**Decorrenza e durata**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre dalla data di sottoscrizione, salvo quanto specificatamente previsto dai singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre 2007.

## DICHIARAZIONI ALLEGATE

### 1° VOLANTI

L'Azienda dichiara che i "Volanti" non vengono utilizzati per coprire stabili carenze di organico.

### 2° INFORMATIVA RSA

L'Azienda fornirà alle R.S.A., all'inizio di ogni trimestre solare, l'elenco nominativo del Personale suddiviso per Uffici, Sezioni e Succursali.

### 3° EVENTI CRIMINOSI

Per i lavoratori colpiti in servizio dagli eventi criminosi di cui all'articolo 24 del C.I.A. l'Azienda dichiara che verrà conservato il posto di lavoro e l'intero trattamento economico fino a completa guarigione clinica. La risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire qualora il dipendente, al momento dell'infortunio, sia in possesso dei requisiti di legge che danno diritto alla pensione di vecchiaia di legge, oppure, qualora il dipendente maturi tali requisiti durante il periodo di astensione dal lavoro per infortunio o consegua i requisiti per il riconoscimento della pensione di inabilità di legge.

### 4° FAMILIARE DI DIPENDENTE DECEDUTO O CESSATO CAUSA INABILITA'

L'Azienda provvederà ad avviare alle consuete prove di selezione un familiare del dipendente deceduto o cessato dal servizio a causa di inabilità permanente al lavoro purché sia in possesso di requisiti richiesti dall'Azienda per l'ammissione alle prove stesse.

Ove ricorrano i requisiti specifici di idoneità al servizio, l'Azienda, mantenendo l'insindacabilità del giudizio, considererà con particolare sensibilità le suddette candidature ai fini dell'assunzione.

### 5° MANSIONI CASSIERI

L'Azienda dichiara, con riferimento all'articolo 88 del C.C.N.L. 12/2/2005, anche al fine di favorire l'accrescimento della capacità professionali, che i cassieri potranno richiedere, dopo 4 anni di adibizione a detta mansione, di essere utilizzati per altre mansioni, fatte salve le necessità organizzative aziendali, che tendano allo sviluppo professionale ed alla interfungibilità fra i lavoratori nelle Succursali.

Resta fermo quant'altro previsto dall'articolo 88 citato.

### 6° MUTUI "CASA DI ABITAZIONE" AL PERSONALE/INCONTRO CON LE RSA

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare, in presenza di variazioni delle condizioni di mercato, se richiesta, in apposito incontro con le R.S.A., le eventuali considerazioni che le stesse intendano sottoporre in materia di trattamento dei mutui "casa di abitazione" al personale.

### 7° INFORMATIVA GIUDIZIO DI SINTESI NEGATIVO

L'azienda fornirà alle segreterie degli organi di coordinamento RSA, ogni anno, un'informativa sul numero totale dei dipendenti cui sia stato attribuito un giudizio di sintesi negativo.

#### **8° POLIZZE ASSICURATIVE**

L'Azienda comunicherà alle segreterie degli organi di coordinamento delle R.S.A. le variazioni sulle condizioni di copertura delle polizze assicurative stipulate a favore del personale.

#### **9° SPECIALI GRATIFICAZIONI, ASSEGNI AD PERSONAM**

L'Azienda comunicherà alle segreterie degli organi di coordinamento delle R.S.A. con apposite segnalazioni quanto segue:

- a) l'ammontare complessivo delle erogazioni previste per i Quadri Direttivi dall'art 78, 3° e 4° comma, del CCNL;
- b) numero e importo complessivo degli "assegni ad personam" riconosciuti al Personale in occasione della pubblicazione delle tradizionali promozioni ordinarie annuali;
- c) numero e importo complessivo delle speciali gratificazioni riconosciute al personale in occasione delle tradizionali assegnazioni annuali.

