

Il giorno 8 marzo dell'anno 2007 in Firenze, nei locali della Direzione Generale della Banca Toscana,

tra

la Delegazione aziendale della **BANCA TOSCANA S.p.A.**  
rappresentata dai Signori:

Massimo ZUCCA, Sandra SERBOLI, Stefano CIAPPELLI

la Delegazione della **F.A.L.C.R.I.** presente presso la Banca Toscana,  
rappresentata dai Signori:

Donella GAMBASSI, Vincenzo MAGNO, Maria Grazia PISANO, Sonia SCALI

la Delegazione della **F.I.B.A.** presente presso la Banca Toscana,  
rappresentata dai Signori:

Franco CIPRIANI, Maurizio LEONI, Roberto QUINTETTI, Gabriella SATERIALE,  
Daniela SPAGNESI

la Delegazione della **F.I.S.A.C.** presente presso la Banca Toscana,  
rappresentata dai Signori:

Alfio LAURENZI, Duccio MANCINI, Liviana MARTELLI

la Delegazione della **U.I.L.C.A.** presso la Banca Toscana,  
rappresentata dai Signori:

Boero CIARDI, Marco COLLINI, Carlo DEL GRANDE, Vincenzo NASO, Roberto PREZZOLINI

la Delegazione aziendale della **DIRCREDITO-FD** presente presso la Banca Toscana,  
rappresentata dal Signor:

Piero Luigi MICALE

si conviene che il documento allegato costituisce il testo dell'articolato del Contratto Integrativo Aziendale, oggetto di accordo di rinnovo in data 07/06/06.


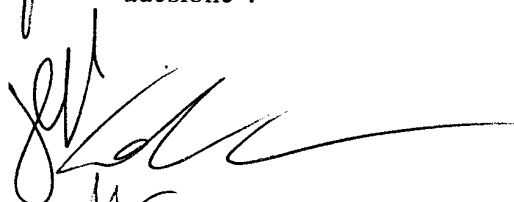
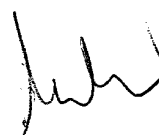
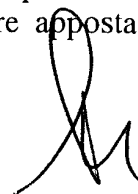

La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

## IPOTESI DI ACCORDO

Tra le suddette parti è stato stipulato il seguente:

**Contratto Collettivo Aziendale per le Aree Professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) ed i Quadri Direttivi presso la Banca Toscana, integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 12.02.05**

Le parti si danno reciprocamente atto che la Dircredito-FD sottoscrive le clausole del presente contratto a pieno titolo salvo quelle che attengono a materie specificamente pertinenti le aree professionali, riguardo alle quali la firma è da intendere apposta "per adesione".

**ART. 1 – ASSUNZIONI DI PERSONALE DA INQUADRARE AL 1° LIVELLO DELLA 3a AREA**

Le assunzioni di personale avverranno, in linea con le direttive di Gruppo in materia, di norma, con selezioni per residenti in aree geografiche definite.

La Banca informerà preventivamente le Organizzazioni Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo circa i criteri che intende, tempo per tempo, adottare per delle assunzioni in conformità alle disposizioni di legge al momento vigenti.

Alle Organizzazioni Sindacali predette verrà inoltre data comunicazione scritta circa i requisiti, le modalità e i risultati delle selezioni eventualmente effettuate. Nell'ipotesi che la selezione sia svolta da società all'uopo incaricata quest'ultima potrà partecipare all'informativa di cui al 2° comma.

A tutte le prove aventi carattere collettivo, nonché a quelle individuali di natura tecnico/professionale, nell'ambito di selezioni indette e condotte dalla Banca, presenza un Rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale Aziendale firmataria del presente accordo.

Con riferimento all'esigenza aziendale di assumere personale con particolari competenze, ivi compreso personale ad elevata professionalità od in possesso di peculiari competenze correlate anche al possesso di specifici titoli di studio, l'Azienda potrà, fermo restando l'impegno a ricercare, preventivamente, le specifiche professionalità necessarie tra il personale in servizio e nel rispetto anche di impegni, principi e modalità prescritti nella Direttiva di Gruppo, procedere ad inquadramenti iniziali anche superiori al 1° livello della 3<sup>a</sup> Area Professionale. Per tali assunzioni l'Azienda fornirà, nel corso di un apposito incontro, adeguata informativa preventiva alle OO.SS., anche sulle circostanze all'origine dell'esigenza.

oo

In riferimento ai recenti interventi legislativi e agli accordi nazionali di recepimento degli stessi in materia di apprendistato professionalizzante e di contratto di inserimento, è in facoltà dell'Azienda procedere ad assunzioni con inquadramenti in livelli retributivi sottostanti al 3.1, in applicazione di specifiche disposizioni normative di legge recepite dal Contratto Nazionale.

Anche al personale di cui al comma che precede è garantito il periodo minimo di addestramento di cui al seguente art. 2 comma 10, ferma rimanendo la facoltà di una diversa articolazione degli interventi formativi per far fronte a particolari esigenze e fatti salvi eventuali maggiori obblighi di legge e/o di contratto in materia di formazione e addestramento del personale, derivanti dalla particolare tipologia contrattuale applicata, nel qual caso l'Azienda comunque garantisce ai neoassunti l'erogazione di *formazione interna*, fatte salve diverse inderogabili disposizioni eventualmente emanate in materia.

Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante e contratto di inserimento, al termine di scadenza, con il proseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di servizio già prestato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio, ad ogni fine economico e normativo.

Al personale assunto per lo svolgimento di mansioni proprie della 3<sup>a</sup> Area Professionale, 1° livello retributivo, indipendentemente dal livello iniziale di inquadramento, l'Azienda si impegna a riconoscere tutti gli istituti normativi ed economici come previsto dal Contratto Integrativo Aziendale per lo svolgimento delle mansioni proprie della 3<sup>a</sup> Area Professionale, 1° livello retributivo.

L'Azienda si impegna ad individuare nei confronti del personale di nuova assunzione, per far fronte a specifiche e documentate esigenze, forme di finanziamento aggiuntive rispetto alle agevolazioni ai dipendenti attualmente previste.

