



# Banca popolare dell'Emilia Romagna



**GRUPPO BPER**

## **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**“Testo coordinato del 4 luglio 2011,  
che recepisce quanto definito  
nell’ipotesi di accordo  
sottoscritta il 13 aprile 2011”**

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

**Modena, 4 luglio 2011**

Il giorno 4 luglio 2011 in Modena, presso la Direzione Generale della Banca Popolare dell'Emilia Romagna, in relazione a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'8 dicembre 2007 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 da Stefano Verdi, con la partecipazione dei Signori: Giuseppe Corni, Andrea Prandi, Maurizio Zavagnini, Roberto Testoni, Marco Rovatti;

e

- la DIRCREDITO FD rappresentata dai signori: Giorgio Barbolini, Marcello Minutolo, Paolo Barchi, Roberto Baschieri;
- la FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (FABI) rappresentata dai Signori: Dario Giacomini, Massimo Viggì, Daniele Cherubini, Mauro Bosì;
- la FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI E ASSICURATIVI (FIBA-CISL) rappresentata dai Signori: Giuliano Parmeggiani, Raffaele Ugolini, Daniela Zecchi, Stefano Manzi, Alessandro D'Altri, Giuseppe Sanlej;
- la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACALE LAVORATORI ASSICURAZIONE E CREDITO (FISAC-CGIL) rappresentata dai Signori: Alessandra Bernaroli, Roberto Giorgiucci, Andrea Matteuzzi, Claudio Zucchi, Giuseppina Raffaeli, Giuseppe Tumbiolo;
- l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CREDITO ASSICURAZIONI (UIL-CA) rappresentata dai signori: Fulvio Beretta, Andrea Molinari, Maria Grazia Faini;

si è convenuto quanto segue:

Il giorno 4 luglio 2011 in Modena, presso la Direzione Generale della Banca Popolare dell'Emilia Romagna, in relazione a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'8 dicembre 2007 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 da Stefano Verdi, con la partecipazione dei Signori: Giuseppe Corni, Andrea Prandi, Maurizio Zavagnini, Roberto Testoni, Marco Rovatti;

e

- l'UNITA' SINDACALE FALCRI - SILCEA rappresentata dai Signori Giorgio Fontanesi, Andrea Bonvicini, Carlotta Azzali;

si è convenuto quanto segue:

Il giorno 4 luglio 2011 in Modena, presso la Direzione Generale della Banca Popolare dell'Emilia Romagna, in relazione a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'8 dicembre 2007 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 da Stefano Verdi, con la partecipazione dei Signori: Giuseppe Corni, Andrea Prandi, Maurizio Zavagnini, Roberto Testoni, Marco Rovatti;

e

- la UGL-CREDITO rappresentata dai signori: Paolo Seghedoni, Francesco Battaglia, Antonio Verrecchia;

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<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) dipendenti delle aziende di Credito, finanziarie e strumentali, dell'8/12/2007

**CIA:** Contratto integrativo aziendale

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

**OO.SS.:** Organizzazioni sindacali

**QD:** quadro direttivo

**R:** inquadramenti e indennità attribuiti in applicazione dell'Appendice all'Accordo 27/10/2009, Regolamentazione Complementare in tema di inquadramenti per Dirigenti e Quadri Direttivi della Banca popolare dell'Emilia Romagna

**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.

## Capitolo 1: Inquadramenti

### ART. 1

#### Inquadramenti del personale presso gli uffici della Direzione Generale<sup>1</sup>

L'inquadramento del responsabile e degli addetti coadiutori stabilmente in organico, presso gli uffici della Direzione Generale avviene in applicazione ai seguenti parametri:

	Responsabile	Coadiutori
fino a 2 addetti	3 <sup>^</sup> AP 2° LR	
con 3 addetti	3 <sup>^</sup> AP 3° LR	
con 4 addetti	3 <sup>^</sup> AP 3° LR	3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con 5 addetti	3 <sup>^</sup> AP 4° LR	3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 6 addetti	3 <sup>^</sup> AP 4° LR	3 <sup>^</sup> AP 3° LR
con 8 addetti	3 <sup>^</sup> AP 4° LR	3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 9 addetti	QD 1° LR	3 <sup>^</sup> AP 4° LR 3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con 12 addetti	QD 2° LR	3 <sup>^</sup> AP 4° LR 3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 13 addetti	QD 2° LR	QD 1° LR 3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 16 addetti	R (QD 3° LR)	QD 2° LR 3 <sup>^</sup> AP 4° LR 3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 19 addetti	R (QD 3° LR)	QD 2° LR 3 <sup>^</sup> AP 4° LR 3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 22 addetti	R (QD 4° LR)	QD 2° LR 3 <sup>^</sup> AP 4° LR 3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR

<sup>1</sup> Tale normativa si applica anche al personale in distacco presso le strutture organizzative delle società del Gruppo Bper, considerando l'organico complessivamente.

Presso gli Uffici della Direzione Generale con almeno 12 addetti vengono designati oltre ai titolari anche i loro sostituti (Vice titolari).

**R** = inquadramenti e indennità attribuiti in applicazione dell'Appendice all'Accordo 27/10/2009, Regolamentazione Complementare in tema di inquadramenti per Dirigenti e Quadri Direttivi della Banca popolare dell'Emilia Romagna

## ART. 2

### **Inquadramenti del personale presso gli uffici della Direzione Generale<sup>2</sup> suddivisi in sezioni**

Presso gli Uffici della Direzione Generale suddivisi in sezioni, l'inquadramento del responsabile avviene in applicazione dei parametri di cui all'art.1 considerando il numero complessivo degli addetti dell'ufficio.

L'inquadramento del responsabile e degli addetti coadiutori stabilmente in organico presso le sezioni d'ufficio della Direzione Generale avviene in applicazione dei seguenti parametri:

	Responsabile	Coadiutori
Fino a 3 addetti	3 <sup>^</sup> AP 2° LR	
con 4 addetti	3 <sup>^</sup> AP 3° LR	
con almeno 5 addetti	3 <sup>^</sup> AP 3° LR	3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 7 addetti	3 <sup>^</sup> AP 4° LR	3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 9 addetti	3 <sup>^</sup> AP 4° LR	3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 13 addetti	QD 1° LR	3 <sup>^</sup> AP 4° LR 3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 15 addetti	QD 2° LR	3 <sup>^</sup> AP 4° LR 3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR

#### **Nota a verbale**

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

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

## ART. 3

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

<sup>2</sup> Tale normativa si applica anche al personale in distacco presso le strutture organizzative delle società del Gruppo Bper, considerando l'organico complessivamente.