#### **10° AUTOVETTURA DI SERVIZIO PRESSO LE SUCCURSALI**

L'Azienda dichiara che valuterà l'opportunità di assegnare un'autovettura di servizio a quelle succursali presso le quali tale assegnazione può essere giustificata da elevato chilometraggio annuo.

#### **11° NUOVI PROFILI PROFESSIONALI**

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad incontrare gli Organismi Sindacali Aziendali relativamente a nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o cambiamenti organizzativi al fine di definire i relativi inquadramenti contrattuali.

#### **12° PERSONALE IN QUIESCENZA - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

L'Azienda esprime il proprio orientamento, di massima non contrario, affinché il personale in quiescenza possa usufruire di un'assistenza sanitaria integrativa in analogia a quella prevista per il personale in servizio (per i primi anni di quiescenza e con oneri a carico del pensionato stesso).

## **VERBALE D'INTESA**

In base alle intese raggiunte in occasione delle trattative per la stipulazione del C.I.A. per il personale delle aree professionali e dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo della Banca si conviene quanto segue:

### **1) INDENNITA' DI RISCHIO**

Ai fini della misura dell'indennità di rischio, vengono considerate di 1 ^ categoria tutte le piazze in cui opera la Banca.

### **2) ASSEGNI PER MANSIONI**

E' prevista l'erogazione dei seguenti assegni mensili, per 12 mensilità all'anno:

a) euro 15,49 a coloro cui venga richiesta e riconosciuta la conoscenza parlata e scritta di una o due lingue straniere;

b) euro 25,82 a coloro cui venga richiesta e riconosciuta la conoscenza parlata e scritta di almeno tre lingue straniere.

Gli assegni non sono cumulabili e cesseranno di essere corrisposti con il cessare delle funzioni che li motivano.

### **NORMA TRANSITORIA**

Al solo personale in servizio alla data del 20 giugno 1997 è prevista l'erogazione dei seguenti assegni mensili, per 12 mensilità all'anno:

a1) euro 8,26 agli operatori addetti all' Ufficio Produzione del CED, dopo un anno di adibizione alla mansione;

b1) euro 8,26 ai programmatori addetti all'Ufficio Analisi e Pianificazione, dopo un anno di adibizione alla mansione;

Gli assegni mensili di cui alle lettere a1), b1) si intendono aggiuntivi ai trattamenti previsti rispettivamente dagli articoli 6 e 7 e verranno revocati solamente in caso di adibizione ad altre mansioni.

### **3) TRASFERIMENTI**

Per i trasferimenti del personale (da un Comune ad un altro), l'Azienda terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato; a richiesta, l'Azienda fornirà chiarimenti all'interessato circa le ragioni tecniche, organizzative o produttive che giustificano il provvedimento.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze operative, favorirà l'avvicinamento o il trasferimento al luogo di residenza di coloro che ne facciano richiesta, tenendo conto dell'eventuale anzianità di servizio o dello stato di famiglia.

### **4) SICUREZZA**

Con riferimento alle istanze formulate dalle OO.SS.LL. rivolte alla sicurezza del lavoro, l'Azienda si impegna a ricercare, possibilmente con le altre Banche della piazza, tutti quegli accorgimenti atti a tutelare i lavoratori addetti al trasporto valori.

## 5) PREMIO DI ANZIANITA'

Al personale in servizio che raggiunge il 25° anno di anzianità di effettivo servizio viene corrisposto un premio di anzianità di euro 517 "una tantum".

## 6) ROTAZIONI

Il personale inquadrato nella 3^area prof.1° liv.retr. addetto al Centro Assegni presso la Direzione Generale può richiedere, dopo tre anni di adibizione alle macchine marcatrici e selezionatrici, di essere adibito ad altre mansioni.

L'Azienda è tenuta a soddisfare le richieste entro 12 mesi.