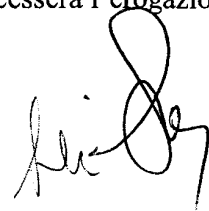
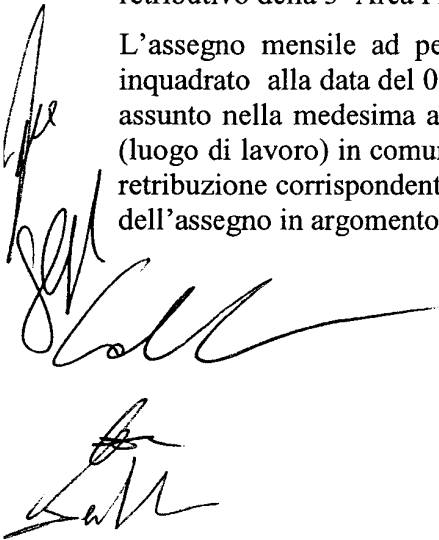
### EROGAZIONE STRAORDINARIA AL PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE

Con effetto dalla data del 07/06/06, il personale assunto per lo svolgimento di mansioni proprie della 3<sup>a</sup> Area Professionale, 1° livello retributivo, indipendentemente dal livello iniziale di inquadramento, qualora assegnato, come prima destinazione, a unità operativa (luogo di lavoro) in comune diverso da quello di residenza anagrafica, ha diritto ad un assegno mensile ad personam, denominato "erogazione straordinaria al personale di nuova assunzione", per tredici mensilità, così determinato:

- € 200,00 per il personale inquadrato nella 2<sup>a</sup> Area Professionale, 2° livello retributivo;
- € 170,00 per il personale inquadrato nella 2<sup>a</sup> Area Professionale, 3° livello retributivo;
- € 60,00 per il personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> Area Professionale, 1° livello retributivo e fino al raggiungimento della retribuzione corrispondente al 2° livello retributivo della 3<sup>a</sup> Area Professionale.

L'assegno ad personam, per gli importi sopra determinati, è erogato per tutto il periodo di permanenza nel relativo livello contrattuale e, in caso di raggiungimento della retribuzione corrispondente al livello contrattuale superiore, è sostituito con l'assegno ad personam previsto per tale superiore livello; con il raggiungimento, infine, della retribuzione corrispondente al 2° livello retributivo della 3<sup>a</sup> Area Professionale cesserà l'erogazione dell'assegno in argomento.

L'assegno mensile ad personam di € 60,00 viene riconosciuto altresì al personale che risulti inquadrato alla data del 07/06/06 nella 3<sup>a</sup> Area Professionale 1° livello retributivo purché sia stato assunto nella medesima area e livello e risulti assegnato, alla medesima data, ad unità operativa (luogo di lavoro) in comune diverso da quello di residenza anagrafica. Con il raggiungimento della retribuzione corrispondente al 2° livello retributivo della 3<sup>a</sup> Area Professionale cesserà l'erogazione dell'assegno in argomento.



## ART. 2 - FORMAZIONE

Si premette che la formazione del personale, in coerenza con quanto previsto dal vigente C.C.N.L.:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Nell'ambito delle previsioni di cui alla normativa nazionale e di quanto indicato nei commi successivi, sia in ordine al quantitativo annuale di formazione da offrire al personale, sia in ordine alle modalità di fruizione da parte di quest'ultimo, l'Azienda promuove nei confronti del personale attività formativa secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, anche cumulabile in un biennio.

La quantità di formazione annuale da svolgersi durante il normale orario di lavoro di cui all'art. 63 comma 4 lettera a) del CCNL 12/2/05 è incrementata di sei ore.

Concorrerà alla determinazione dei plafond previsti ogni attività formativa e/o di addestramento erogata con idonei mezzi, sia tradizionali sia innovativi, nel corso del periodo di riferimento, sia per fornire adeguati supporti ai processi di riorganizzazione aziendale, sia in una logica di crescente sviluppo professionale del personale.

Eventuali ulteriori esigenze di singole posizioni lavorative o di gruppi di lavoratori, saranno coperte con formazione retribuita.

Il personale proveniente dalla 2a area professionale ed inserito nella 3a area professionale, così come il personale della 3a area professionale che sarà collocato in posizioni che comportino anche il maneggio di valori, fruirà di ulteriore attività formativa per la durata di cinque giorni.

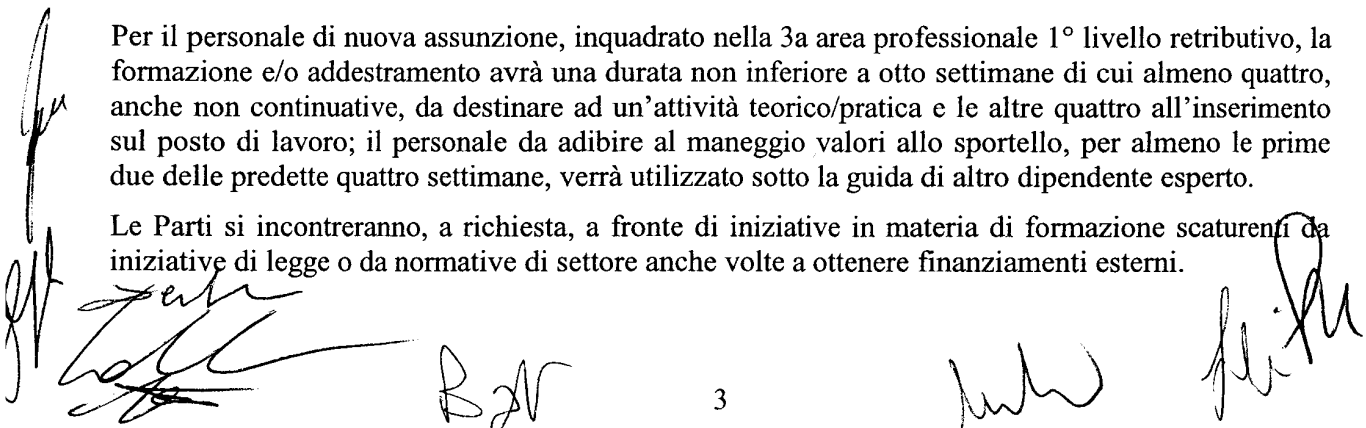
Modalità di erogazione della formazione: l'Azienda indicherà nel corso del biennio il pacchetto o i pacchetti di formazione destinati a ciascun dipendente o gruppi di dipendenti, nei limiti quantitativi e con le modalità previste dal presente contratto integrativo e che l'Azienda dettaglierà nell'ambito dell'incontro annuale previsto dal CCNL - da tenersi entro il mese di febbraio - nel corso del quale programmi, criteri, finalità e tempi dei corsi formeranno oggetto di valutazione congiunta con le Organizzazioni Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo. Nell'occasione di detto incontro, ed a seguito dello stesso, le OO.SS. firmatarie del presente accordo contratteranno i criteri di partecipazione del personale ai corsi.

