

ACCORDO PER IL RINNOVO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

In data 18 dicembre 2008

- la Banca CARIGE S.p.A., rappresentata dai Signori Alfredo SANGUINETTO, Direttore Generale, Giacomo OTTONELLO, Vice Direttore Generale, Sergio DONEGA', Direttore Centrale, con l'assistenza di Luciano SALVATI, Dirigente,

e

- DIRCREDITO/FD, rappresentata dai Signori Gianni LECCA, Francesco CARRARO e Franco FLAMMINIO
- FABI, rappresentata dai Signori Maria FURFARO, Stefano SEGHEZZA, Marco BOZ, Massimo CIACCIO, Franco DI RUSSO, Marco CIMA, Maria Teresa BIAGGI, Edgardo MARRESE, Flavia MUSSO, Salvatore BRACCIALARGHE, Daniele BOTTAZZI e Rossella VENTURINI
- FALCRI, rappresentata dai Signori Roberto REPETTO, Roberto CECCHI, Roberto FRASSINELLI, Riccardo GARBARINO, Daniele MONTANARO, Massimo SVETONI, Diego Guido TORRISI, Andrea Bruno ANGELI e Giovanni BRUNENGO
- FIBA/CISL, rappresentata dai Signori Antonio BORETTI, Monica SEBASTIANI, Costanzo CAVALLI, Carlo PARODI, Alessandro MUTINI, Simonetta FOLLI, Claudio ROSSIN Aurelio PICCONE, Giancarlo FERRARI, Raffaella RAVARRA e Caterina CENTOLA
- FISAC/CGIL, rappresentata dai Signori Marilena DI BETTA, Lucio GAMBETTI, Roberto CARISTI, Carlo GALLINOTTI, Mauro GIORDANO, Marina PARRINI, Franco TONELLI e Antonio VONELLA
- UILCA, rappresentata dai Signori Maria Teresa RUZZA, Roberta BASALUZZO, Lucia PADULA, Luciano AGOLINO, Orietta GUERRA, Maura SCHENONE e Filippo D'ANNIBALE

hanno convenuto le seguenti previsioni per il personale appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri direttivi.

ARTICOLO 1

L'articolo 16 del C.I.A. 25/4/2006 è sostituito dal seguente:

“

ART. 16

Ai fini dell'erogazione annuale del premio aziendale previsto dall'art. 43 del CCNL 8/12/2007 viene preso a riferimento il R.O.E. netto pari al 4,80 %.

Detto parametro è definito dalla seguente formula:

$$\text{ROE netto} = \frac{\text{U E N (utile di esercizio)}}{\text{M P (mezzi propri)}}$$

dove l'utile d'esercizio è la voce 290 del Conto Economico Riclassificato e il totale dei mezzi propri è costituito dalla sommatoria delle seguenti voci dello stato patrimoniale:

- voce 130 Riserve da valutazione
- voce 140 Azioni rimborsabili
- voce 150 Strumenti di capitale
- voce 160 Riserve
- voce 170 Sovrapprezzi di emissione
- voce 180 Capitale
- voce 190 Azioni proprie

Per ciascun anno di competenza del premio si effettuerà il raffronto tra il R.O.E. netto realizzato in quell'esercizio (determinato con la formula sopra definita) e quello adottato quale riferimento.

Qualora il R.O.E. netto dell'anno di competenza sia pari o superiore rispetto a quello preso a riferimento si farà luogo, per quell'anno, all'erogazione del premio nella misura massima.

Solo nel caso in cui il R.O.E. netto dell'anno di competenza sia inferiore rispetto a quello preso a riferimento si utilizzerà, sempre ai fini dell'erogazione annuale del premio aziendale, un altro indicatore, risultante dalla seguente formula:

$$\text{RLG} + \text{CP} - \text{PP} / \text{N} = \text{X}$$

La formula per determinare l'indicatore "X" va applicata con metodologia identica a quella indicata nell'art. 152 del C.C.N.L. 16/1/1991, relativa al venuto meno premio di produttività. Il periodo di riferimento viene convenuto in 4 anni.

Se anche il valore dell'indicatore "X" dell'anno considerato ai fini dell'erogazione del premio è inferiore al valore base non si eroga alcuna somma, se invece è superiore al valore soglia si eroga il premio nella misura massima; se l'indicatore si colloca in una posizione intermedia tra il valore base e il valore soglia, il premio per ogni livello retributivo delle aree professionali e per ogni livello retributivo della categoria quadri direttivi verrà erogato in misura esattamente proporzionale.