## 7) PROVVIDENZE PORTATORI DI HANDICAP

Su espressa richiesta scritta degli interessati, per ciascun figlio o persona equiparata, che per grave minorazione fisica o psichica risulti handicappato ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di euro 800. Tale provvidenza viene erogata nel mese di gennaio successivo all'anno di competenza, a favore delle suddette persone che risultano fiscalmente a carico del dipendente nell'anno di riferimento.

## 8) SPECIALE EROGAZIONE DI FINE RAPPORTO

Al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo viene riconosciuta una speciale erogazione di fine rapporto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per:

- limiti di età;
- dimissioni, con immediato diritto a percepire la pensione dell'INPS;
- inabilità permanente;
- morte;

nelle seguenti misure:

### 1) con anzianità di effettivo servizio fino a 25 anni:

A)

QD -2° LR	euro 1378,18 + euro 37,50 per scatto di anzianità - ex art. 76 (Quadri Direttivi) o ex art.86 (Aree professionali) del CCNL 12/2/2005.
QD -1° LR	euro 1261,25 + euro 37,50
A.P. 3^ - L.R. 4°	euro 1107,8 + euro 37,50
A.P. 3^ - L.R. 3°	euro 994,68 + euro 37,50
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro 911,41 + euro 37,50
A.P. 3^ - L.R. 1°	euro 831,55 + euro 37,50
A.P. 2^ - L.R. 3°	euro 753,70 + euro 32,11
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro 719,69 + euro 26,25
A.P. 2^ - L.R. 1°	euro 686,26 + euro 26,25
A.P. 1^ - L.R. UN.	euro 607,93 + euro 19,09

I suddetti importi sono rivalutati, ogni anno, in relazione agli incrementi percentuali intervenuti dal mese di febbraio dell'anno precedente al mese di gennaio dell'anno di erogazione, sulle voci stipendio e scatti di anzianità, in applicazione del vigente CCNL.

B)

QD -2° LR	euro	303,29
QD -1° LR	euro	296,31
A.P. 3^ - L.R. 4°	euro	287,60
A.P. 3^ - L.R. 3°	euro	270,16
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro	261,45
A.P. 3^ - L.R. 1°	euro	261,45
A.P. 2^ - L.R. 3°	euro	261,45
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro	261,45
A.P. 2^ - L.R. 1°	euro	261,45
A.P. 1^ - L.R.UN.	euro	261,45

C)

In relazione all'erogazione di assegni mensili di anzianità di cui all'art. 97 del CCNL 11/7/1999:

A.P. 3^ - L.R. 3°	euro	18,78
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro	18,78

D)

In relazione all'erogazione di assegni mensili di anzianità di cui all'art. 97 del CCNL 11/7/1999:

A.P. 2^ - L.R. 3°	euro	26,83
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro	17,71
A.P. 2^ - L.R. 1°	euro	17,71
A.P. 1^ - L.R.UN.	euro	11,80

E)

In relazione all'erogazione di indennità previste dall'art. 15 del CIA 21/6/1999:

Capo Squadra Operai	euro	244,02
Vice Capo Squadra Operai	euro	170,81
Operaio Specializzato Super	euro	97,60

F)

In relazione all'erogazione dell'indennità transitoria prevista dall'art. 39 del CIA 21/6/1999:

Euro 87,84 per la reggenza di dipendenza con organico stabile fino a 3 dipendenti;  
Euro 122,00 per la reggenza di dipendenza con organico stabile oltre i 3 dipendenti.