Tutto quanto previsto nel comma che precede verrà portato a conoscenza di tutto il personale.


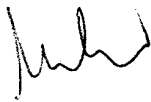
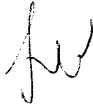
Qualora nella determinazione dei finanziamenti a fronte dei corsi siano stati presi in considerazione i costi relativi ai discenti in formazione non retribuita, i relativi importi saranno ristornati ai discenti stessi.

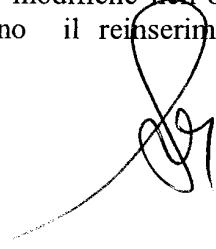
Per il personale di nuova assunzione, inquadrato nella 3a area professionale 1° livello retributivo, la formazione e/o addestramento avrà una durata non inferiore a otto settimane di cui almeno quattro, anche non continuative, da destinare ad un'attività teorico/pratica e le altre quattro all'inserimento sul posto di lavoro; il personale da adibire al maneggio valori allo sportello, per almeno le prime due delle predette quattro settimane, verrà utilizzato sotto la guida di altro dipendente esperto.

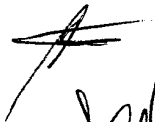


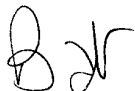

Le Parti si incontreranno, a richiesta, a fronte di iniziative in materia di formazione scaturenti da iniziative di legge o da normative di settore anche volte a ottenere finanziamenti esterni.



I dipendenti che siano stati assenti dal servizio per periodi significativi (ad esempio a causa maternità, malattia o infortunio), saranno ammessi al rientro in servizio a forme di aggiornamento professionale, di durata coerente alla durata dell'assenza e alle modifiche nell'organizzazione di lavoro eventualmente intervenute in materia, che ne facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.



### ART. 3 – PERCORSI PROFESSIONALI

Lo sviluppo professionale che interessa il personale delle Aree Professionali e della categoria dei Quadri direttivi, offre ai dipendenti pari opportunità sia alla crescita delle conoscenze e delle competenze, sia alla progressione di carriera.

In attuazione dell'art. 64 del CCNL vigente, lo sviluppo professionale si realizza tramite una formazione adeguata (anche in autoapprendimento ed affiancamento), l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

Lo sviluppo professionale all'interno della 3a Area Professionale e, per il Percorso Professionale Verticale, fino al 1° Livello dei Quadri Direttivi, si attua attraverso specifici Percorsi Professionali ai quali potrà aderire tutto il personale della Banca Toscana (Strutture Periferiche - Rete e Capogruppo - e Strutture Centrali - Direzione Generale e Consorzio), su base volontaria e senza preselezione iniziale, purché con determinata anzianità di servizio e giudizio complessivo non inferiore a "adeguato".

I Percorsi Professionali individuati sono:

- ◆ Percorso Professionale Orizzontale Strutture Periferiche - teso a sviluppare i ruoli delle Strutture Periferiche - Rete e Capogruppo (da un ruolo ad altri equivalenti) attraverso la crescita delle competenze da maturare con esperienza lavorativa, la mobilità orizzontale su diverse posizioni di lavoro e adeguati interventi formativi. Anzianità minima di servizio richiesta pari a 4 anni, la durata del Percorso è prevista in massimo 5 anni.
- ◆ Percorso Professionale Orizzontale Strutture Centrali - teso a sviluppare i ruoli di Direzione Generale e di Consorzio (da una attività ad altra paritetica) all'interno delle filiere di volta in volta individuate, attraverso la crescita delle competenze di "mestiere" atte a sviluppare la professionalità necessaria ai futuri "professional". Anzianità minima di servizio richiesta pari a 5 anni, la durata del Percorso è prevista in massimo 5 anni.
- ◆ Percorso Professionale Verticale - teso a sviluppare determinate figure di Rete (Ruoli obiettivo) che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro in senso verticale e di iniziative formative specifiche entro un orizzonte temporale di riferimento. Anzianità minima di servizio richiesta pari a 4 anni, la durata del Percorso è prevista in massimo 3 anni.

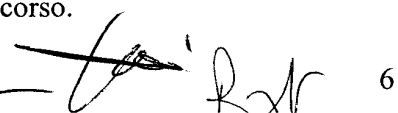
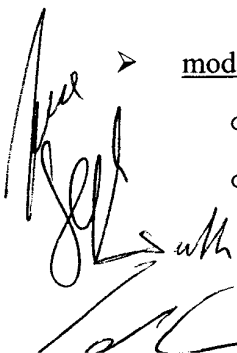
Il Percorso Orizzontale è così regolamentato:

- Tutte le aree di attività previste dall'organizzazione di Rete Filiali e Capogruppo).
- Tutte le aree di attività all'interno delle filiere individuate (Direzione Generale e Consorzio).
- La mobilità professionale si esplica, ove possibile, nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza o in quelle limitrofe; in caso di impossibilità, all'interno del Gruppo di appartenenza; per le Strutture Centrali la mobilità è riferita alle filiere individuate.
- Le principali modalità di svolgimento dei percorsi in termini di:

- Esperienze formative correlate;
- Sistema di "seguimento": per le Strutture Periferiche (Filiali e Capogruppo) è svolto e monitorato a cura del Direttore Operativo che effettuerà la supervisione ed il

coordinamento con i responsabili diretti della struttura in cui il dipendente è occupato; per le Strutture Centrali (Direzione Generale e Consorzio) è svolto e monitorato dall'Ufficio Personale.