Il premio aziendale per gli anni 2008 e 2009, da pagarsi rispettivamente nel 2009 e nel 2010, viene fissato nelle seguenti misure massime:

- Euro 7.370,37 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo, già inquadrato funzionario di grado 1°, ovvero 2°A, ovvero 2°, ovvero 3°A, ovvero 3°, ovvero 4°A, ovvero 4°;
- Euro 7.370,37 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo;
- Euro 6.238,51 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo, già appartenente ai funzionari grado 4°;
- Euro 6.238,51 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo;
- Euro 5.569,25 per il quadro direttivo di 2° livello retributivo;
- Euro 5.237,10 per il quadro direttivo di 1° livello retributivo;
- Euro 4.589,56 per la 3^ area professionale, 4° livello retributivo;
- Euro 4.266,79 per la 3^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 4.027,20 per la 3^ area professionale, 2° livello retributivo;
- Euro 3.807,83 per la 3^ area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 3.583,77 per la 2^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 3.480,08 per la 2^ area professionale, 2° livello retributivo;
- Euro 3.385,33 per la 2^ area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 3.161,61 per la 1^ area professionale

e nelle seguenti misure minime:

- Euro 5.005,76 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo, già inquadrato funzionario di grado 1°, ovvero 2°A, ovvero 2°, ovvero 3°A, ovvero 3°, ovvero 4°A, ovvero 4°;
- Euro 5.005,76 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo;
- Euro 4.237,40 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo, già appartenente ai funzionari grado 4°;
- Euro 4.237,40 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo;
- Euro 3.782,80 per il quadro direttivo di 2° livello retributivo;
- Euro 3.557,36 per il quadro direttivo di 1° livello retributivo;
- Euro 3.117,77 per la 3^ area professionale, 4° livello retributivo;
- Euro 2.898,70 per la 3^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 2.735,86 per la 3^ area professionale, 2° livello retributivo;
- Euro 2.587,62 per la 3^ area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 2.434,85 per la 2^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 2.361,66 per la 2^ area professionale, 2° livello retributivo;
- Euro 2.297,42 per la 2^ area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 2.144,84 per la 1^ area professionale

Il premio aziendale per il 2010 da pagarsi nel 2011 viene fissato nelle seguenti misure massime:

- Euro 7.456,53 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo, già inquadrato funzionario di grado 1°, ovvero 2°A, ovvero 2°, ovvero 3°A, ovvero 3°, ovvero 4°A, ovvero 4°;
- Euro 7.456,53 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo;
- Euro 6.311,50 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo, già appartenente ai funzionari grado 4°;
- Euro 6.311,50 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo;
- Euro 5.364,41 per il quadro direttivo di 2° livello retributivo;
- Euro 5.298,39 per il quadro direttivo di 1° livello retributivo;
- Euro 4.643,31 per la 3^ area professionale, 4° livello retributivo;
- Euro 4.316,79 per la 3^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 4.074,38 per la 3^ area professionale, 2° livello retributivo;
- Euro 3.852,56 per la 3^ area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 3.625,79 per la 2^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 3.520,48 per la 2^ area professionale, 2° livello retributivo;

- Euro 3.424,64 per la 2^a area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 3.198,22 per la 1^a area professionale

e nelle seguenti misure minime:

- Euro 5.091,92 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo, già inquadrato funzionario di grado 1°, ovvero 2°A, ovvero 2°, ovvero 3°A, ovvero 3°, ovvero 4°A, ovvero 4°;
- Euro 5.091,92 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo;
- Euro 4.310,39 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo, già appartenente ai funzionari grado 4°;
- Euro 4.310,39 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo;
- Euro 3.847,96 per il quadro direttivo di 2° livello retributivo;
- Euro 3.618,65 per il quadro direttivo di 1° livello retributivo;
- Euro 3.171,52 per la 3^a area professionale, 4° livello retributivo;
- Euro 2.948,70 per la 3^a area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 2.783,04 per la 3^a area professionale, 2° livello retributivo;
- Euro 2.632,35 per la 3^a area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 2.476,87 per la 2^a area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 2.402,06 per la 2^a area professionale, 2° livello retributivo.
- Euro 2.336,73 per la 2^a area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 2.181,45 per la 1^a area professionale

Il premio aziendale per il 2011 da pagarsi nel 2012 viene fissato nelle seguenti misure massime:

- Euro 7.628,86 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo, già inquadrato funzionario di grado 1°, ovvero 2°A, ovvero 2°, ovvero 3°A, ovvero 3°, ovvero 4°A, ovvero 4°;
- Euro 7.628,86 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo;
- Euro 6.457,47 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo, già appartenente ai funzionari grado 4°;
- Euro 6.457,47 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo;
- Euro 5.764,71 per il quadro direttivo di 2° livello retributivo;
- Euro 5.420,97 per il quadro direttivo di 1° livello retributivo;
- Euro 4.750,82 per la 3^a area professionale, 4° livello retributivo;
- Euro 4.416,79 per la 3^a area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 4.168,74 per la 3^a area professionale, 2° livello retributivo;
- Euro 3.942,02 per la 3^a area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 3.709,83 per la 2^a area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 3.601,28 per la 2^a area professionale, 2° livello retributivo;
- Euro 3.503,26 per la 2^a area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 3.271,42 per la 1^a area professionale

e nelle seguenti misure minime:

- Euro 5.264,25 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo, già inquadrato funzionario di grado 1°, ovvero 2°A, ovvero 2°, ovvero 3°A, ovvero 3°, ovvero 4°A, ovvero 4°;
- Euro 5.264,25 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo;
- Euro 4.456,36 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo, già appartenente ai funzionari grado 4°;
- Euro 4.456,36 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo;
- Euro 3.978,26 per il quadro direttivo di 2° livello retributivo;
- Euro 3.741,23 per il quadro direttivo di 1° livello retributivo;
- Euro 3.279,03 per la 3^a area professionale, 4° livello retributivo;
- Euro 3.048,70 per la 3^a area professionale, 3° livello retributivo;