G)

In relazione all'erogazione di assegno ad personam nella 13^ mensilità:

assegno ad personam (suddetto) per 77,8%

**2) con anzianità di effettivo servizio superiore a 25 anni:**

A)

QD -2° LR	euro 1531,32 + euro 41,67 per scatto di anzianità - ex art. 76 (Quadri Direttivi) o ex art.86 (Aree professionali) del CCNL 12/2/2005.
QD -1° LR	euro 1401,39 + euro 41,67
A.P. 3^ - L.R. 4°	euro 1230,89 + euro 41,67
A.P. 3^ - L.R. 3°	euro 1105,20 + euro 41,67
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro 1012,68 + euro 41,67
A.P. 3^ - L.R. 1°	euro 923,95 + euro 41,67
A.P. 2^ - L.R. 3°	euro 837,45 + euro 35,68
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro 799,66 + euro 29,17
A.P. 2^ - L.R. 1°	euro 762,52 + euro 29,17
A.P. 1^ - L.R. UN.	euro 675,48 + euro 21,22

I suddetti importi sono rivalutati, ogni anno, in relazione agli incrementi percentuali intervenuti dal mese di febbraio dell'anno precedente al mese di gennaio dell'anno di erogazione, sulle voci stipendio e scatti di anzianità, in applicazione del vigente CCNL.

B) Cifre fisse:

QD -2° LR	euro 336,99
QD -1° LR	euro 329,24
A.P. 3^ - L.R. 4°	euro 319,56
A.P. 3^ - L.R. 3°	euro 300,19
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro 290,51
A.P. 3^ - L.R. 1°	euro 290,51
A.P. 2^ - L.R. 3°	euro 290,51
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro 290,51
A.P. 2^ - L.R. 1°	euro 290,51
A.P. 1^ - L.R. UN.	euro 290,51

C)

In relazione all'erogazione di assegni mensili di anzianità di cui all'art. 97 del CCNL 11/7/1999:

A.P. 3^ - L.R. 3°	euro 20,87
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro 20,87

D)

In relazione all'erogazione di assegni mensili di anzianità di cui all'art. 97 del CCNL 11/7/1999:

A.P. 2^ - L.R. 3°	euro 29,82
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro 19,68
A.P. 2^ - L.R. 1°	euro 19,68
A.P. 1^ - L.R. UN.	euro 13,12

E)

In relazione all'erogazione di indennità previste dall'art. 15 del Cia 21/6/1999:



Capo Squadra Operai	euro 271,14
Vice Capo Squadra Operai	euro 189,79
Operaio Specializzato Super	euro 108,45

F)

In relazione all'erogazione dell'indennità transitoria prevista dall'art. 39 del CIA 21/6/1999:

Euro 97,61 per la reggenza di dipendenza con organico stabile fino a 3 dipendenti;

Euro 135,57 per la reggenza di dipendenza con organico stabile oltre i 3 dipendenti.

G)

In relazione all'erogazione di assegno ad personam nella 13<sup>a</sup> mensilità:

assegno ad personam (suddetto) per 86,4%

Tale speciale erogazione è esclusa dal trattamento di fine rapporto e dal computo per la contribuzione al fondo di previdenza aziendale.

## **9) ASSISTENZA SANITARIA**

La Banca riconosce, d'intesa con gli Organismi Sindacali del personale firmatari del Contratto Integrativo Aziendale, misure a carattere assistenziale che sovvenano il personale inquadrato nelle aree professionali e i quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo in caso di spese connesse a malattie e infortuni.

A tal fine l'importo complessivo disponibile, per il personale inquadrato nelle aree professionali e per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, è pari ad euro 260 per anno intero di servizio.

A decorrere dall'anno 2008 l'importo complessivo disponibile sarà pari ad euro 361,52 per lo stesso personale.

Tale beneficio spetta per anno intero di servizio, decorre dal giorno dell'assunzione e compete anche al personale assunto con contratto di apprendistato, di inserimento o con contratto a tempo determinato.

Tale provvidenza viene riconosciuta in relazione al periodo di servizio effettuato nell'anno di riferimento salvo quanto previsto dalle specifiche condizioni dei contratti di assicurazione o di adesione a casse di malattia.