## A) Inquadramenti del personale presso le succursali

L'inquadramento del titolare, del vice titolare e degli addetti coadiutori, stabilmente in organico, avviene in applicazione dei seguenti parametri:

	Titolare	Vice	Coadiutori
con 1 addetto	3 <sup>^</sup> AP 3 <sup>°</sup> LR		
con 2 addetti	3 <sup>^</sup> AP 4 <sup>°</sup> LR	3 <sup>^</sup> AP 2 <sup>°</sup> LR	
con almeno 3 addetti	QD 1 <sup>°</sup> LR	3 <sup>^</sup> AP 3 <sup>°</sup> LR	
con 5 addetti	QD 2 <sup>°</sup> LR	3 <sup>^</sup> AP 3 <sup>°</sup> LR	3 <sup>^</sup> AP 2 <sup>°</sup> LR
con 6 addetti	QD 2 <sup>°</sup> LR	3 <sup>^</sup> AP 4 <sup>°</sup> LR	3 <sup>^</sup> AP 2 <sup>°</sup> LR
con 7 addetti	R (QD 3 <sup>°</sup> LR)	3 <sup>^</sup> AP 4 <sup>°</sup> LR	3 <sup>^</sup> AP 3 <sup>°</sup> LR
con almeno 8 addetti	R (QD 3 <sup>°</sup> LR)	3 <sup>^</sup> AP 4 <sup>°</sup> LR	3 <sup>^</sup> AP 3 <sup>°</sup> LR 3 <sup>^</sup> AP 2 <sup>°</sup> LR
con almeno 10 addetti	R (QD 4 <sup>°</sup> LR)	3 <sup>^</sup> AP 4 <sup>°</sup> LR; QD 1 <sup>°</sup> LR dopo 2 anni di adibizione nella mansione	3 <sup>^</sup> AP 3 <sup>°</sup> LR  3 <sup>^</sup> AP 2 <sup>°</sup> LR
con 12 addetti	R (QD 4 <sup>°</sup> LR)	QD 1 <sup>°</sup> LR; QD 2 <sup>°</sup> LR dopo 2 anni di adibizione nella mansione	3 <sup>^</sup> AP 3 <sup>°</sup> LR  3 <sup>^</sup> AP 2 <sup>°</sup> LR 3 <sup>^</sup> AP 2 <sup>°</sup> LR
con almeno 13 addetti	R (QD 4 <sup>°</sup> LR)	QD 1 <sup>°</sup> LR; QD 2 <sup>°</sup> LR dopo 2 anni di adibizione nella mansione	3 <sup>^</sup> AP 4 <sup>°</sup> LR  3 <sup>^</sup> AP 3 <sup>°</sup> LR 3 <sup>^</sup> AP 2 <sup>°</sup> LR
con almeno 14 addetti (se succursale suddivisa in uffici)	R (QD 4 <sup>°</sup> LR)	QD 1 <sup>°</sup> LR; QD 2 <sup>°</sup> LR dopo 2 anni di adibizione nella mansione	Rif. Seguento punto B)
con almeno 15 addetti (se succursale suddivisa in uffici)	R (QD 4 <sup>°</sup> LR)	QD 2 <sup>°</sup> LR	Rif. Seguento punto B)
con almeno 28 addetti	R (QD 4 <sup>°</sup> LR)	QD 3 <sup>°</sup> LR	Rif. Seguento punto B)



**N.B.** Per le succursali con più di 13 addetti non suddivise in uffici, ai fini dell'individuazione dell'inquadramento dei coadiutori, si fa riferimento a quanto previsto per le filiali con almeno 13 addetti.

**R** = inquadramenti e indennità attribuiti in applicazione dell'Appendice all'Accordo 27/10/2009, Regolamentazione Complementare in tema di inquadramenti per Dirigenti e Quadri Direttivi della Banca popolare dell'Emilia Romagna

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

Le succursali con organico permanente minimo di 14 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:

	Responsabile	Coadiutori
Fino a 2 addetti	3 <sup>^</sup> AP 2° LR	
con 3 addetti	3 <sup>^</sup> AP 3° LR	
con 4 addetti	3 <sup>^</sup> AP 3° LR	3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con 5 addetti	3 <sup>^</sup> AP 4° LR	3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 6 addetti	3 <sup>^</sup> AP 4° LR	3 <sup>^</sup> AP 3° LR
con 8 addetti	3 <sup>^</sup> AP 4° LR	3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 9 addetti	QD 1° LR	3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR
con almeno 13 addetti	QD 2° LR	3 <sup>^</sup> AP 4° LR 3 <sup>^</sup> AP 3° LR 3 <sup>^</sup> AP 2° LR

### **Nota a verbale**

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

## **ART. 4**

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

Presso le Succursali l'inquadramento del responsabile 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. 5**

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

All'Assistente Private, ovvero all'addetto che svolga, in autonomia, funzioni di consulenza e gestione della relazione di clienti che abbiano sottoscritto il contratto di adesione al servizio Private, viene attribuito l'inquadramento nella 3^AP 4°LR dopo due anni di adibizione continuativa al ruolo; dopo ulteriori due anni di adibizione continuativa al ruolo viene attribuito l'inquadramento nei quadri direttivi al 1° LR.

## **ART. 6**

### **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 Dipendenze 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 Uffici 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 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. 7**

### **Inquadramenti nella 3<sup>a</sup> Area professionale 1° Livello retributivo**

Viene riconosciuto l'inquadramento nella 3<sup>a</sup> 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. 8**

### **Inquadramenti nella 2<sup>a</sup> Area professionale 3° Livello retributivo**

Viene riconosciuto l'inquadramento nella 2<sup>a</sup> 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. 9**

### **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 la sez. Magazzino del Centro Ausiliario, a mansioni di prelievo, contazione, movimento, spedizioni di stampati, cancelleria e materiale vario.

## **ART. 10**

### **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 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. 11**

### **Inquadramenti 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.

## **ART. 12**

### **Inquadramento nuovi profili professionali – Aree professionali, QD1, QD2 – Norma di richiamo**

Si intende recepito nel presente Contratto integrativo aziendale, quanto definito, tempo per tempo, in tema di profili professionali il cui inquadramento avviene nell'ambito delle Aree professionali e del 1° e 2° livello dei Quadri direttivi.

## **ART. 13**

### **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. 8/12/2007, 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.

## **Capitolo 2:** **Indennità e Assegni al Personale connessi a mansioni svolte**

### **ART. 14**

#### **Indennità transitoria al titolare di succursale**

Al titolare di succursale 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 137 mensili per la reggenza di succursale con organico stabile fino a 3 dipendenti;

Euro 187 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 di almeno 14 giorni di calendario 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. 15**

#### **Indennità di posizione al titolare di succursale**

Viene erogata un'indennità di posizione per i titolari di succursale con inquadramento di QD1 e QD2 secondo i criteri definiti nell'ambito della Regolamentazione Complementare in tema di inquadramenti per Dirigenti e Quadri Direttivi della Banca popolare dell'Emilia Romagna tempo per tempo vigente”.

### **ART. 16**

#### **Indennità ai vice titolari di succursale con 7-8-9 addetti**

##### *Attribuzione indennità*

Ai Vice titolari di succursale con 7-8-9 addetti, viene riconosciuta un'indennità mensile di € 50 per 12 mensilità all'anno, dopo 2 anni di adibizione nella mansione, se l'inquadramento è pari a quello previsto contrattualmente per la mansione medesima.

##### *Mantenimento indennità*

L'indennità verrà corrisposta fino alla permanenza nel ruolo di vice titolare di succursale con almeno 7 addetti e inquadramento inferiore a quadro direttivo 1° LR;

## **ART. 17**

### **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<sup>^</sup>AP 4<sup>°</sup> LR, viene riconosciuta un'indennità mensile di € 100 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>^</sup>AP 4<sup>°</sup> LR, viene riconosciuta un'indennità mensile di € 100 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. 18**

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

Presso le Succursali 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<sup>^</sup>AP 2<sup>°</sup> 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<sup>^</sup>AP 2<sup>°</sup> LR, viene riconosciuta un'indennità mensile di euro 80 per 12 mensilità all'anno. L'indennità di € 80 spetta anche al sostituto del preposto cassiere, se con inquadramento inferiore a 3<sup>^</sup> AP 2<sup>°</sup> LR in misura proporzionale alle assenze dal servizio del preposto;

- 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<sup>^</sup>AP 2<sup>°</sup> 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<sup>^</sup>AP 2<sup>°</sup> LR).