- Euro 2.877,40 per la 3^a area professionale, 2° livello retributivo;
- Euro 2.721,81 per la 3^a area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 2.560,91 per la 2^a area professionale, 3° livello retributivo;
- Euro 2.482,86 per la 2^a area professionale, 2° livello retributivo.
- Euro 2.415,35 per la 2^a area professionale, 1° livello retributivo;
- Euro 2.254,65 per la 1^a area professionale

Il premio aziendale per il personale appartenente alla categoria dei Funzionari alla data di introduzione in Azienda della nuova categoria dei quadri direttivi, è composto, oltre che dalle misure sopra riportate, anche da una ulteriore somma, ragguagliata all'erogazione del premio nella misura massima, secondo gli importi e le condizioni previsti nella tabella "C" allegata all'Accordo di Rinnovo della Contrattazione Collettiva Aziendale 18/12/2008 (che sostituisce la tabella "C" allegata al CIA 25/4/2006). Detta somma, in quanto parte integrante del premio aziendale, sarà regolata dalle previsioni del presente articolo.

Tutti gli importi di cui sopra non sono computabili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendalemente in essere.

Il premio aziendale viene erogato al personale assunto a tempo indeterminato che, al 31 dicembre dell'anno di competenza, abbia superato il periodo di prova.

Per quanto attiene agli effetti delle assenze dal servizio e delle prestazioni ad orario ridotto sulla misura del premio aziendale, si applica integralmente - per tutto il personale destinatario del presente articolo - quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 8/12/2007.

Il premio aziendale non compete ai dipendenti che abbiano conseguito per l'anno cui si riferisce il premio un giudizio annuale negativo (allo stato, giudizio di "inadeguato") né a coloro che alla data di corresponsione del premio siano cessati dal servizio senza aver diritto al trattamento pensionistico a carico dell'AGO (fatte salve le cessazioni per gravi motivi personali o per decesso).

Il pagamento del premio aziendale sarà effettuato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui il premio stesso si riferisce.

Al personale assunto o cessato dal servizio nel corso dell'anno con diritto al trattamento pensionistico a carico dell'AGO, il premio aziendale di competenza dell'anno stesso spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, arrotondandosi a mese intero le frazioni di mese.

Note a verbale

- Le parti si danno reciprocamente atto, ad ogni fine ed effetto, che il premio aziendale definito nel presente articolo contiene i requisiti di cui alla normativa vigente per poter fruire del regime contributivo più favorevole previsto per le erogazioni contenute nei contratti collettivi aziendali, in quanto il premio stesso è incerto quanto alla corresponsione essendo legato al raggiungimento di obiettivi legati all'andamento economico dell'Azienda e ai suoi risultati.
- Le parti confermano che nel determinare gli importi del premio aziendale ai sensi dei CIA del 1997 hanno previamente tenuto nella debita considerazione il corrispettivo afferente la composizione in via transattiva ed extra giudiziale del potenziale contenzioso che l'indennità di scala mobile avrebbe potuto teoricamente avere sul premio di rendimento, se non fosse stato a suo tempo disdettato dalle parti nazionali lo specifico Accordo di settore. Conseguentemente, le Organizzazioni Sindacali avevano convenuto con l'Azienda che l'accettazione del premio aziendale da parte dei singoli dipendenti dava luogo alla definitiva perenzione di qualsivoglia profilo di eventuale contenzioso in merito, restando inteso che le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda avevano convenuto che quest'ultima ratificasse siffatta impostazione, ove ritenuto, con gli atti conciliativi previsti dalla vigente legislazione.

- Le parti, con riferimento all'individuazione dell'indicatore "X", si danno reciprocamente atto di quanto segue:
 - il risultato lordo di gestione verrà desunto dal conto economico riclassificato di bilancio redatto dall'Azienda e sarà comprensivo degli interessi maturati sulle partite al contenzioso;
 - il patrimonio libero su cui calcolare le rendite dell'Azienda sarà dato dal patrimonio post riparto dell'utile di esercizio, dedotte le immobilizzazioni tecniche nette (immobili, mobili e impianti al netto dei fondi di ammortamento) e le immobilizzazioni finanziarie (partecipazioni al netto dei fondi svalutazione). Non si includerà nel patrimonio il fondo di rivalutazione monetaria ex lege 218/90 e correlativi riflessi. Tutti i dati sono desumibili dal bilancio;
 - le rendite del patrimonio libero verranno calcolate al tasso di rendimento dei BOT a sei mesi deducibile dai bollettini della Banca d'Italia (o comunque dalla stampa economica specializzata);
 - il numero dei dipendenti - conteggiato come da C.C.N.L. - comprende tutto il personale in servizio;
 - la serie storica di valori considerati ai fini della determinazione dell'indicatore definito "X" viene calcolata a valori costanti e quindi convertita in numeri indice, assumendo pari a 100 il valore riferito al primo anno della serie.
- Le parti si danno altresì reciprocamente atto che resta fermo per tutti i dipendenti l'impegno deontologico a comportarsi in conformità ai principi di buona fede e di correttezza professionale nei confronti della Banca.