Tale provvidenza viene riconosciuta in relazione al periodo di servizio effettuato nell'anno di riferimento e per i periodi di astensione dal lavoro per:

- i casi previsti dal Dlgs. 151 del 26/3/2001 (congedi parentali);
- i casi previsti dalla L. 104/1992;
- applicazione dell'art. 50, comma 10, del CCNL 12/2/2005 (anche per periodi superiori ai limiti contrattuali autorizzati dall'azienda);
- nei casi autorizzati dalla Banca per ragioni familiari e personali di carattere assistenziale e sanitario.

Le parti si incontreranno entro il mese di settembre di ciascun anno per l'esame di eventuali problemi attinenti la gestione del trattamento (a richiesta delle Organizzazioni Sindacali).

Tali provvidenze sono escluse dal calcolo del trattamento di fine rapporto e dei trattamenti integrativi di pensione aziendali.

## **10) POLIZZE CASSIERI**

L'Azienda assicura con apposite polizze i cassieri che svolgono mansioni di cassa allo sportello, alle seguenti condizioni:

a) per eventuali deficienze di cassa contante ad essi attribuibili:

- importo massimo risarcibile per ogni cassiere euro 2500 all'anno;
- franchigia a carico di ciascun cassiere: 20% di ciascuna differenza con un minimo di euro 50.

b) per la negoziazione o il pagamento di banconote estere false o falsificate, semprechè la falsità non sia riscontrabile con l'ordinaria diligenza, di assegni bancari, assegni circolari, travellers-cheques, titoli speciali della Banca d'Italia, del Banco di Napoli e del Banco di Sicilia, vaglia postali ed altri titoli similari, nonché di titoli di Stato, garantiti dallo Stato od equiparati, buoni fruttiferi e certificati di deposito che risultino non coperti, falsi, falsificati, alterati, rubati, smarriti, ammortati o comunque non esigibili (negoziazione o pagamento che comportino a carico del cassiere l'obbligo del rimborso a' sensi del C.C.N.L.):

- importo massimo risarcibile per ogni sinistro euro 5000 con il limite di euro 2500 per gli assegni non coperti;
- franchigia a carico di ciascun cassiere: 20% col minimo di euro 50 e con il massimo di euro 500 per ogni sinistro.

Il premio relativo alle assicurazioni predette resterà a carico dell'Azienda.

Il cassiere ha facoltà di richiedere l'intervento assicurativo di cui sopra secondo le modalità stabilite dall'Azienda.

#### **11) INDENNITA' CHILOMETRICA**

Per ogni chilometro effettivamente percorso dal dipendente per ragioni di servizio, con uso autorizzato di auto propria, viene riconosciuta un'indennità chilometrica in misura pari all'indennità quantificata dalle tabelle ACI con riferimento ai seguenti parametri:

- Marca e tipo del veicolo: Fiat Grande Punto 1.4, 77 cv;
- Percorrenza media: 15.000 Km annui;
- Alimentazione: benzina verde - euro 4.
- costo complessivo al km: viene definito al centesimo di euro trascurando le ulteriori frazioni.

In caso di variazioni dei parametri di riferimento, l'indennità chilometrica verrà aggiornata con decorrenza semestrale (1° gennaio e 1° luglio di ogni anno).

L'utilizzo di motocicli e di scooter per ragioni di servizio può essere autorizzato in via preventiva solamente per situazioni particolari e temporanee. In tal caso l'indennità chilometrica è pari al 50% di quanto sopra previsto per l'utilizzo dell'auto.

#### **12) BENEFICI ECONOMICI PER AUTOMATISMO (NORMA TRANSITORIA APPLICABILE AI DIPENDENTI DELLA EX BANCA POPOLARE DI CESENA)**

L'attribuzione degli assegni mensili per anzianità di cui all'articolo 97 del C.C.N.L. 11/7/1999 riferiti ai dipendenti appartenenti alle seguenti aree

professionali avviene dopo 6 anni di permanenza in tali inquadramenti:

- a) 1^area prof.liv.retr.unico (ex Guardie notturne, Personale di fatica e custodia, personale di pulizia)
- b) 2^area prof.1° o 2° liv.retr. (ex Commessi con o senza grado, ex operai)
- d) 2^area prof.3° liv.retr. (ex Operai Specializzati).