- Le condizioni economiche saranno stabilite in termini di:
  - diarie per trasferimenti;
  - forme di sostegno contrattualmente previste: in alternativa ai trattamenti connessi ai trasferimenti (contributo alloggio o indennità di cui al terzo comma dell'art. 10 del presente accordo) riconoscimento al personale appartenente alla 3° area professionale di un' indennità straordinaria di percorso professionale, pari a € 70,00 mensili per i trasferimenti entro i 15 Km, € 117,00 mensili per trasferimenti da 16 a 25 Km, € 140,00 mensili per trasferimenti da 26 a 30 Km. L'indennità in parola è corrisposta per 12 mensilità e non concorre alla determinazione del TFR; è comunque in facoltà dell'Azienda riconoscere, nell'ipotesi di opzione per contributo alloggio, un intervento economico aggiuntivo nei casi di mobilità più ampia, fino ad un importo massimo di € 250,00 mensili, da rivedere ad ogni successivo cambiamento di destinazione durante il Percorso.
- valorizzazione "in itinere", da attuarsi attraverso l'allargamento delle esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro, che concorrono, comunque, a realizzare lo sviluppo professionale;
- valorizzazione al termine del percorso: priorità di utilizzo nei ruoli dove la risorsa ha maturato competenze, al verificarsi di esigenze interne al Gruppo di appartenenza;
- verifica degli stati di avanzamento:
  - relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento, a cura del Direttore Operativo, mirata a verificare l'evoluzione dei percorsi nell'ambito del Gruppo e basata su criteri di giudizio oggettivi, trasparenti e omogenei, in grado di misurare effettivamente lo sviluppo professionale del partecipante al percorso con riguardo al raggiungimento dei requisiti per svolgere quel ruolo; la relazione sarà asseverata dalla Direzione Generale per il successivo inoltro, in sintesi, al partecipante al percorso;
  - relazione annuale alle OO.SS. sull'andamento complessivo del progetto, in ordine al numero delle domande di partecipazione pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc) alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni siano state svolte, ai risultati discendenti dall'attività lavorativa in tal modo prestata;
  - ove necessario, previsione di prosecuzione di un ulteriore periodo finalizzato a colmare le "carenze formative".
- modalità per l'interruzione:
  - ad iniziativa del dipendente,
  - ad iniziativa aziendale, per mancato conseguimento (rilevato dal terzo quadrimestre in poi) degli obiettivi di crescita professionale compatibili con la permanenza nel percorso.





- avanzamenti di carriera per il Percorso Orizzontale relativo ai ruoli delle Strutture Periferiche - Rete e Capogruppo: Al personale inserito nel percorso verrà applicato il processo promotivo ordinario. Resta fermo che, decorsi due anni dal termine del percorso, il dipendente che non sia utilizzato in ruoli comportanti inquadramento e che nel periodo abbia sempre mantenuto una scheda di valutazione positiva, sarà inquadrato nel livello contrattuale immediatamente superiore e gli sarà riconosciuto il trattamento economico del livello retributivo superiore rispetto a quello posseduto, con il limite massimo del 3° Livello retributivo della 3^ Area Professionale.

Il Percorso Professionale Verticale è così regolamentato:

- Le aree di attività sulle quali orientare prioritariamente i percorsi, da comunicare periodicamente, in funzione delle esigenze aziendali di breve e medio termine.
- La mobilità territoriale: stante il fatto che il percorso ipotizzato risponde, da un lato, alla esigenza aziendale di qualificazione professionale delle risorse in un'ottica di flessibilità e, dall'altro, alle aspettative di crescita professionale e di carriera di coloro che volontariamente si pongono in tale percorso, sono superate le norme sulla mobilità di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 10 del presente accordo.
- Le principali modalità di svolgimento dei percorsi, in termini di:
  - esperienze operative (ruoli da ricoprire e tempi di permanenza secondo criteri individuali),
  - esperienze formative correlate;
  - sistema di "seguimento": svolto e monitorato a cura del Direttore Operativo che effettuerà la supervisione e il coordinamento- unitamente all'Ufficio Personale- con i responsabili diretti della struttura in cui il dipendente è occupato;
- verifica degli stati di avanzamento:
  - relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento, a cura del Direttore Operativo, mirata a verificare l'evoluzione dei percorsi nell'ambito del Gruppo e basata su criteri di giudizio oggettivi, trasparenti e omogenei, in grado di misurare effettivamente lo sviluppo professionale del partecipante al percorso con riguardo al raggiungimento dei requisiti per svolgere quel ruolo; la relazione sarà asseverata dalla Direzione Generale per il successivo inoltro, in sintesi, al partecipante al percorso;
  - in caso di esito negativo della verifica è prevista, per una sola volta, la ripetizione del modulo;
  - relazione annuale alle OO.SS. sull'andamento complessivo del progetto, in ordine al numero delle domande di partecipazione pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc) alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni siano state svolte, ai risultati discendenti dall'attività lavorativa in tal modo prestata;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- condizioni economiche, saranno da stabilire in termini di:
  - diarie per trasferimenti;
  - forme di sostegno contrattualmente previste: in alternativa ai trattamenti connessi ai trasferimenti (contributo alloggio o indennità di cui al terzo comma dell'art. 10 del presente accordo), riconoscimento al personale appartenente alla 3° area professionale di un' indennità straordinaria di percorso professionale, pari a € 70,00 mensili per i trasferimenti entro i 15 Km, € 117,00 mensili per trasferimenti da 16 a 25 Km, € 140,00 mensili per trasferimenti da 26 a 30 Km. L'indennità in parola è corrisposta per 12 mensilità e non concorre alla determinazione del TFR; è comunque in facoltà dell'Azienda riconoscere, nell'ipotesi di opzione per il contributo alloggio, un intervento economico aggiuntivo nei casi di mobilità più ampia, fino ad un importo massimo di € 250,00 mensili, da rivedere ad ogni successivo cambiamento di destinazione durante il Percorso;
- avanzamenti di carriera legati al percorso professionale. Al personale inserito nel percorso (il cui orizzonte temporale di riferimento è di massimo tre anni) verrà applicato il processo promotivo ordinario. Qualora, al termine del percorso, l'inserimento in ruolo comportante inquadramento si rivelasse non praticabile per due anni consecutivi, alla scadenza del secondo anno, il dipendente che nel periodo abbia sempre mantenuto una scheda di valutazione positiva, sarà inquadrato nel livello contrattuale immediatamente superiore e gli sarà riconosciuto il trattamento economico del livello retributivo superiore rispetto a quello posseduto;
- modalità per l'interruzione:
  - ad iniziativa del dipendente;
  - ad iniziativa aziendale, in caso di due verifiche trimestrali negative, anche non consecutive nell'arco dell'intera durata del percorso;
  - in entrambi i casi, viene comunque garantito il reinserimento del dipendente in mansioni almeno equivalenti a quelle di avvio del percorso e la riassegnazione ad una filiale del Gruppo di provenienza (secondo l'attuale assetto organizzativo della Rete Filiali), prescindendo dalla normativa in materia di trasferimenti prevista dall'art. 10 del presente accordo.