ARTICOLO 2

Con decorrenza a far data dall'1/1/2008, il valore unitario del buono pasto giornaliero (ticket restaurant) da riconoscere al personale a part-time, per le sole giornate di effettivo servizio in cui la durata dell'orario di lavoro degli interessati è stabilita in misura pari a 7 ore e 30 minuti, viene determinato in €uro 6,75, ferma restando la corresponsione di un buono pasto del valore unitario di €uro 5,45 per le giornate di effettivo servizio in cui la durata dell'orario di lavoro è di entità minore.

Per l'anno 2008, alla presente previsione verrà data concreta attuazione effettuando i necessari conguagli entro il mese di aprile 2009.

Restano ferme, per quant'altro, tutte le disposizioni vigenti in materia di buono pasto giornaliero.

ARTICOLO 3

A far data dall'1/1/2009, l'articolo 18 del C.I.A. 25/4/2006 è sostituito dal seguente:

“

ART. 18

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 4 e 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300, l'Azienda esaminerà le segnalazioni e indicazioni effettuate dai rappresentanti sindacali - oppure da periti e/o tecnici esterni dipendenti da enti e/o istituti pubblici, il cui intervento sia stato richiesto, con spese normalmente a carico dell'Azienda, dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del vigente C.C.N.L. - in ordine alle condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro e in materia di garanzie volte alla sicurezza del lavoro.

In particolare, in occasione dell'introduzione di nuove apparecchiature particolarmente sofisticate ed aventi caratteristiche intrinseche e funzionali diverse da quelle già in uso, l'Azienda consentirà alle Organizzazioni Sindacali di effettuare, alla presenza di rappresentanti dell'Azienda medesima - eventualmente tramite l'intervento di tecnici esterni nominati concordemente con la stessa ed a spese di quest'ultima - le necessarie verifiche per accertare che le suddette apparecchiature non ledano la sicurezza e la salute psichica e fisica dei lavoratori, e, alla luce

dell'esito di tali verifiche e delle segnalazioni delle Organizzazioni Sindacali, ricercherà le soluzioni più idonee per tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori interessati dalla introduzione delle nuove apparecchiature.

Inoltre l'Azienda porterà preventivamente a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie i progetti definitivi delle misure di sicurezza verso atti criminosi.

Le parti valuteranno congiuntamente l'opportunità di installazione e di utilizzo di apparecchiature che possano fungere da deterrente nei confronti della perpetrazione di atti criminosi.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie verranno informate in occasione di ristrutturazioni rilevanti di locali aziendali nonché, in caso di apertura di nuove filiali o uffici, delle operazioni di collaudo dei vari impianti (elettrico, di condizionamento, di videosorveglianza, ecc.), e potranno presenziare alle suddette operazioni di collaudo.

Le prerogative di cui ai precedenti commi del presente articolo vengono estese ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ferme restando le attribuzioni previste dalla vigente disciplina legale e pattizia tempo per tempo vigente.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che i doveri di informativa di cui al presente articolo nei confronti dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono dall'Azienda adempiuti con comunicazione a ciascun rappresentante per la sicurezza.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda, nel confermare la propria attenzione al fenomeno delle rapine - che ai sensi delle previsioni contrattual-collettive nazionali costituisce anche oggetto di considerazione ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 28 del D. Lgs. n. 81 del 2008 – intratterrà sull'argomento anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie, con cadenza semestrale, e in tale occasione fornirà un'informativa in ordine all'andamento del fenomeno stesso, per le loro osservazioni.

”

ARTICOLO 4

A decorrere dalla data dell'1/1/2009, in caso di trasferimento ad iniziativa aziendale di un dipendente ad unità lavorativa situata in comune diverso, a favore dell'interessato verrà riconosciuto, in tema di alloggio (e ferme, per quant'altro, le previsioni del C.C.N.L. 8/12/2007), il trattamento di seguito indicato:

- concessione in comodato gratuito di un alloggio (con le inerenti conseguenze sul piano fiscale e previdenziale), avente le caratteristiche stabilite dal C.C.N.L. 8/12/2007, sulla piazza di nuova assegnazione dell'interessato ovvero in prossimità della stessa, per un periodo massimo di 3 anni (ove permanga l'assegnazione), con spese relative a riscaldamento ed utenze (escluso il telefono) a carico della Banca;
- successivamente alla scadenza del triennio di cui sopra, al permanere dell'assegnazione, l'alloggio in questione verrà concesso in locazione o sublocazione al dipendente con applicazione della disciplina inerente alla fornitura dell'alloggio (ivi compreso il pagamento del canone di locazione da parte del dipendente) prevista dal C.C.N.L. 8/12/2007, purché ne ricorrano gli inerenti presupposti, computando nella durata massima della fornitura prevista dal

suddetto C.C.N.L. anche il periodo in cui l'alloggio è stato concesso al dipendente in comodato gratuito.