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

## **ART. 19**

### **Indennità di rischio**

Al Personale che disimpegna occasionalmente mansioni di cassa, l'indennità di rischio prevista dall'articolo 44 del C.C.N.L. 8/12/2007 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.

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

## **ART. 20**

### **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), dall'attribuzione della qualifica di Operaio Specializzato Super ovvero Vice Capo Squadra Operai ovvero Capo Squadra Operai, vengono riconosciute, rispettivamente, 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.104 del CCNL 8/12/12007.

## **ART. 21**

### **Indennità agli Assistenti Finanziari di Area**

All'Assistente Finanziario di Area, se con inquadramento inferiore a 3^ AP 4° LR, viene riconosciuta un'indennità mensile di € 100 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. 22

### **Portinerie – indennità di funzione e assegni per guardiana**

Presso le portinerie della Direzione Generale di via San Carlo, del Centro Servizi e dello stabile posto in Corso Vittorio Emanuele 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. 69 del C.C.N.L. 8/12/2007; 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 guardiana 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. 23**

### **Indennità di turno notturno**

Fermo restando quanto previsto dall'art.96 del CCNL 8/12/2007, l'indennità di turno notturno verrà corrisposta nella misura di € 34;

## **ART. 24**

### **Assegni per conoscenza ed utilizzo di lingue straniere**

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.

## **ART. 25**

### **Indennità di reperibilità e specificate prestazioni lavorative – Servizio Tecnico e Immobili**

Per le esigenze di reperibilità della Banca e per le specificate prestazioni lavorative del Servizio Tecnico e Immobili di Bper viene riconosciuto quanto segue:

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

##### **a) Reperibilità.**

Corresponsione dell'indennità di reperibilità pari ad € 34 (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).

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

Compenso per lavoro straordinario per la durata delle prestazioni (paga oraria di cui all'art.

100 del C.C.N.L. dell'8/12/2007, maggiorata del 65%), con un minimo pari ad un'ora.  
Rimborso spese di trasporto.

c) 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 pari ad € 34 (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).

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 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 pari ad € 34 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).

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 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.

## Capitolo 3: Trattamento economico

### ART. 26

#### Premio Aziendale

Al personale viene riconosciuto annualmente un premio aziendale collegato allo sviluppo della produttività e all'andamento economico della Banca in base a quanto previsto dall'art. 43 del C.C.N.L. 8/12/2007.

#### 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* .

##### a1) Bonus relativo al primo fattore

Qualora il risultato della formula (determinato dalla somma algebrica delle voci di cui sopra) “indicatore di redditività”, aumenti delle percentuali sotto riportate rispetto all’anno precedente, per ciascuna soglia raggiunta verrà corrisposto un bonus, da sommare all’importo complessivo del premio aziendale.

Di seguito sono riportati i bonus stabiliti:

Aumento %	Importo bonus €
4	250.000
8	200.000
10	200.000

##### 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.

##### b1) Bonus relativo al secondo fattore

Ai fini dell’attivazione dei bonus relativi al secondo fattore vengono definiti 5 obiettivi strategici, comunicati annualmente alle Organizzazioni Sindacali.

Al raggiungimento di ciascun obiettivo verrà corrisposto un bonus di € 250.000 da sommare all’importo complessivo del premio aziendale.

##### 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).

##### c1) Bonus relativo al terzo fattore

Viene quantificato un indice determinato dal seguente rapporto:

$$\text{Spese Amministrative (voce 150)} / [\text{margine di interesse (voce 30)} + \text{commissioni nette}]$$

(voce 60)].

In presenza di un miglioramento del suddetto indice rispetto all'anno precedente verrà corrisposto un bonus pari ad € 200.000 da sommare all'importo complessivo del premio aziendale.

#### **d) Quarto fattore – qualità del credito**

L'ammontare del quarto fattore è determinato da un indice di asset quality rilevabile da bilancio, determinato dal seguente rapporto:

crediti netti deteriorati (in migliaia) / impieghi netti (in migliaia).

In presenza di un mantenimento, ovvero di un miglioramento (diminuzione) di tale indice rispetto a quello rilevato dal bilancio dell'anno precedente, l'azienda riconoscerà rispettivamente le seguenti somme che integreranno l'importo complessivo del premio aziendale:

<b>obiettivo</b>	<b>Importo €</b>
Mantenimento o miglioramento (diminuzione) compresa tra 0 e 0,05%	150.000
Miglioramento (diminuzione) maggiore di 0,05%	250.000

#### **d1) Bonus relativo al quarto fattore**

Ai fini dell'attivazione di surplus relativi al quarto fattore vengono definiti 2 obiettivi strategici, comunicati annualmente alle Organizzazioni Sindacali.

Al raggiungimento di ciascun obiettivo, attestato dalla Direzione Revisione Interna, verrà corrisposto un bonus di € 150.000 da sommare all'importo complessivo del premio aziendale.

#### **e) Clausola di salvaguardia**

L'importo risultante dalla somma algebrica di cui ai precedenti quattro 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); nel caso in cui tale sommatoria sia inferiore al suddetto limite minimo si applicherà il 3% dell'utile d'esercizio; nel caso in cui tale sommatoria sia superiore al suddetto limite massimo si applicherà il 6% dell'utile d'esercizio.

Gli importi scaturenti dal raggiungimento dei bonus di cui ai punti a1), b1), c1) e d1) non saranno considerati ai fini della presente clausola.

#### **f) Determinazione del premio medio individuale**

##### *Ammontare annuo complessivo teorico del premio*

L'ammontare annuo complessivo teorico del premio risulta dalla somma degli importi del primo, secondo, terzo e quarto fattore e dai bonus raggiunti così come previsti ai punti a1), b1), c1) e d1).

##### *Numero medio dei dipendenti*

Il numero medio dei dipendenti, per ogni livello di inquadramento è determinato come segue:

1. conteggio dei dipendenti, per ogni livello di inquadramento, alla fine di ogni mese dell'anno. Il conteggio dei dipendenti viene effettuato al netto dei Dirigenti Strategici e dei Dirigenti responsabili di funzioni di controllo", individuati in coerenza alle "Politiche di remunerazione" approvate dall'Assemblea dei soci della Bper del 17/4/2010 ovvero di dirigenti con diverso accordo individuale che lo escluda esplicitamente<sup>3</sup>;

<sup>3</sup> Nel momento in cui la Banca adotterà Politiche di Remunerazione in applicazione delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (pubblicate in Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 80 del 7 aprile 2011 ed in vigore dal giorno successivo), il conteggio verrà effettuato escludendo coloro che, in base alla nuova normativa, non saranno destinatari del premio aziendale (nell'anno di riferimento). Tale previsione potrà, pertanto, essere riformulata per effetto del recepimento di quanto previsto dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

- per ogni livello di inquadramento, procedere alla somma dei conteggi mensili di cui al punto 1, diviso 12.

#### *Premio pro-capite*

Il valore del premio aziendale spettante per ciascun livello di inquadramento è determinato come segue:

- moltiplicare il n° medio dei dipendenti di ciascun livello di inquadramento come sopra definito per il parametro corrispondente della scala parametrica sotto riportata (n° dipendenti per parametro);
- procedere alla somma complessiva dei prodotti di cui al punto 1;
- suddividere l'ammontare annuo complessivo teorico del premio per la somma complessiva di cui al punto 2;
- moltiplicare quanto risultante al punto 3 per ciascun dato risultante al punto 1 e suddividerlo per il n° medio di dipendenti per ogni livello di inquadramento, ottenendo così il valore del premio aziendale spettante per ciascuna livello di inquadramento;
- il premio così come definito viene attribuito 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 chiave 3	410
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	178
Quadro direttivo 1° livello	167
Terza area professionale - 4° livello	147
Terza area professionale - 3° livello	137
Terza area professionale - 2° livello	129
Terza area professionale - 1° livello	122
Seconda area professionale - 3° livello	115
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 9° e 10° dell'articolo 43 del C.C.N.L. 8/12/2007;
- il premio aziendale spetta ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova;
- 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.