Organismi Sindacali Aziendali

Banca popolare dell'Emilia Romagna  
Società cooperativa

DIRCREDITO - FD

FABI

FALCRI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UGL CREDITO

UIL.CA UIL

Modena, 3 aprile 2007

Spettabili  
Rappresentanze Sindacali Aziendali  
della Banca popolare dell'Emilia Romagna

A far tempo dalla data di sottoscrizione del CIA (3 aprile 2007) si ritiene che i dipendenti in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante possano essere computati ai fini numerici per gli inquadramenti previsti dal CIA stesso.

Distinti saluti

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA  
Società cooperativa

## INDICE PER ARTICOLI

- Art.1 pag.4:** Inquadramenti nelle aree professionali e livelli retributivi presso gli Uffici della Direzione generale e del centro Elaborazione Dati (CED);
- Art.2 pag.5:** Inquadramenti nelle aree professionali e livelli retributivi presso gli Uffici della Direzione generale e del centro Elaborazione Dati (CED) suddivisi in sezioni;
- Art.3 pag.5:** Inquadramenti del personale presso le succursali;
- Art.4 pag.8:** Inquadramenti presso le Succursali ad operatività ridotta;
- Art.5 pag.8:** Inquadramenti del Personale addetto al servizio di Cassa;
- Art.6 pag.9:** Indennità al Personale addetto al servizio di Cassa;
- Art.7 pag.10:** Indennità al Personale addetto alla sezione Help Desk dell'Ufficio Studi Organizzativi Centrali;
- Art.8 pag.10:** Inquadramenti presso l'Ufficio Produzione del CED;
- Art.9 pag.11:** Inquadramenti nelle Aree Professionali e Livelli Retributivi presso l'Ufficio Analisi e Pianificazione del CED;
- Art.10 pag.12:** Indennità presso l'Ufficio Private;
- Art.11 pag.12:** Indennità ai Responsabili Consulenza Finanziaria o Segreteria Fidi presso le Succursali suddivise in Uffici;
- Art.12 pag.13:** Inquadramenti nei Quadri direttivi di 1° Livello Retributivo;
- Art.13 pag.14:** Inquadramenti nella 3^ Area Professionale 1° Livello Retributivo;
- Art.14 pag.14:** Inquadramenti nella 2^ Area Professionale 3° Livello Retributivo;
- Art.15 pag.14:** Inquadramenti nella 2^ Area Professionale, 1° Livello Retributivo;
- Art.16 pag.15:** Inquadramenti presso unità lavorative non contemplate nelle precedenti norme;
- Art.17 pag.15:** Inquadramenti ed indennità al personale della 2^ Area Professionale, 3° Livello Retributivo (ex Operai Specializzati);
- Art.18 pag.16:** Premio aziendale;
- Art.19 pag.18:** Erogazione ex art. 15 del Cia 27/11/2002;
- Art.20 pag.20:** Indennità di rischio;
- Art.21 pag.20:** Divise ed Indumenti di lavoro;
- Art.22 pag.20:** Provvidenze ai lavoratori studenti;
- Art.23 pag.21:** Formazione del Personale;