Qualora le domande annuali di partecipazione si rivelassero particolarmente elevate sotto il profilo numerico, saranno individuati di volta in volta - d'intesa con le OO.SS. - i criteri utili a stabilire le priorità temporali per l'accesso (dipendenti che inizieranno subito i percorsi; dipendenti che inizieranno successivamente), in modo comunque da evitare esclusioni.

L'Azienda trasmetterà una specifica comunicazione (tramite rete Intranet) al personale, nella quale saranno evidenziati tutti i suddetti aspetti.

➤ Informative alle OO.SS.

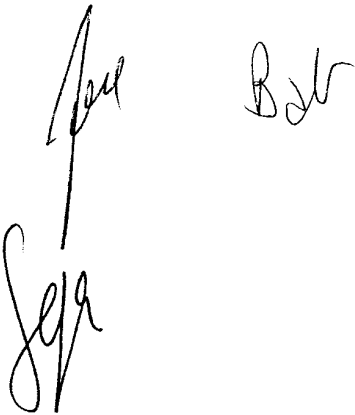
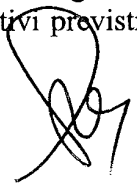

L'Azienda informerà le Organizzazioni Sindacali in ordine al numero di domande di partecipazione ai Percorsi Professionali pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc.), alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute

Professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni medesime siano state svolte, ai risultati discendenti dall'attività lavorativa in tal modo prestata ed agli sviluppi di carriera conseguenti, facendo riferimento a promozioni, inquadramenti o passaggi di categoria in forma separata da quelli riguardanti il personale non inserito nei Percorsi Professionali.

La prima verifica complessiva sull'attuazione del Progetto avverrà decorsi sei mesi dall'attivazione dell'iniziativa.

➤ Formazione:

I Percorsi Professionali saranno sostenuti da opportuni Progetti Formativi mirati a sviluppare adeguate capacità e conoscenze in coerenza con il ruolo da ricoprire e personalizzate sui bisogni di ogni singola risorsa. Tali interventi formativi possono rientrare all'interno dei quantitativi previsti per la formazione contrattualizzata



#### **ART. 4 - VALUTAZIONE PROFESSIONALE (1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> area professionale)**

In attuazione anche dei criteri di sviluppo professionale sanciti dal CCNL, la valutazione deve servire ad orientare il dipendente al miglioramento e quindi deve contenere un "feed back" analitico e responsabilizzare alla coesione operativa e al trasferimento di conoscenze.

La valutazione utile è quella che grazie all'interazione tra valutatore e valutato consente di tracciare obiettivi e percorsi di miglioramento.

Un processo di valutazione efficace può dare un contributo positivo all'evolvere di una cultura professionale più conforme all'idea di dignità del lavoro.

In tale contesto la valutazione professionale dei dipendenti, connessa allo sviluppo professionale concorre allo sviluppo di carriera degli stessi.

L'Azienda identifica come idonei elementi di valutazione le competenze professionali, i precedenti professionali, la padronanza del ruolo, le prestazioni, le attitudini e le potenzialità professionali.

La valutazione viene attribuita annualmente attraverso un giudizio professionale complessivo, comunicato al dipendente interessato, i cui contenuti sono modulati anche in relazione alle varie figure professionali.

La valutazione dei singoli aspetti viene espressa in termini di maggiore o minore positività del giudizio (negativo, adeguato, più che adeguato, eccellente).

La suddetta valutazione viene effettuata dal superiore diretto. Alla valutazione parteciperà uno o più responsabili della struttura di appartenenza di livello superiore al valutatore diretto.

La valutazione del dipendente, farà riferimento al 31 dicembre dell'anno solare appena trascorso, sulle mansioni svolte a tale data, purchè esercitate per almeno cinque mesi. In casi di cambiamento di ruolo/mansione nel corso dell'anno, il dipendente sarà valutato anche per le altre mansioni purchè svolte per almeno cinque mesi.

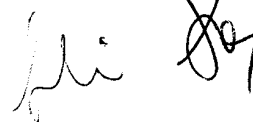
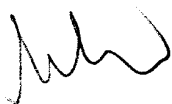
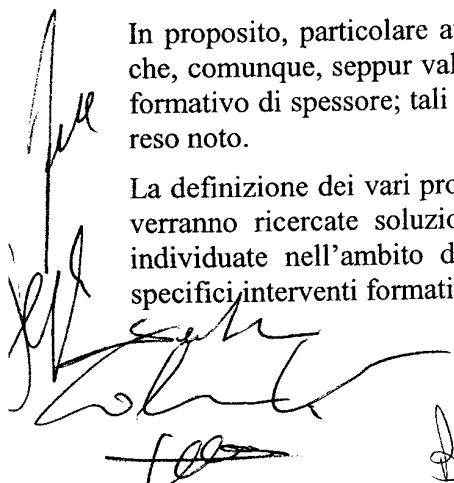
La valutazione verrà effettuata nei primi tre mesi dell'anno successivo all'anno di riferimento.