#### **Note a verbale**

1. 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;
2. qualora non venissero raggiunti almeno 3 degli 11 obiettivi al raggiungimento dei quali si attivano i bonus previsti dalla formula del Premio aziendale le parti si incontreranno per una verifica congiunta della situazione;
3. ciascuno dei bonus legati al secondo fattore della formula di cui al presente articolo sarà singolarmente liquidabile purché raggiunto al 95% di quanto definito annualmente dall'azienda così come previsto all'accordo del 27 gennaio 2009 art. 2 lett. b1).

### **ART. 27**

#### **Erogazione 40% - ex accordo 18/5/1992**

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 634,80 + euro 16,36 per scatto di anzianità - ex art.79 (Quadri Direttivi) o ex Art.89 (Aree Professionali) CCNL 8/12/2007.
QD – 1° LR	euro 580,93 + euro 16,36
A.P. 3 <sup>^</sup> - L.R. 4°	euro 510,26 + euro 16,36
A.P. 3 <sup>^</sup> - L.R. 3°	euro 458,15 + euro 16,36
A.P. 3 <sup>^</sup> - L.R. 2°	euro 419,80 + euro 16,36
A.P. 3 <sup>^</sup> - L.R. 1°	euro 383,02 + euro 16,36
A.P. 2 <sup>^</sup> - L.R. 3°	euro 347,17 + euro 14,00
A.P. 2 <sup>^</sup> - L.R. 2°	euro 331,49 + euro 11,45



A.P. 2 <sup>^</sup> - L.R. 1 <sup>°</sup>	euro 316,10 + euro 11,45
A.P. 1 <sup>^</sup> - L.R. UN.	euro 280,02 + euro 7,91

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 <sup>^</sup> - L.R. 3 <sup>°</sup>	euro 7,95
A.P. 3 <sup>^</sup> - L.R. 2 <sup>°</sup>	euro 7,95
A.P. 2 <sup>^</sup> - L.R. 3 <sup>°</sup>	euro 11,36
A.P. 2 <sup>^</sup> - L.R. 2 <sup>°</sup>	euro 7,50
A.P. 2 <sup>^</sup> - L.R. 1 <sup>°</sup>	euro 7,50
A.P. 1 <sup>^</sup> - L.R. UN.	euro 5,00

C) 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

D) 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 40% 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 71 del C.C.N.L. 8/12/2007;
- 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. 28**

### **Buono pasto**

Il buono pasto previsto dall'art.45 del C.C.N.L. 8/12/2007 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. 98 del C.C.N.L. 8/12/2007, nella misura di euro 5,25 dal 1° giugno 2011. A tal fine il buono pasto verrà corrisposto laddove vi sia la presenza sia durante l'orario antimeridiano che durante l'orario pomeridiano;
- 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, tempo per tempo, da apposite circolari

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. 29**

### **Premio di anzianità'**

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".

## **ART. 30**

### **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 maturazione certificata dall'ente previdenziale dei requisiti pensionistici;
- inabilità permanente;
- morte;

nelle seguenti misure:

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

A)

QD -2° LR

euro 1.499,68 + euro 38,63 per scatto di anzianità - ex art. 79 (Quadri Direttivi) o ex art.89 (Aree professionali) del C.C.N.L.

	dell'8/12/2007.
QD -1° LR	euro 1.372,44 + euro 38,63
A.P. 3^ - L.R. 4°	euro 1.205,49 + euro 38,63
A.P. 3^ - L.R. 3°	euro 1.082,38 + euro 38,63
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro 991,78 + euro 38,63
A.P. 3^ - L.R. 1°	euro 904,87 + euro 38,63
A.P. 2^ - L.R. 3°	euro 820,17 + euro 33,08
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro 783,15 + euro 27,05
A.P. 2^ - L.R. 1°	euro 746,78 + euro 27,05
A.P. 1^ - L.R. UN.	euro 661,52 + euro 19,68

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 C.C.N.L..

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
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

D) 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

E) 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.

F) 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 1.666,32 + euro 42,93 per scatto di anzianità - ex art. 79 (Quadri Direttivi) o ex art.89 (Aree professionali) del C.C.N.L. dell'8/12/2007.
QD -1° LR	euro 1.524,94 + euro 42,93
A.P. 3^ - L.R. 4°	euro 1.339,44 + euro 42,93
A.P. 3^ - L.R. 3°	euro 1.202,65 + euro 42,93
A.P. 3^ - L.R. 2°	euro 1.101,98 + euro 42,93
A.P. 3^ - L.R. 1°	euro 1.005,42 + euro 42,93
A.P. 2^ - L.R. 3°	euro 911,30 + euro 36,76
A.P. 2^ - L.R. 2°	euro 870,17 + euro 30,06
A.P. 2^ - L.R. 1°	euro 829,76 + euro 30,06
A.P. 1^ - L.R. UN.	euro 735,03 + euro 21,87

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 C.C.N.L..

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
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

D) 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

E) 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.

F) 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.

### **Norma transitoria per i dipendenti ex CRV**

#### Premio di fedeltà ex art. 16 CIA del 24/5/2007 di CRV.

- Ai dipendenti CRV assunti ante 1/1/2003 è stato liquidato il premio di fedeltà in base alle previsioni del CIA CRV e proporzionalmente agli anni di servizio prestati in CRV, con pagamento pro – quota del premio di anzianità BPER al raggiungimento di complessivi 25 anni di servizio (es: un dipendente CRV con 18 anni di servizio ante fusione, ha percepito 18/25 del premio di fedeltà CRV e, trascorsi 7 anni di servizio in BPER, percepirà 7/25 del premio di anzianità BPER).

Le somme erogate saranno recuperate in caso di cessazione (prima del raggiungimento del 25° anno di anzianità) per dimissioni.

- Ai dipendenti CRV assunti dal 1° gennaio 2003 verrà erogato il premio di anzianità BPER alla maturazione del 25° anno di anzianità, considerando il periodo di servizio complessivamente prestato fra le due aziende.

#### Speciale erogazione di fine rapporto spettante al personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo di cui al presente articolo

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa richiamata:

- per coloro che abbiano maturato complessivamente un periodo di servizio fino a 25 anni tra CRV e BPER: erogazione di quanto previsto al punto 1 del presente articolo proporzionalmente al periodo di servizio prestato presso BPER (totale erogazione/25 moltiplicato per il n° di anni di servizio prestati in BPER);

- per coloro che abbiano maturato complessivamente un periodo di servizio superiore a 25 anni tra CRV e BPER: erogazione di quanto previsto al punto 2 del presente articolo proporzionalmente al periodo di servizio prestato presso BPER (totale erogazione/25 moltiplicato per il n° di anni di servizio prestati in BPER).

## **Capitolo 4: Tutela delle condizioni igienico sanitarie**

### **ART. 31**

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

Per la disciplina della materia si richiamano le norme del D.Lgs. 9/4/2008 n°81 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. 9/4/2008 n°81 e successive modifiche e integrazioni, 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 15 minuti.

Per la definizione di "video terminale" si fa riferimento alla nozione risultante dall'art. 173 del D.Lgs. 9/4/2008 n° 81 e successive modifiche e integrazioni.

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. 26/3/2001 n° 151 e successive modifiche e integrazioni.