**Art.24 pag.22:** Organismo paritetico sulla formazione del Personale;

**Art.25 pag.22:** Sviluppo professionale del Personale. Percorsi professionali;

**Art.26 pag.23:** Innovazioni tecnologiche - Inquadramenti;

**Art.27 pag.24:** Ambiente di lavoro - Tutela della salute e delle condizioni igienico sanitarie;

**Art.28 pag.25:** Sicurezza del lavoro;

**Art.29 pag.26:** Pari opportunità;

**Art.30 pag.26:** Rotazioni del Personale;

**Art.31 pag.27:** Portinerie;

**Art.32 pag.28:** Iniziative promozionali;

**Art.33 pag.29:** Trasferimenti di residenza;

**Art.34 pag.29:** Part Time;

**Art.35 pag.29:** Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto;

**Art.36 pag.30:** Buono pasto;

**Art.37 pag.31:** Rimborso danni;

**Art.38 pag.31:** Permessi ai genitori;

**Art.39 pag.31:** Indennità transitoria;

**Art.40 pag.32:** servizio Sistemi Informativi (C.E.D.), Ufficio Produzione e Ufficio Tecnico;

**Art.41 pag.34:** Valutazione del Personale;

**Art.42 pag.34:** Decorrenza e durata;

**Pag.35:** Dichiarazioni allegate;

**Pag.37:** Verbale d'intesa.

# INDICE ALFABETICO

## IN ORDINE DI ARGOMENTO

### A

AMBIENTE DI LAVORO - TUTELA DELLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI IGIENICO-SANITARIE.....art.27 pag 24;  
ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....art.35 pag.29;  
ASSISTENZA SANITARIA.....p.9 verb.int. pag.41;

### B

BENEFICI ECONOMICI PER AUTOMATISMO (NORMA TRANSITORIA APPLICABILE AI DIPENDENTI DELLA EX BANCA POPOLARE DI CESENA).....p.12 verb.int. pag.42;  
BUONO PASTO.....art.36 pag.30;

### C

CASSIERI (MANSIONI).....p.5 dich.all. pag.35;

### D

DECORRENZA E DURATA.....art.42 pag.34;  
DICHIARAZIONI ALLEGATE.....pag.35-36;  
- volanti  
- informativa RSA  
- eventi criminosi  
- familiare di dipendente deceduto o cessato causa inabilità  
- mansioni cassieri  
- mutui "casa di abitazione" al personale/incontro con le RSA  
- informativa giudizio di sintesi negativo  
- polizze assicurative  
- speciali gratificazioni, assegni ad personam  
- autovettura di servizio presso le Succursali  
- nuovi profili professionali  
- personale in quiescenza - assistenza sanitaria integrativa  
DIVISE E INDUMENTI DI LAVORO.....art.21 pag.20;

### E

EROGAZIONE EX ART. 15 DEL CIA 27/11/2002.....art.19 pag.18;  
EVENTI CRIMINOSI.....p.3 dich.all. pag.35;

### F

FAMILIARE DI DIPENDENTE DECEDUTO O CESSATO CAUSA INABILITA'.....p.4 dich.all. pag.35;  
FORMAZIONE DEL PERSONALE.....art.23 pag.21;

## G-H-I

### INDENNITA' AL PERSONALE

- addetto al servizio di Cassa.....art.6 pag.9;
- addetto alla sezione Help Desk dell'Ufficio studi organizzativi centrali.....art.7 pag.10;
- presso l'Ufficio Private..... art.10 pag.12;
- ai Responsabili consulenza finanziaria o segreteria fidi presso succursali suddivise in uffici.....art.11 pag.12;

INDENNITA' CHILOMETRICA.....p.11 verb.int. pag.42;

INDENNITA' DI RISCHIO.....art.20 pag.20; p.1 verb.int. pag.37;

INDENNITA' TRANSITORIA.....art.39 pag.31;

### INFORMATIVA RSA

- informativa RSA.....p.2 dich.all. pag. 35;
- giudizio di sintesi negativo.....p.7 dich.all. pag. 35;
- polizze assicurative.....p.8 dich.all. pag. 36;
- speciali gratificazioni e assegni ad pers.....p.9 dich.all. pag. 36;

INIZIATIVE PROMOZIONALI.....art.32 pag.28;

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE - INQUADRAMENTI.....art.26 pag.23;