Il trattamento in questione verrà riconosciuto a condizione che:

- la distanza fra la dimora abituale del dipendente (intendendosi per "dimora" l'indirizzo ufficialmente comunicato all'Azienda) e la sua nuova sede lavorativa sia pari ad almeno Km 100 (Km 200 andata/ritorno);
- l'interessato trasferisca la propria dimora (a prescindere dal mutamento formale di residenza) nella piazza di nuova assegnazione (ovvero in prossimità della stessa). In mancanza di tale requisito, il trattamento previsto dal presente articolo non verrà erogato in alcuna altra forma, e si darà luogo – ove ne ricorrano gli inerenti presupposti – al trattamento previsto dal successivo articolo 5.

Nel corso dell'Incontro Annuale ex art. 10 del CCNL 8/12/2007, la Banca informerà le OO.SS. in epigrafe circa le modalità applicative nell'anno precedente delle previsioni recate dalla presente disposizione.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, per la determinazione della suddetta distanza tra la nuova sede lavorativa del dipendente e la sua dimora abituale (come sopra individuata) si farà riferimento alle risultanze del sito www.viamichelin.it, con riguardo al percorso più breve. Nel caso in cui il suddetto sito preveda distanze diverse, di cui la più breve sia pari ad almeno Km 95 e almeno un'altra sia non superiore a Km 105, il requisito relativo alla distanza verrà considerato soddisfatto.

ARTICOLO 5

A far data dall'1/1/2009, a favore del personale che presti la propria attività lavorativa nella Rete operativa presso una dipendenza ubicata in Comune diverso da quello ove dimora l'interessato (intendendosi per "dimora" del dipendente l'indirizzo ufficialmente comunicato all'Azienda), è prevista l'erogazione di una somma annua, nelle misure e secondo i criteri e le modalità di seguito indicati:

- a) il suddetto trattamento viene riconosciuto per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) almeno pari a 70 Km, nei seguenti importi:
 - Euro 2.000 lordi annui per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) da 70 Km a 110 Km,
 - Euro 2.500 lordi annui per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 110 Km e inferiori a 150 Km,
 - Euro 3.000 lordi annui per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) pari almeno a 150 Km;
- b) Il suddetto trattamento non compete qualora la dipendenza presso cui viene prestata attività lavorativa sia ubicata in un Comune servito da una linea ferroviaria e vi sia una stazione ferroviaria nel Comune di dimora dell'interessato (ovvero in località raggiungibile dalla dimora dell'interessato in tempi ragionevoli), e la durata del viaggio secondo le tabelle dell'orario ferroviario non sia superiore a 60 minuti;
- c) l'attività sopraindicata deve essere prestata per almeno 3 mesi nel corso dell'anno solare di riferimento. Tale requisito, in caso di adibizione non continuativa a dipendenze come sopra ubicate, si intende soddisfatto nel caso in cui l'interessato, nel corso dell'anno solare, abbia prestato la propria attività lavorativa presso dipendenze della specie complessivamente per almeno 60 giorni lavorativi.

Nel caso in cui l'interessato, nel corso dell'anno solare, abbia prestato attività lavorativa presso dipendenze come sopra ubicate per meno di 3 mesi, tale requisito temporale si intende soddisfatto qualora il dipendente abbia prestato servizio presso dipendenze della specie per almeno 3 mesi continuativi ricompresi nell'anno solare di riferimento e in quello precedente, sempre che l'interessato non abbia percepito alcun trattamento avente la medesima natura relativamente all'anno solare precedente;

- d) l'interessato non deve aver conseguito per l'anno di riferimento un giudizio annuale negativo (allo stato, giudizio di "inadeguato");
- e) il trattamento viene riconosciuto esclusivamente a favore del personale assunto a tempo indeterminato che, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, abbia un'anzianità di servizio effettivo presso la Banca almeno pari a 36 mesi;
- f) il trattamento è alternativo al trattamento di trasferta (diaria e rimborsi spese) eventualmente corrisposto all'interessato in relazione all'attività lavorativa svolta presso la medesima dipendenza;
- g) Il trattamento viene erogato entro il primo semestre dell'anno solare successivo a quello cui il trattamento stesso si riferisce.

Nel corso dell'Incontro Annuale ex art. 10 del CCNL 8/12/2007, la Banca informerà le OO.SS. in epigrafe circa le modalità applicative nell'anno precedente delle previsioni recate dalla presente disposizione.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, per la determinazione delle percorrenze giornaliere di cui alla lettera a) dell'articolo che precede, si farà riferimento alle risultanze del sito www.viamichelin.it, con riguardo alla distanza più breve tra la dimora abituale (come sopra individuata) del dipendente e la dipendenza.

ARTICOLO 6

Presso gli Uffici di Sede – eccettuate le strutture accentrate di back-office per le quali continua ad applicarsi l'art. 2 del Verbale di Accordo 24/4/2006 – i dipendenti appartenenti alle Aree Professionali possono fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, delle flessibilità individuali in materia di orario di lavoro, in una delle forme previste in via alternativa dall'art. 102 del C.C.N.L. 8/12/2007.

In particolare, al suddetto personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere alternativamente accordato:

- lo spostamento, in via non occasionale, dell'orario di entrata di 15 minuti ovvero di 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita dal servizio;
- una elasticità di orario di entrata contenuta nel limite di 15 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita dal servizio.