#### **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.

## Capitolo 5: Sicurezza del lavoro

### ART. 32

#### 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 misure di sicurezza che sono state concordate nei "Protocolli d'Intesa" firmati dalle Prefetture, ABI e banche firmatarie o, laddove non sottoscritti, quelle contenute nell'art. 28 del CIA 26 giugno 2007, secondo le modalità ivi descritte<sup>4</sup>.

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

---

<sup>4</sup> 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.

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 €. 1.500.

**Note 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.

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.



## **Capitolo 6: Previdenza complementare**

### **ART. 33**

#### **Contribuzione aziendale**

La contribuzione aziendale al Fondo pensione chiuso aziendale, di cui agli accordi istitutivi del 29/12/1998 e successive modifiche ed integrazioni, fermo restando la base di quantificazione, viene elevata, per gli assunti dall'1/1/1989, al 2,75%, dall'1/5/2011.

La contribuzione aziendale sarà pari al 3%, per tutto il personale, dall'1/12/2011.

#### Nota a verbale

Successivamente alla sottoscrizione del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale potranno tenersi incontri finalizzati a ricercare soluzioni alternative rispetto all'attuale Fondo pensione chiuso aziendale interno a bilancio.

## Capitolo 7: Assistenza sanitaria

### ART. 34

#### **Misure a carattere assistenziale**

La Banca riconosce, d'intesa con gli Organismi Sindacali del personale firmatari del Contratto Integrativo Aziendale, misure a carattere assistenziale che sovvenzano 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 471 per anno intero di servizio.

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.

#### **Dichiarazione dell'azienda**

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).

## Capitolo 8: Formazione

### ART. 35

#### **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.66 del C.C.N.L. 8/12/2007.

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, 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 Risorse Umane – Ufficio Formazione e Comunicazione Interna.

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.

Le tematiche relative alla Formazione del Personale verranno affrontate nell'ambito degli incontri periodici con l'Organismo paritetico sulla formazione di cui all'articolo che segue.

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. 36**

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

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 8/12/2007 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.

Verranno effettuati indicativamente incontri quadrimestrali tra l'azienda e l'Organismo paritetico sulla formazione nei quali le parti si confronteranno sulle attività formative, compreso quelle effettuate con modalità WBT (Web Based Training o corsi on line), in particolare per quanto riguarda programmi, modalità, criteri e finalità dei corsi stessi..

## Capitolo 9: Altre previsioni

### ART. 37

#### Divise e Indumenti di lavoro

Al personale inquadrato nella 1<sup>a</sup> area prof. addetto ai servizi di guardiania e nella 2<sup>a</sup> 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 calzon;
  - 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<sup>a</sup> area prof.liv.retr.unico (ex ausiliari) e nella 2<sup>a</sup> 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. 38

#### 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.55, 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.55 del C.C.N.L. 8/12/2007 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.55 del C.C.N.L. 8/12/2007 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. 39**

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

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 8/12/2007 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 strutture 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- Direzioni/Divisioni/Servizi /Uffici di Direzione Generale*

Con riferimento alle attività svolte nell'ambito delle Direzioni, Divisioni, Servizi, Uffici e sezioni della Direzione Generale si sviluppano percorsi professionali principalmente orientati ad ottenere la più ampia conoscenza delle diverse funzioni nell'ambito dell'unità di appartenenza e la miglior specializzazione nei ruoli a più elevato livello specialistico/ culturale.

Si prospettano:

1. Percorsi professionali con rotazione nelle varie funzioni nell'unità di appartenenza.
2. Percorsi applicativi e culturali per ruoli ad elevato contenuto specialistico (professional).
3. Percorsi manageriali (per titolarità, vice titolarità di Direzione/Divisione/Servizio/Ufficio).

#### *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 A 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. 40**

**Pari opportunità**

In relazione all'articolo 13 del C.C.N.L. del 8/12/2007, 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.

L'esame dei problemi riguardanti la realizzazione delle pari opportunità sarà affrontato dall'apposita Commissione 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. 41**

**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.91 C.C.N.L. 8/12/2007.

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. 42**

**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.

#### **Dichiarazione aziendale**

L'Azienda dichiara che l'adibizione a manifestazioni straordinarie che comportino prestazione lavorativa superiore nella giornata non lavorativa che non coincida con il riposo settimanale non sarà inferiore a due ore, salvo casi di particolare necessità.

### **ART. 43**

#### **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. 44**

### **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.

### **Raccomandazione delle OO.SS.**

Le OO.SS. raccomandano che:

- vengano accolte richieste volte a non prevedere rientri pomeridiani nei casi di figli al di sotto dei 3 anni e nel caso di famiglie numerose (da intendersi quelle con 3 o più figli) ed al massimo un rientro pomeridiano in caso di figli con età compresa fra i 3 ed i 6 anni;
- tre rientri pomeridiani settimanali vengano richiesti solo in casi eccezionali e con adesione volontaria;
- vengano accolte richieste volte a non prevedere rientri pomeridiani, salvo adesione volontaria, nel caso di assistenza a familiari con handicap di cui alla Legge 104/92.;
- le conferme del part-time vengano comunicate almeno 2 mesi prima della scadenza.

### **Dichiarazione aziendale**

L'Azienda si adopererà, ove lo consentano le condizioni economiche, tecniche, produttive e organizzative, per individuare soluzioni alle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o di proroga dei part time in essere tenendo in considerazione le raccomandazioni sopra indicate, sia presso le unità produttive della Direzione Generale che presso le Succursali.

## **ART. 45**

### **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<sup>a</sup> 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 o non vedente.

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. 46**

### **Rimborso danni**

La Banca rimborserà le spese effettivamente a carico del dipendente per la riparazione del danno subito dal proprio autoveicolo durante l'attività lavorativa nel limite massimo di 10.000 €. per evento.

Qualora il valore del mezzo danneggiato, tenuto conto della valutazione del periodico "Eurotax autovetture" (quella più favorevole per il dipendente), sia inferiore all'importo di spesa per la riparazione del sinistro, la Banca procederà al rimborso di tale importo entro il limite massimo di 6.000 €, se la riparazione viene effettuata realmente, entro il limite della suddetta valutazione di "Eurotax autovetture" se si procederà alla rottamazione del mezzo (che risulti da relativo attestato). Il massimale di cui al primo comma è elevato a €. 15.000 qualora al dipendente non siano state elevate contravvenzioni per infrazioni al codice della strada in relazione all'incidente stesso.

Sono esclusi dal rimborso, previsto dal presente articolo, tutti i sinistri avvenuti a qualsiasi titolo nel tragitto per raggiungere, dal domicilio abituale, la località dell'ufficio o della succursale d'appartenenza e per il tragitto inverso.

Per danni all'auto si intendono quelli generati da cause accidentali, ricollegabili a collisioni, urti e simili, derivanti dalla circolazione o da atti vandalici; con l'esclusione quindi dei guasti o delle avarie meccaniche, a strumenti, organi o parti di essi compresi i pneumatici, attribuibili al normale utilizzo dell'auto e al suo degrado, ma non immediatamente riconducibili all'evento accidentale di cui sopra.

Il preventivo delle spese deve essere sottoposto anticipatamente alla Banca per l'approvazione, corredato dalla documentazione necessaria ad evidenziare la dinamica del sinistro e la valutazione del danno. A seguire deve essere fornita la prova dell'avvenuta riparazione e del relativo pagamento (ricevuta fiscale/fattura).