### INQUADRAMENTI

- 2^ area professionale 1° livello retributivo.....art.15 pag.14;
- 2^ area professionale 3° livello retributivo.....art.14 pag.14;
- 3^ area professionale 1° livello retributivo.....art.13 pag.14;
- al personale di cassa.....art.5 pag.8;
- presso l'Ufficio Analisi e Pianificazione del CED.....art.9 pag.11;
- norma transitoria al solo personale in servizio alla data del 20/6/1997.....art.8 pag.8;
  - presso gli Uffici della Direzione generale e del centro Elaborazione Dati (CED) .....art.1 pag.1;
  - presso gli Uffici della Direzione generale e del centro Elaborazione Dati (CED) suddivisi in sezioni.....art.2 pag.5;
- presso l' Ufficio Produzione del CED.....art.7 pag.6;
- norma transitoria al solo personale in servizio alla data del 20/6/1997.....art.7 pag.7;
- presso le Succursali.....art.3 pag.5;
- presso le Succursali ad operatività ridotta.....art.4 pag.8;
  - Quadri direttivi di 1° livello retributivo.....art.12 pag.13;
  - presso unita' lavorative non contemplate nelle precedenti norme.....art.16 pag.15;

## L-M

### MANSIONI

- assegni.....p.2 verb.int. pag.37;
- cassieri.....p.5 dich.all. pag.35;

MUTUI "CASA DI ABITAZIONE" AL PERSONALE/INCONTRO CON LE RSA.....p.6 dich.all. pag. 35;



**N**

NORME TRANSITORIE APPLICABILI AI DIPENDENTI DELLA EX BANCA POPOLARE DI CESENA  
- Benefici economici per automatismo.....p.12 verb.int. pag.42;

**O**

ORGANISMO PARITETICO SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE..... art.24 pag.22;

**P**

PARI OPPORTUNITA' .....art.29 pag.26;

PART-TIME.....art.34 pag.29;

PERCORSI PROFESSIONALI.....art.25 pag.22; **appendice b) pag. ;**

PERMESSI AI GENITORI.....art.38 pag.31;

## POLIZZE

- assicurative.....p.8 dich.all. pag.36;

- cassieri.....p.10 verb.int. pag.41;

PORTINERIE.....art.31 pag.27;

PREMIO AZIENDALE.....art.18 pag.16;

PREMIO DI ANZIANITA'.....p.5 verb.int.pag.38;

## PROVVIDENZE

- lavoratori studenti.....art.22 pag.20;

- portatori di handicap.....p.7 verb.int.pag.38;

**Q-R**

REGOLAMENTO PER L'INQUADRAMENTO DI DIRIGENTI E DI QUADRI  
DIRETTIVI.....art.37 pag.33;

RIMBORSO DANNI.....art.37 pag.31;

ROTAZIONI DEL PERSONALE.....art.30 pag.26; p.6 verb.int. pag.38;

**S**

SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI.....art.40 pag.32;

SICUREZZA DEL LAVORO.....art.28 pag.25; p.4 verb.int. pag.37;

SPECIALE EROGAZIONE DI FINE RAPPORTO.....p.8 verb.int. pag.38;

SPECIALI GRATIFICAZIONI, ASSEGNI AD PERS.....p.9 dich.all. pag.36;

SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE.....art.25 pag.22;

**T**

TRASFERIMENTI.....p.3 verb.int. pag.37;  
TRASFERIMENTI DI RESIDENZA.....art.33 pag.29;

<b>U-V-Z</b>
--------------

VERBALE D'INTESA.....pag.38-42;  
- indennità di rischio  
- assegni per mansioni  
- trasferimenti  
- sicurezza  
- premio di anzianità  
- rotazioni  
- provvidenze portatori di handicap  
- speciale erogazione di fine rapporto  
- assistenza sanitaria  
- polizze cassieri  
- indennità chilometrica  
- benefici economici per automatismo (Norma transitoria applicabile ai dipendenti provenienti dalla ex Banca popolare di Cesena)  
VOLANTI.....p.1 dich.all. pag.35.