Il numero complessivo di dipendenti che possono fruire delle suddette flessibilità individuali, nell'ambito di ciascuna Direzione di livello immediatamente sottostante le singole Vice-Direzioni Generali, è fissato nel limite massimo del 18% del personale assegnato presso la Direzione stessa (con arrotondamento all'unità superiore), non ricomprendendo a questi fini il personale il cui orario di ingresso al mattino sia anticipato rispetto all'orario normale di lavoro.

Nell'ambito di ciascuna Direzione, l'Azienda accorderà le suddette flessibilità individuali tenendo prioritariamente conto delle esigenze operative dell'Ufficio di assegnazione dei dipendenti interessati.

Fermo restando quanto precede, le suddette flessibilità individuali verranno accordate secondo i criteri di seguito indicati:

- viene attribuita precedenza ai dipendenti che, alla data di entrata in vigore del presente Accordo, fruiscono già dello spostamento, in via non occasionale, del proprio orario di entrata e di uscita. I dipendenti in questione continueranno a fruire della forma di flessibilità individuale in atto, senza necessità di presentazione, da parte loro, di alcuna richiesta alla Banca;
- le domande dei dipendenti che, alla data di entrata in vigore del presente Accordo, non fruiscono di alcuna forma di flessibilità individuale in materia di orario di lavoro, verranno accolte in ordine cronologico di presentazione della relativa richiesta, per un periodo di quattro mesi. La concessione della flessibilità verrà rinnovata in via automatica per uguale durata (salvo rinuncia dell'interessato);
- in ogni caso, resta fermo che il numero dei dipendenti che fruiscono di flessibilità individuali non potrà eccedere, in alcun momento, il sopra indicato limite massimo complessivo del 18% del personale assegnato presso la Direzione interessata.

ARTICOLO 7

A modifica del Verbale di Riunione 4/4/2008, a far data dall'1/1/2009, per ciascun dipendente entrato in azienda a decorrere dall'1/12/1991 aderente su base contrattual-collettiva al Fondo Pensione Aperto Carige, la contribuzione complessiva a carico della Banca in costanza di rapporto di lavoro con la stessa, da destinare, salvo quanto *infra*, al Fondo Pensione Aperto Carige ed al pagamento del premio di una polizza assicurativa – di norma da stipularsi con Compagnia di assicurazione del Gruppo Carige – che assicuri i rischi “premorienza ed invalidità”, viene determinata nella misura complessiva del 4,50% della retribuzione annua complessiva assunta a base per la determinazione del TFR (non considerando le voci espressamente escluse dalla contrattazione integrativa aziendale).

A far data dall'1/6/2009, al personale in questione viene riconosciuta la facoltà di determinare la destinazione della suddetta contribuzione aziendale complessiva secondo una delle opzioni di seguito indicate:

- a) destinare al Fondo Pensione Aperto Carige un contributo pari al 4,20% della retribuzione come sopra definita, e destinare la contribuzione residua, pari allo 0,30% della retribuzione come sopra definita, alla copertura dei rischi “premorienza ed invalidità”;
- b) destinare al Fondo Pensione Aperto Carige un contributo pari al 4,05% della retribuzione come sopra definita, e destinare la contribuzione residua, pari allo 0,45% della retribuzione come sopra definita, alla copertura dei rischi “premorienza ed invalidità”;
- c) destinare l'intera contribuzione aziendale, pari al 4,50% della retribuzione come sopra definita, al Fondo Pensione Aperto Carige.

Restano ferme, per quant'altro, le vigenti previsioni contrattual-collettive in materia.

ARTICOLO 8

A far data dall'1/1/2009, la misura percentuale di contribuzione al FIP viene ridotta per tutti gli iscritti in servizio nella misura del 25%

Con pari decorrenza, viene soppressa la contribuzione al FIP a carico degli iscritti in quiescenza.

ARTICOLO 9

A modifica della lettera B) del Verbale di Riunione 15/11/2007, far data dall'1/1/2009, in favore di tutti i dipendenti iscritti al FIP che aderiscano al Fondo Pensione Aperto Carige con conferimento integrale del TFR, il contributo aziendale al Fondo Pensione Aperto Carige viene fissato nella misura dell'1,70% della retribuzione annua complessiva assunta a base per la determinazione del TFR (non considerando le voci espressamente escluse dalla contrattazione integrativa aziendale).

Quanto sopra non si applica al personale destinatario dell'offerta aziendale di esodo incentivato in corso, fatti salvi coloro che alla data di stipula del presente Accordo risultano aderenti al Fondo Pensione Aperto Carige con conferimento integrale del TFR.

ARTICOLO 10

La lettera F (Inquadramenti) del Verbale di Accordo 25/4/2006 è sostituita dalla seguente:

“

F) Inquadramenti.

L'inquadramento di riferimento per i dipendenti addetti al servizio di consulenza finanziaria personalizzata (“consulenti private”) e per gli assistenti commerciali (“assistenti corporate”) è identificato nel 4° livello retributivo della 3^ area professionale, con previsione di un'aliquota minima di dipendenti con inquadramento superiore, individuata a far data dall'1/7/2009, pari al 7% del complesso dei dipendenti tempo per tempo formalmente adibiti ai predetti ruoli, e con l'impegno, dopo tale data, a sanare eventuali scoperture di tale aliquota, decorsi 6 mesi dal verificarsi della scopertura stessa.