Al termine della procedura di valutazione, ciascun dipendente, verrà informato, in forma chiara e palese, circa il giudizio professionale complessivo, nel corso di un colloquio con il superiore diretto che ha effettuato la valutazione.

Poichè la valutazione deve servire principalmente ad orientare il dipendente al miglioramento attraverso anche l'interazione tra valutatore e valutato, il dipendente viene informato periodicamente circa il merito della valutazione medesima attraverso l'accesso allo strumento valutativo, partecipato alle OO.SS. e comunicato al personale, mediante la procedura intranet entro il 1° semestre dell'anno di riferimento della valutazione stessa; il valutatore nel corso del colloquio con l'interessato chiarirà il merito della valutazione espressa e potrà rappresentare i percorsi di miglioramento atti a colmare le carenze formative eventualmente rilevate.

In proposito, particolare attenzione verrà dedicata a coloro che risultino valutati negativamente o che, comunque, seppur valutati adeguati, presentino lacune tali da rendere opportuno un intervento formativo di spessore; tali informazioni troveranno riscontro nello strumento valutativo come sopra reso noto.

La definizione dei vari processi formativi verrà portata a conoscenza di tutto il personale; all'uopo verranno ricercate soluzioni atte a determinare un collegamento fra le aree di miglioramento individuate nell'ambito della valutazione professionale e la funzione preposta ad attivare gli specifici interventi formativi.



I dipendenti che nel corso dell'anno risultino presenti in servizio per un numero di giorni inferiore a cinque non riceveranno la valutazione di cui ai precedenti comma ma avranno la conferma dell'ultima valutazione secondo quanto previsto dall'art. 66 del C.C.N.L. del 12/02/05.

In caso di giudizio complessivo negativo si darà luogo ad una espressione esplicita e sintetica.

Il dipendente che abbia ricevuto un giudizio professionale negativo, entro cinque giorni lavorativi dalla comunicazione scritta dello stesso, potrà richiedere un colloquio formale verbalizzato, propedeutico al ricorso su detta valutazione, con almeno due valutatori che hanno espresso il giudizio. Su indicazione del dipendente, e qualora lo stesso ne faccia richiesta, a tale colloquio sarà presente un Rappresentante sindacale designato dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo. Entro dieci giorni lavorativi dal colloquio il dipendente potrà ricorrere avverso il giudizio inoltrando istanza scritta e motivata alla Direzione Generale tramite la direzione dell'unità di appartenenza.

Per l'esame dei ricorsi l'Azienda costituisce un'apposita commissione che acquisisce, dai soggetti che hanno espresso la valutazione, le motivazioni della stessa in relazione agli aspetti oggetto della contestazione del dipendente.

Il ricorrente può chiedere di essere assistito da un dirigente sindacale e può richiedere di essere ascoltato in sede di discussione del ricorso. Ai lavori della commissione partecipa a titolo consultivo un Rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale aziendale firmataria del presente accordo.

I Rappresentanti Sindacali presenti ai lavori della commissione potranno esprimere considerazioni orali o scritte in merito al ricorso.

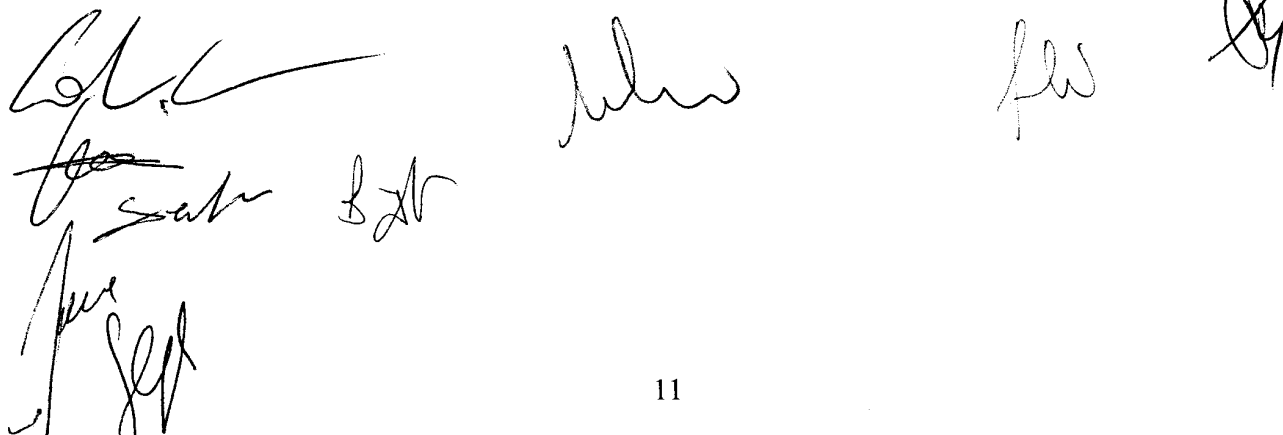
La decisione da parte della commissione dovrà attenersi agli atti concretizzati in sede di analisi della pratica del ricorso.

In caso di accoglimento del ricorso stesso la commissione formulerà sul dipendente un nuovo giudizio analitico.

Dell'esito della procedura verrà data comunicazione scritta e motivata al dipendente interessato. In presenza di una conferma negativa il dipendente può presentare ulteriore istanza presso il Direttore Generale il quale provvederà a convocare una commissione all'uopo costituita che nell'arco di cinque giorni esprime un ulteriore e definitivo giudizio di merito.

Fermo restando quanto sopra previsto per la procedura in caso di giudizio negativo, avverso il giudizio professionale complessivo potranno essere attivate le procedure di ricorso previste dall'art. 66 comma 6 e 7 del CCNL 12/02/05: verrà istituita apposita Commissione Tecnica ai cui lavori parteciperanno dipendenti designati dalla Banca e un rappresentante sindacale per ciascuna sigla firmataria del presente accordo, cui è demandato l'esame delle eventuali fattispecie anomale che verranno esaminate al fine di individuare soluzioni idonee.