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. 47**

##### **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. 48**

##### **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. 49**

##### **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.

#### **ART. 50**

##### **Provvidenze portatori di handicap**

Su espressa *richiesta scritta* degli interessati, per ciascun figlio (*anche in adozione o in affidato*) e/o persona equiparata, che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai sensi della Legge 104/92, verrà corrisposta una provvidenza annuale di 1.000 €.

La provvidenza viene erogata, di norma, con la retribuzione del mese di gennaio successivo all'anno di competenza, a favore delle suddette persone che risultano fiscalmente a carico del dipendente nell'anno di riferimento.

Qualora la richiesta venga presentata per la prima volta, dovrà essere accompagnata dal verbale dell'accertamento dello status di portatore di handicap in base alla Legge 104/92 della persona per cui s'intende beneficiare della provvidenza.

La richiesta si intende rinnovata di anno in anno, fino a quando permane la medesima condizione di patologia già certificata nella richiesta originaria. In caso contrario il richiedente deve dichiarare tempestivamente ogni eventuale variazione intervenuta.

## **ART. 51**

### **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 2.500 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 ai sensi del C.C.N.L.):

- importo massimo risarcibile per ogni sinistro euro 5.000 con il limite di euro 2.500 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.

## **ART. 52**

### **Indennità 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.

## **ART. 53**

### **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 2011.

## 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.

L'azienda fornirà annualmente alle segreterie degli Organi di Coordinamento delle R.S.A. l'elenco dei responsabili del servizio di cassa presso le succursali.

In materia di apprendistato, l'azienda fornirà a richiesta degli Organi di Coordinamento delle R.S.A. l'informativa relativa all'anno precedente contenente i seguenti dati:

- n° apprendisti assunti nell'anno precedente;
- n° apprendisti in servizio;
- n° apprendisti confermati e non;
- attuazione piani formativi;
- giudizi professionali in forma aggregata;

### **3^ EVENTI CRIMINOSI**

Per i lavoratori colpiti in servizio dagli eventi criminosi di cui all'articolo 46 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 91 del C.C.N.L. 8/12/2007, 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 91 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 81, 3° e 4° comma, del C.C.N.L. dell'8/12/2007;
- 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^ QUADRI DIRETTIVI**

Poiché sono contrattualmente previsti criteri di autogestione con riferimento alla prestazione lavorativa dei QD, il personale appartenente a detta categoria potrà, tenendo conto delle necessità della propria unità produttiva, recuperare le ore effettuate in aggiunta al normale orario di lavoro.

Per quanto concerne la fruizione di eventuali riposi compensativi, ove questi consistano in una o più giornate lavorative, è opportuno vi sia un confronto preventivo con i propri diretti superiori al fine di valutarne l'opportunità e la sostenibilità organizzativa.

## APPENDICE A)

### PERCORSI PROFESSIONALI PER QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLA TERZA AREA PROFESSIONALE.

Informativa ex art. 67 CCNL 8/12/2007

#### ***Percorso professionale A “front office”***

Il percorso “front-office” è finalizzato a sviluppare le competenze tecniche necessarie a rispondere alle esigenze della clientela, con esclusione di quelle più strettamente legate alle operazioni di investimento e di finanziamento più complesse.

Il profilo di competenza che ne consegue è una adeguata conoscenza dell’attività bancaria di base con l’obiettivo di far acquisire al personale adibito alle funzioni di front-office conoscenze sufficientemente ampie, necessarie anche per l’eventuale inserimento in ruoli specialistici o di livello più elevato.

Con riferimento alla procedura di autorilevazione delle conoscenze del personale di dipendenza, si elencano le principali attività comprese nel percorso. L’ordine proposto è indicativo. La sequenza delle le attività non è vincolante e dovrà tenere conto delle esigenze di ruolo e organizzative della dipendenza.

In sintesi:

- anagrafe;
- operatività ordinaria di cassa (comprese le chiusure contabili), cassa effetti, operatività connessa al bancomat, gestione valori, cassa valute, eventuali servizi di tesoreria enti;
- prima informazione e contatto con a clientela privata; contabilità; accensione rapporti “di base” (c/c, libretti, certificati, deposito titoli...), gestione operativa conti correnti e carte, polizze assicurative danni;
- azioni di primo sviluppo e fidelizzazione sulla clientela (retail);
- prima operatività relativa a operazioni di finanziamento e investimento.

Per sviluppare il percorso professionale potranno proporsi interventi formativi in relazione alle specifiche esigenze formative del singolo addetto, all’esperienza maturata, alla partecipazione ad iniziative di addestramento e formazione dei dipendenti della 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> area professionale in fase di assunzione.

Gli interventi formativi, a titolo esemplificativo, potranno essere:

Antiriciclaggio

Truffe: le diverse tipologie

Tecniche di vendita base

Seminario “ l’assegno e la cambiale”

Attività di sviluppo allo sportello

CRM privati

Percorso certificazione ISVAP

Introduzione al servizio fidi ai privati

Introduzione al servizio titoli: prima operatività

Capire L’economia: Come leggere il Sole 24 ore

Introduzione al servizio estero.

WBT su:

Cassa Web

Procedura Anagrafe

Bonifici

Certificati di deposito



Depositi a risparmio  
Conti Correnti  
Debitori creditori – chiusure contabili di succursale  
Breviario operativo commerciale  
Sepa Overview  
Privacy: il nuovo codice  
Salute e Sicurezza in banca  
Sicurezza e Banconote euro

*Ampio spazio potrà essere riservato anche alla formazione “ on the job ”.*

### **Percorso professionale B “front office”**

Il percorso B è finalizzato a sviluppare le competenze tecniche relative agli aspetti operativi dei servizi assicurativi e di investimento.

Il percorso si integra con il percorso professionale A di front-office e può essere propedeutico alla copertura di specifiche funzioni specialistiche in dipendenze di medie o grandi dimensioni.

Con riferimento alla procedura di autorilevazione delle conoscenze del personale di dipendenza, si elencano le principali attività comprese nel percorso. L'ordine proposto è indicativo. La sequenza delle le attività non è vincolante e dovrà tenere conto delle esigenze di ruolo e organizzative della dipendenza.

In sintesi:

- prime informazioni, accensione rapporti di base, gestione operativa c/c, elementi di gestione posizioni, polizze Rc auto, carte;
- operatività su prodotti assicurativi e previdenziali, anche a prevalente contenuto finanziario;
- operatività sui prodotti d'investimento;
- informazioni sui prodotti finanziari;

Gli interventi formativi, a titolo esemplificativo, potranno essere:

WBT area finanza - titoli  
Introduzione al servizio titoli  
Informazione finanziaria base  
Informazione finanziaria avanzato  
Mercato del risparmio gestito  
Analisi tecnica  
Fiscalità negli investimenti finanziari  
Evoluzione dei mercati finanziari  
I prodotti e gli strumenti finanziari dell'investimento alternativo  
Finanza comportamentale  
Come leggere il Sole 24 ore  
Certificazione ISVAP  
Corsi di formazione e di aggiornamento sui prodotti Arca

### **Percorso professionale C “front office”**

Il percorso c è finalizzato a sviluppare le competenze tecniche relative agli aspetti dei servizi fidi, estero e smobilizzo crediti. Nella norma integra i percorsi A e B “front-office” e può svilupparsi in tempi diversificati e con ulteriori approfondimenti in relazione alla possibilità di ricoprire funzioni specialistiche presso dipendenze di dimensioni elevate o anche di minori dimensioni ma con una marcata specializzazione di mercato.

Con riferimento alla procedura di autorilevazione delle conoscenze del personale di dipendenza, si elencano le principali attività comprese nel percorso. L'ordine proposto è indicativo. La sequenza delle le attività non è vincolante e dovrà tenere conto delle esigenze di ruolo e organizzative della dipendenza.