Alla data dell'1/7/2009, un'aliquota massima pari al 18% del complesso dei dipendenti tempo per tempo formalmente adibiti ai predetti ruoli potrà avere un inquadramento inferiore al 4° livello retributivo della 3^ area professionale.

Successivamente all'1/7/2009 e a partire da tale data, la Banca si impegna a computare ciascun interessato nella predetta aliquota del 18% per un periodo massimo continuativo di 4 anni, se trattasi di personale inquadrato nel 3° livello della 3^ area professionale, di 8 anni, se trattasi di personale inquadrato nel 2° livello della 3^ area professionale (con previsione, per questa fattispecie, di avanzamento al 3° livello della 3^ area professionale, decorsi quattro anni di permanenza continuativa nella predetta aliquota), e di 11 anni, se trattasi di personale inquadrato nel 1° livello della 3^ area professionale (con previsione, per questa fattispecie, di avanzamento al 2° livello della 3^ area professionale, decorsi tre anni di permanenza continuativa nella predetta aliquota, e di successivo avanzamento al 3° livello della 3^ area professionale, decorsi ulteriori quattro anni di permanenza continuativa nella predetta aliquota).

Ai fini della maturazione delle suddette anzianità nel grado, si computano anche i periodi di adibizione al ruolo già intercorsi a partire dalla data dell'1/1/2007.

L'inquadramento di riferimento per i "gestori affluenti" e per gli "small business" è identificato nel 3° livello retributivo della 3^ area professionale, con previsione di un'aliquota minima di dipendenti con inquadramento superiore, individuata a far data dall'1/7/2009, pari al 10% del complesso dei dipendenti tempo per tempo formalmente adibiti ai predetti ruoli, e con l'impegno, dopo tale data, a sanare eventuali scoperture di tale aliquota, decorsi 6 mesi dal verificarsi della scopertura stessa.

Alla data dell'1/7/2009, un'aliquota massima pari al 15% del complesso dei dipendenti tempo per tempo formalmente adibiti ai predetti ruoli potrà avere un inquadramento inferiore al 3° livello retributivo della 3^ area professionale.

Successivamente all'1/1/2009 e a partire da tale data, la Banca si impegna a computare ciascun interessato, adibito ai predetti ruoli, nella predetta aliquota del 15% per un periodo massimo continuativo di 4 anni, se trattasi di personale inquadrato nel 2° livello della 3^ area professionale, e di 7 anni, se trattasi di personale inquadrato nel 1° livello della 3^ area professionale (con previsione, per questa fattispecie, di avanzamento al 2° livello della 3^ area professionale, decorsi tre anni di permanenza continuativa nella predetta aliquota).

Nel corso dell'Incontro Annuale ex art. 10 del CCNL 8/12/2007, la Banca informerà le OO.SS. in epigrafe circa le modalità applicative nell'anno precedente delle previsioni recate dalla presente disposizione.

”

ARTICOLO 11

A decorrere dall'1/1/2009, il 1° comma dell'art. 7 dell'Accordo aziendale in materia di prestazioni sostitutive del servizio di mensa sottoscritto in data 24/6/1994 è sostituito dal seguente:

“Per il personale della Banca che presta servizio presso uffici o dipendenze comprese in Comune con popolazione almeno pari a 400.000 abitanti e che per ragioni di servizio sia temporaneamente distaccato ad altra sede di lavoro sempre nell'ambito del Comune sopra indicato, oltre al ticket ordinario giornaliero ovvero all'importo sostitutivo, in quanto spettante, sarà corrisposto un ulteriore ticket giornaliero del valore facciale di €uro 2,58, da erogarsi successivamente alla prestazione lavorativa suddetta. In ordine a tale prestazione in natura non è ammessa l'opzione per la corresponsione dell'importo sostitutivo.”

ARTICOLO 12

A far data dall'1/1/2009, la lettera E (Prestazioni lavorative in giornata di sabato) delle Intese a *latere* del C.I.A. 25/4/2006 è sostituita dalla seguente:

“

E) Prestazioni lavorative in giornata di sabato

Le prestazioni lavorative effettuate da tutto il Personale inquadrato nelle Aree Professionali nella giornata di sabato, non rientranti nelle ipotesi di cui al precedente punto B) – richieste dall'Azienda ma non rientranti nel concetto di straordinario - verranno compensate con la corresponsione della paga oraria ordinaria per le ore effettivamente lavorate maggiorate del 60%. In alternativa,

all'interessato – qualora questi ne faccia espressa richiesta per iscritto entro 5 giorni lavorativi dall'effettuazione della prima prestazione nell'anno 2009, con valenza di tale scelta fino alla revoca – verrà riconosciuto un recupero pari alle ore effettivamente lavorate maggiorate del 30%, da fruirsi inderogabilmente entro due mesi dalla prestazione, in mancanza di che si darà comunque luogo alla monetizzazione secondo i criteri suddetti.

”

ARTICOLO 13

A far data dall'1/1/2009, il trattamento di cui all'articolo che precede (Prestazioni lavorative in giornata di sabato) troverà applicazione anche nei casi di prestazioni in giorni festivi infrasettimanali, in luogo di quanto previsto dall'articolo 101, comma 5, del C.C.N.L. 8/12/2007.