La valutazione professionale come sopra articolata e finalizzata, per quanto ovvio, non sarà presa a riferimento per l'erogazione delle quote di salario variabile a fronte del sistema incentivante



## ART. 5 – AVANZAMENTO PER MERITO ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI

Le promozioni possono essere attuate solo nel livello immediatamente superiore o, in caso di passaggio di area, dal livello più elevato dell'area di appartenenza al primo livello dell'area superiore.

Il personale appartenente alla 1a e 2a area professionale può essere promosso per merito qualora abbia ricevuto almeno due valutazioni relative ad anni solari diversi.

Il personale appartenente alla 3a area, se neo assunto nel 1° livello, può essere promosso per merito solo a seguito di due valutazioni relative a due anni solari diversi; le promozioni nei livelli successivi possono avvenire in presenza di una sola valutazione.

L'Azienda effettuerà le promozioni con cadenza annuale, informando preventivamente le OO.SS. firmatarie del presente accordo circa il numero complessivo, la ripartizione per livello e per struttura di appartenenza, la data di effettuazione e di decorrenza delle stesse.



The image contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the lower half of the page, some appearing to be initials or full names in cursive script.

## ART. 6 – AVANZAMENTI ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI E PASSAGGI DI LIVELLO ALL'INTERNO DI ESSA

L'accesso alla categoria dei quadri direttivi ed i passaggi di livello all'interno di essa possono avvenire:

- per promozione ed inquadramento: annualmente l'Azienda dichiarerà il numero massimo delle promozioni e/o inquadramenti che verranno effettuati, nel corso dell'anno, in relazione alle esigenze maturate, attingendo al livello retributivo immediatamente precedente e - in misura non superiore al 25% del numero medesimo - a quello ancora antecedente.

Le progressioni di carriera come sopra indicate potranno avvenire in presenza di una valutazione del lavoratore che tenga conto dei suoi percorsi formativi e delle esperienze professionali;

- a seguito di superamento di prova selettiva volta a far conseguire l'accesso al 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi, riservata ai dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio di almeno 8 anni nell'ambito della 3<sup>a</sup> Area Professionale. Per tutti i partecipanti è richiesto un giudizio professionale complessivo non inferiore a "più che adeguato" nel corso dell'anno precedente a quello in cui è indetta la prova.

Il personale risultato idoneo a seguito di superamento della predetta prova verrà utilizzato di norma sulle strutture della rete.

La prova selettiva sarà indetta dalla Banca, in presenza di dichiarate esigenze, con cadenza almeno biennale.

- a seguito di superamento di prova selettiva volta a far conseguire l'accesso al 3° livello della categoria dei Quadri Direttivi, riservata ai dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio di 10 anni nell'ambito della 3<sup>a</sup> Area Professionale o un anno di permanenza nel 4° livello della 3<sup>a</sup> Area Professionale o nel 1° o 2° livello dei Quadri Direttivi. Per gli appartenenti al 4° livello della 3<sup>a</sup> Area Professionale e per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello è necessaria una anzianità di servizio minima di 5 anni alla data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alle selezioni. Per tutti i partecipanti è richiesto un giudizio professionale complessivo non inferiore a "più che adeguato" nel corso dell'anno precedente a quello in cui è indetta la prova.

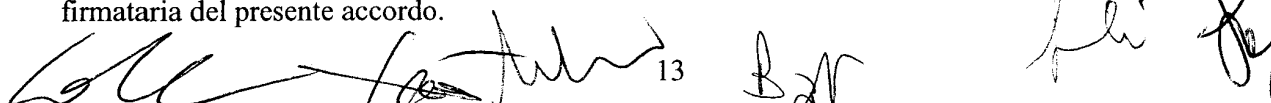
Il personale risultato idoneo a seguito di superamento della predetta prova verrà utilizzato di norma sulle strutture della rete.

La prova selettiva sarà indetta dalla Banca, in presenza di dichiarate esigenze, con cadenza almeno biennale.

La predetta prova selettiva produrrà, in presenza di un compatibile numero di idonei, un numero di promossi pari almeno al 20% del numero totale degli inquadramenti/promozioni a quadro direttivo di 3° livello retributivo effettuate nell'anno precedente.

La Banca provvederà a fornire alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, nel corso di apposito incontro, preventiva ed adeguata informativa sulle caratteristiche delle prove selettive e sulle modalità di svolgimento delle medesime. Successiva comunicazione sarà fatta al personale della Banca.

A tutte le prove indette e condotte dalla Banca, presenzierà un rappresentante per ogni OO.SS. firmataria del presente accordo.



**ART. 7 – RUOLI CHIAVE**

In attuazione dell'accordo 2/08/06 - che prevedeva, a seguito del progetto di ristrutturazione organizzativa, una rivisitazione dell'intera materia dei ruoli chiave in relazione sia alle nuove figure professionali che alla modifica di quelle già individuate - vengono previsti, in sostituzione di quanto disciplinato dall'art. 7 dell'accordo di rinnovo 7/6/06, i seguenti livelli minimi di inquadramento; restano invariate le previsioni inerenti gli inquadramenti minimi previsti nell'ambito delle Filiali, nonchè per i ruoli di Referente dei Centri Pmi.