In sintesi:

- gestione posizioni e lettura scheda rischio;
- servizio estero: prima operatività; operatività ordinaria; operatività su finanziamenti; operazioni su cambi;
- smobilizzo crediti: operatività, aspetti commerciali e elementi di valutazione fiduciaria delle operazioni di "portafoglio"; operatività su anticipo fatture ed altri anticipi;
- impieghi: elementi di valutazione fiduciaria, compilazione PEF, documentazione, analisi di bilancio, operatività sui finanziamenti speciali;
- gestione condizioni, azioni di fidelizzazione e sviluppo su clientela imprese (a livello base);

Per sviluppare il percorso professionale potranno essere proposti interventi formativi commisurati all'esperienza, alle capacità e alle conoscenze maturate dal singolo, eventualmente anche tramite formazione in affiancamento.

Gli interventi formativi, a titolo esemplificativo, potranno essere:

WBT pratica elettronica di fido

WBT portafoglio commerciale e anticipo fatture

Introduzione al servizio estero

Servizi e prodotti offerti alla clientela operante con l'estero

Crediti documentari

Copertura dal rischio di cambio e tasso

Garanzie internazionali

Smobilizzo crediti, portafoglio commerciale e anticipo fatture

Seminario la "scheda rischi" (privati o imprese)

Valutazione degli affidamenti (privati o imprese)

Introduzione al servizio fidi (privati o imprese)

Analisi di bilancio.

### ***Percorsi specialistici***

I percorsi A, B e C "front office" potranno svilupparsi ulteriormente attraverso i seguenti percorsi specialistici:

1. *gestione posizioni*

2. *smobilizzo crediti*

3. *estero*

4. *fidi*

5. *consulenza imprese*

6. *informazione finanziaria*

Il livello di approfondimento sulle diverse attività sarà corrispondente alle esigenze della dipendenza di appartenenza e/o ai progetti di sviluppo professionale dell'interessato. A tali fini potrebbero essere necessari stage o cambiamenti di unità operativa.

Con riferimento alla procedura di autorilevazione delle conoscenze del personale di dipendenza, si elencano indicativamente le principali attività comprese nei percorsi specialistici.

#### **1) Gestione Posizioni**

- Gestione posizioni, analisi schede rischio
- Compilazione PEF

- Gestione crediti a rischio (imprese)
- Gestione crediti a rischio (privati)

Gli interventi formativi, a titolo esemplificativo, potranno essere:

Introduzione al servizio fidi ai privati  
 Seminario “ la scheda rischio” – privati  
 Introduzione al servizio fidi alle imprese  
 Seminario “ la scheda rischio” – imprese  
 Seminario “ le operazioni di credito fondiario ai privati “  
 La valutazione degli affidamenti privati  
 La valutazione degli affidamenti imprese  
 Analisi di Bilancio  
 La gestione telefonica del credito in difficoltà  
 Gestione dei clienti nel periodo di crisi

## **2) Smobilizzo crediti**

- Fidelizzazione su imprese clienti
- Gestione condizioni
- Portafoglio: aspetti commerciali e valutazione fiduciaria sulle operazioni
- Servizi di internet banking, POS e altri servizi telematici
- Anticipo fatture e factoring: aspetti commerciali e fiduciari
- Gestione crediti a rischio (da imprese)

Gli interventi formativi, a titolo esemplificativo, potranno essere:

Smobilizzo crediti: portafoglio commerciale e anticipo fatture  
 La valutazione degli affidamenti imprese  
 Gestione dei clienti nel periodo di crisi  
 I sistemi di pagamento. Approfondimento commerciale su servizi di incasso e pagamento e strumenti per la clientela  
 Leasing: Aspetti teorici, pratici e di fiscalità  
 Portafoglio commerciale e anticipo fatture WBT  
 L.A.S. – Leasing allo sportello WBT  
 Factoring – WBT

## **3) Esteri**

- Fidelizzazione su imprese clienti
- Crediti documentari e fidejussioni
- Operazioni su cambi
- Operatività su finanziamenti
- Gestione condizioni
- Consulenza “globale a imprese” (su estero)
- Gestione crediti a rischio (da imprese)
- aspetti commerciali

Gli interventi formativi, a titolo esemplificativo, potranno essere:

Introduzione al servizio estero  
 Servizi e prodotti offerti alla clientela operante con l’Estero  
 Crediti documentari  
 Copertura del rischio di cambio e tasso  
 Garanzie internazionali  
 Antiriciclaggio

## **4) Fidi (segreteria fidi)**

- Fidelizzazione su imprese clienti
- Operatività su finanziamenti speciali
- Leasing in convenzione

- Consulenza e istruttoria piccole imprese
- Gestione condizioni
- Gestione crediti a rischio (imprese)
- Leasing non in convenzione
- Consulenza e istruttoria piccole imprese finanziariamente evolute, medie e grandi imprese
- Consulenza fabbisogno clientela privata, valutazione e istruttoria dei finanziamenti
- Operazioni di finanza straordinaria d'impresa
- Informativa alla clientela su aspetti fiscali delle operazioni d'impiego

Gli interventi formativi, a titolo esemplificativo, potranno essere:

Valutazione degli affidamenti

Gestione rischio di credito nella fase di rientro

Elementi di fiscalità di impresa

La valutazione integrata delle imprese ai fini della concessione del credito

Credito edilizio e credito industriale

### **5) Consulenza imprese**

Le conoscenze tecniche e commerciali, approfondite anche attraverso i percorsi "Fidi", "Estero" e "Smobilizzo crediti", unitamente alle attitudini e capacità degli addetti, necessarie per una offerta integrata e completa dei servizi della Banca consentiranno di fornire una globale consulenza alle imprese.

La consulenza alle imprese potrebbe riguardare l'attività di personale in dipendenze strutturate, caratterizzate da un rilevante orientamento alla clientela imprese.

Per tale obiettivo professionale si proporranno interventi mirati in relazione all'evoluzione specifica delle materie e delle tematiche di competenza, nonché corsi di sviluppo commerciale.

### **6) Informazione finanziaria**

- Sviluppo nuova clientela privata
- Prodotti previdenziali
- Prodotti assicurativo finanziari
- Fondi pensione
- Informazione su prodotti di Risparmio Gestito
- Operatività e consulenza per l'investimento sul mercato borsistico italiano
- Aspetti normativi legati all'attività di informazione finanziaria
- Operatività e informazioni per l'investimento sui mercati borsistici internazionali
- Assicurazioni ramo danni e polizze sanitarie

Gli interventi formativi, a titolo esemplificativo, potranno essere:

Certificazione ISVAP per intermediari polizze vita o danni

Aggiornamento su prodotti Arca (ramo vita o danni)

Mercato del risparmio gestito

Sistema previdenziale e fondo pensione BPER

I prodotti e gli strumenti finanziari dell'investimento alternativo.

### **Percorso "consulente interfunzionale di succursale"**

Attraverso i percorsi A, B e C si definisce la figura del "consulente interfunzionale di dipendenza"; (termine utilizzato per attribuire una definizione al ruolo funzionale e non strettamente gerarchico nell'ambito della succursale).

Un ulteriore sviluppo professionale per pervenire a funzioni manageriali sarà rivolto all'acquisizione di sempre maggiori esperienze sul campo, alla partecipazione a eventi formativi mirati, al sistematico aggiornamento sui servizi e i prodotti della Banca.

Il ruolo professionale in succursale è rapportato alle capacità professionali dell'interessato e alle caratteristiche della dipendenza (dimensioni, volumi, risorse, obiettivi di sviluppo).