ARTICOLO 14

A decorrere dall'1/1/2009, in caso di utilizzo del veicolo privato per motivi di servizio, preventivamente autorizzato dal superiore gerarchico secondo le vigenti disposizioni, al personale verrà riconosciuto un rimborso chilometrico determinato nelle misure di seguito indicate, in ragione della cilindrata del veicolo:

- Euro 0,35 a km, in caso di cilindrata fino a 1.000 cc;
- Euro 0,45 a km, in caso di cilindrata da 1.001 cc a 1.800 cc;
- Euro 0,55 a km, in caso di cilindrata superiore a 1.800 cc.

ARTICOLO 15

In luogo di quanto previsto dall'articolo 63, comma 9, del C.C.N.L. 8/12/2007, a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, ovvero che, ai sensi delle norme tempo per tempo vigenti, risulti invalido civile al 100%, viene corrisposta una provvidenza annuale di Euro 1.000.

ARTICOLO 16

A decorrere dall'1/1/2009, la lettera B (fruizione dei permessi ex festività) del Verbale di Accordo 25/4/2006 è soppressa.

ARTICOLO 17

Tutti gli importi previsti alle lettere A (intese in materia di reperibilità), B (Reperibilità degli addetti al SAGIS) e C (Referente di sicurezza) delle Intese *a latere* del C.I.A. 25/4/2006 sono incrementati del 5% a far data dall'1/1/2009.

ARTICOLO 18

Il presente Accordo, nonché il C.I.A. 25/4/2006 e le relative Intese *a latere*, per le parti non modificate dal presente Accordo, scadono il 31/12/2011.

Dichiarazione dell'Azienda

Ferme restando le insindacabili valutazioni discrezionali aziendali in materia di prestazioni di lavoro effettuate a part-time, l'Azienda precisa che, nell'ambito delle previsioni contrattuali recate dal C.C.N.L. 8/12/2007 circa la durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale (compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti), la distribuzione del suddetto orario settimanale può avvenire in via orizzontale, verticale o mista, comunque nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti raccomandano all'Azienda che, in caso di erogazione di interventi formativi mediante autoformazione, la stessa assicuri le condizioni per una funzionale fruizione da parte dei dipendenti interessati di tali interventi formativi, che concorrono in misura significativa alla crescita e allo sviluppo delle competenze professionali del personale.

L'Azienda dichiara che l'efficacia del presente Accordo è comunque subordinata all'analitica valutazione positiva e ratifica da parte dei propri competenti Organi Amministrativi.

TABELLA C)

A) Importi in cifra fissa non rivalutabile, relativi ai premio aziendale per gli anni 2008 e 2009, relativi all'ipotesi di erogazione del premio nella misura massima.

Inquadramento in atto alla data di introduzione in Azienda dei quadri direttivi

Funzionario di grado 1°	€.	3.961,80
Funzionario di grado 2°A	€	3.446,80
Funzionario di grado 2°	€	3.103,32
Funzionario di grado 3°A	€	2.674,09
Funzionario di grado 3°	€	2.244,85
Funzionario di grado 4°A	€	1.815,61
Funzionario di grado 4°	€	1.472,13 se inquadrate nei Q.D. 4° Liv.
Funzionario di grado 4°	€	2.603,99 se inquadrate nei Q.D. 3° Liv.

B) Importi in cifra fissa non rivalutabile, relativi al premio aziendale per il 2010, relativi all'ipotesi di erogazione del premio nella misura massima.

Inquadramento in atto alla data di introduzione in Azienda dei quadri direttivi

Funzionario di grado 1°	€	4.008,43
Funzionario di grado 2°A	€	3.487,40
Funzionario di grado 2°	€	3.139,89
Funzionario di grado 3°A	€	2.705,63
Funzionario di grado 3°	€	2.271,36
Funzionario di grado 4°A	€	1.837,09
Funzionario di grado 4°	€	1.489,59 se inquadrate nei Q.D. 4° Liv.
Funzionario di grado 4°	€	2.634,62 se inquadrate nei Q.D. 3° Liv.

C) Importi in cifra fissa non rivalutabile, relativi al premio aziendale per il 2011, relativi all'ipotesi di erogazione del premio nella misura massima.

Inquadramento in atto alla data di introduzione in Azienda dei quadri direttivi

Funzionario di grado 1°	€	4.101,69
Funzionario di grado 2°A	€	3.568,59
Funzionario di grado 2°	€	3.213,03
Funzionario di grado 3°A	€	2.768,71
Funzionario di grado 3°	€	2.324,38
Funzionario di grado 4°A	€	1.880,05
Funzionario di grado 4°	€	1.524,50 se inquadrate nei Q.D. 4° Liv.
Funzionario di grado 4°	€	2.695,89 se inquadrate nei Q.D. 3° Liv.

Sottoscrizione delle Parti

- BANCA CARIGE S.p.A.

- DIRCREDITO/FD, rappresentata dai Signori

- FABI, rappresentata dai Signori

- FALCRI, rappresentata dai Signori

- FIBA/CISL, rappresentata dai Signori

- FISAC/CGIL, rappresentata dai Signori

- UILCA, rappresentata dai Signori