### ***Percorso manageriale (per vice titolare e titolare di succursale)***

Tale percorso è strettamente correlato alle conoscenze tecniche e alle capacità professionali degli interessati in relazione sia alle esigenze organizzative e produttive della Banca che alle prospettive di impiego degli stessi.

Il percorso verso posizioni di crescente responsabilità avverrà tramite la maturazione di esperienze nel lavoro, formazione adeguata, disponibilità alla mobilità territoriale, e in relazione alle attitudini, alle potenzialità professionali e alle prestazioni.

Il percorso professionale in esame prende in considerazione ruoli di responsabilità crescente nell'ambito della rete territoriale.

Primo collocamento, in termini di responsabilità, è l'assunzione, nella norma, della vice titolarità di una dipendenza di piccole dimensioni, per passare successivamente a un ruolo analogo in filiali di medie dimensioni.

Dalla posizione di vice titolare di una media dipendenza si potranno aprire, di norma, due prospettive:

- vice titolarità di una succursale di dimensioni più elevate;
- titolarità di una piccola succursale.

Dalle posizioni sopradescritte, le ulteriori prospettive sono rappresentate dall'assunzione della responsabilità di agenzie di medie dimensioni.

Ulteriori evoluzioni professionali orizzontali o ascendenti sono rappresentate, di regola, dall'acquisizione del ruolo di:

- titolare di una dipendenza di dimensioni elevate.

Questi ultimi tre ruoli possono poi dare luogo a percorsi di ulteriore arricchimento professionale, anche presso Banche del Gruppo e/o società del Gruppo Bancario.

### ***Percorso Assistente Private di Area***

Una delle possibili evoluzioni del percorso professionale B e del successivo percorso specialistico 6, dedicato ai consulenti finanziari di succursale, è quella di entrare a far parte della Divisione Private come Assistente Private di Area. L'Assistente Private di Area (APA) gestisce un portafoglio clienti con, attualmente, patrimonio superiore ai 500.000 euro che hanno sottoscritto un contratto di consulenza. Il ruolo prevede pertanto, oltre a conoscenze tecniche approfondite, talune competenze di taglio manageriale e di pianificazione commerciale.

Attualmente il primo passo è l'ottenimento della Certificazione EFPA: è una qualifica riconosciuta a livello europeo che l'APA consegue con la partecipazione ad un percorso formativo certificato EFPA e con il superamento dell'esame finale. Il percorso è particolarmente impegnativo sia per il numero di giornate d'aula che di studio individuale.

L'ottenimento della certificazione vincola il private al Mantenimento della certificazione EFPA: i colleghi certificati devono partecipare annualmente ad un corso di aggiornamento su tematiche specifiche del settore. Il mantenimento è meno impegnativo quanto a giornate di formazione e non richiede esami. I contenuti del modulo devono essere principalmente di carattere tecnico-finanziario.

Un'ulteriore certificazione legalmente riconosciuta richiesta agli APA è quella che porta al titolo di Promotore Finanziario. L'iscrizione all'albo dei promotori è vincolata al superamento di un esame. Per conseguirla viene attivato il Corso per promotore finanziario che consiste in alcune giornate d'aula e una simulazione d'esame.

I percorsi fin qui descritti servono al rafforzamento delle competenze tecniche del private. Una volta ottenuta la certificazione EFPA, l'APA frequenta il Percorso di ruolo per gestore Private, che ha l'obiettivo di equilibrare la professionalità tecnico/finanziaria del private con quella di tipo commerciale.

Il percorso prevede 3 step fondamentali:

- la comprensione del ruolo del private;

- la conoscenza del contesto, della concorrenza, dei prodotti e dei servizi, del portafoglio e dei propri clienti;

- la capacità di lavorare per obiettivi, di pianificare il lavoro e di relazionarsi.

Infine per completare la figura del private e portarlo a consulente globale del cliente l'ultimo tassello è il Percorso "Wealth Management": strutturato su alcune giornate si pone l'obiettivo di formare figure professionali in grado di gestire il patrimonio non solo finanziario del cliente.

## **ULTERIORE NORMATIVA APPLICABILE AL PERSONALE DI BPER DISTACCATO PRESSO BPER SERVICES**

### **ART. 1**

#### **Inquadramenti presso l'Ufficio CED Produzione della Divisione IT di Bper Services**

Agli addetti all'Ufficio CED Produzione della Divisione IT di Bper Services 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> area prof. 1° liv. retr.;
  - euro 12,91 dopo 2 anni di adibizione con l'inquadramento nella 3<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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. 2

### **Inquadramenti nelle aree professionali e livelli retributivi presso gli Uffici Sviluppo applicativo gestione del credito e conti correnti, Sviluppo applicativo area finanza e canali innovativi e Sviluppo applicativo sistemi di pagamento di sintesi e di governo della Divisione IT di Bper Services**

Agli addetti degli Uffici Sviluppo applicativo gestione del credito e conti correnti, Sviluppo applicativo area finanza e canali innovativi e Sviluppo applicativo sistemi di pagamento di sintesi e di governo della Divisione IT di Bper Services 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> area prof. 2° liv.retr. dopo 3 anni di adibizione a dette mansioni e l'inquadramento nella 3<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> area prof. 1° liv.retr.;
- euro 12,91 dopo 2 anni di adibizione con inquadramento nella 3<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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. 3

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

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



- presso gli Uffici Sviluppo applicativo gestione del credito e conti correnti, Sviluppo applicativo area finanza e canali innovativi e Sviluppo applicativo sistemi di pagamento di sintesi e di governo della Divisione IT di Bper Services: 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 CED Produzione della Divisione It di Bper Services: 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.

#### **ART. 4**

##### **Indennità al Personale addetto alla sezione Help Desk dell'Ufficio Supporto Utenti della Divisione Organizzazione di Bper Services**

All'addetto della sezione Help Desk dell'Ufficio Supporto Utenti della Divisione Organizzazione di Bper Services 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 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. 5**

##### **Specifiche prestazioni lavorative della Divisione IT di Bper Services**

Per specifiche prestazioni lavorative della Divisione IT di Bper Services viene riconosciuto quanto segue:

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

###### **a) Reperibilità.**

Corresponsione dell'indennità di reperibilità pari ad € 34 (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 pari ad € 34 (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 giornalieri 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 pari ad € 34 (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 CED Produzione della Divisione It di Bper Services**

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 della Server Farm<sup>5</sup> (quali ad esempio, a titolo meramente esemplificativo, i casi di fusioni, migrazioni, scorpori), da parte degli addetti all'Ufficio Produzione della Divisione It di Bper Services, viene riconosciuta un'indennità giornaliera di euro 44,00.

### **ART. 6**

#### **Assegni per mansioni – Operatori addetti ad Uffici della Divisione IT di Bper Services**

##### **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 CED Produzione della Divisione IT di Bper Services, dopo un anno di adibizione alla mansione;

b1) euro 8,26 ai programmatori addetti agli Uffici Sviluppo applicativo gestione del credito e conti

---

<sup>5</sup> Si intende ricompreso anche l'elaboratore centrale.

correnti, Sviluppo applicativo area finanza e canali innovativi e Sviluppo applicativo sistemi di pagamento di sintesi e di governo della Divisione IT di Bper Services, 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 3 e 4 e verranno revocati solamente in caso di adibizione ad altre mansioni.

Organismi Sindacali Aziendali

Banca popolare dell'Emilia Romagna  
Società cooperativa

DIRCREDITO – FD

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UGL CREDITO

UIL.CA

UNITA' SINDACALE FALCRI – SILCEA