Terza AREA PROF.LE	<b>FILIALE</b> - 3 A.P. STO di Filiali fino a 7 unità - 3.4 - Titolari filiali con organico a 2 unità - 3.4 - STO filiali con organico da 8 a 9
QD 1	<b>FILIALE</b> - Titolari filiali con organico da 3 a 4 - Sostituti filiali con organico da 10 a 16 <b>AREA TERRITORIALE</b> - Referente Team PMI - Referente Segmenti Retail – Affluent - Referente Segmenti Retail – Family - Responsabile Staff Controllo di Gestione e Segreteria di Direzione
QD 2	<b>FILIALE</b> - Titolari di Filiali con organico da 5 a 6 unità - Sostituti filiali con organico > 16 unità <b>AREA TERRITORIALE</b> - Responsabile Centro Private Banking
QD 3	<b>FILIALE</b> - Titolari di Filiali con organico da 7 a 9 unità <b>AREA TERRITORIALE</b> - Responsabile Staff Controller - Referente Segmenti Corporate
QD 4	<b>FILIALE</b> - Titolari di Filiali con organico da 10 a 13 unità <b>AREA TERRITORIALE</b> - Referente Organizzazione e Logistica - Referente Segmenti Retail – Small Business - Referente Personale
QD 4 1°MTE	<b>FILIALE</b> - Titolari di Filiali con organico da 14 a 29 unità <b>AREA TERRITORIALE</b> - Responsabile dei centri PMI - Direttore Territoriale
QD 4 2°MTE	<b>FILIALE</b> - Titolari di Filiali con organico > 29 unità

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

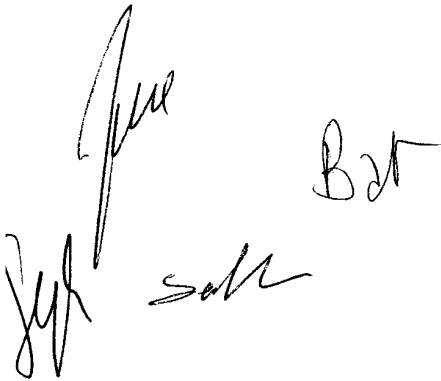
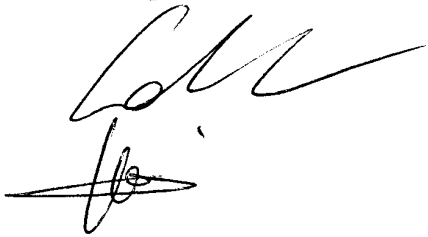


Note:

ogni riferimento numerico alle "unità" di cui si compongono le dipendenze deve intendersi costituito con inclusione del personale part-time secondo la disciplina di legge e contrattuale in materia ed esclusione del personale di cui all'art. 82 del CCNL 12/02/2005; si intende invece sempre compreso il soggetto cui si riferisce l'inquadramento.


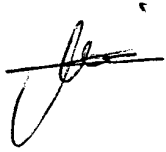
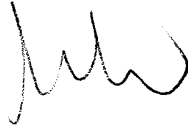
Fermo restando che l'inquadramento maturerà allo scadere del periodo contrattualmente previsto (*di mesi 3 e 5, rispettivamente per l'assegnazione del lavoratore/lavoratrice alla 3<sup>a</sup> A.P., ovvero ai relativi livelli retributivi, o alla categoria dei quadri Direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro*) si precisa che, per quanto ovvio, per tutti i ruoli chiave che il presente accordo introduce ex novo, ovvero fissa un inquadramento minimo diverso da quello precedentemente previsto, i termini contrattualmente previsti per l'inquadramento decorreranno dalla data dell'8 marzo 2007 o comunque, dalla data di effettiva adibizione dell'interessato se successiva.

Resta inteso che a fronte di formale richiesta da parte dell'interessato, motivata da situazioni di particolare criticità personale, la Banca verificherà l'esistenza di soluzioni alternative adeguate.



## ART. 8 - NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

Le parti, sia con riferimento a quanto previsto al n. 6, dell'art. 73 del vigente CCNL, per i Quadri Direttivi, che con riferimento al punto 9 dell'art. 81 del vigente CCNL, per le Aree Professionali, qualora vengano individuati nuovi profili Professionali connessi a nuove attività o ai processi di modificazione che stanno interessando e interesseranno l'Azienda, si incontreranno per dare precisa connotazione ai profili medesimi all'interno della complessiva disciplina sia nazionale, sia aziendale del rapporto di lavoro.



## ART. 9 – PART TIME

### A) AREE PROFESSIONALI

In premessa l'Azienda dichiara l'obiettivo di crescita della misura dei rapporti di lavoro a tempo parziale che, nell'ambito di vigenza contrattuale, è identificato nella misura minima del 12% del personale in servizio a tempo pieno appartenente alle Aree Professionali.

L'1% della predetta percentuale viene riservato alle richieste di part time presentate da dipendenti con figli, fino al compimento del terzo anno di età (nel caso di figli adottati entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e fino al compimento del sesto anno di età), che a tal fine saranno inserite nella graduatoria specifica di cui ai successivi comma.

L'Azienda dichiara altresì la propria disponibilità a favorire l'accoglimento delle richieste di part time presentate da dipendenti destinatari delle previsioni di cui all'art.33 della legge 104/92 (tutela dei soggetti con handicap grave) e le Parti condividono che l'accoglimento delle predette richieste avvenga con priorità rispetto alle altre domande presentate.

Per ciascun Gruppo (cfr. allegato 1 del presente accordo) verrà comunque garantita una percentuale minima di trasformazione di rapporti da tempo pieno a part time pari al 5% del personale in servizio a tempo pieno appartenente alle Aree Professionali.

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa di legge e dal contratto nazionale di lavoro, l'Azienda, in presenza di proprie esigenze organizzative e produttive, accoglierà domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, presentate dai dipendenti in servizio, con le modalità di seguito indicate:

- Destinatari della presente disciplina sono tutti gli appartenenti alle aree professionali, con contratto a tempo indeterminato, purchè abbiano superato il periodo di prova e non svolgano compiti di Titolare o di Sostituto.
- I dipendenti interessati potranno avanzare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito del Gruppo di appartenenza. Le strutture di Direzione Generale e del Consorzio con sede in Firenze vengono in tale contesto considerate come un Gruppo; le strutture del Consorzio con sede in Siena sono invece considerate nell'ambito del Gruppo consedente;
- Per ciascun Gruppo verranno formate due graduatorie: nella prima, a carattere generale, saranno inseriti tutti i dipendenti interessati, tenendo conto dell'anzianità di servizio di ciascun dipendente (0,20 punti per ogni anno di servizio, computandosi proporzionalmente le frazioni di anno) e dei familiari conviventi (coniuge, anche di fatto se risultante dallo stato di famiglia e figli: 1 punto per ciascuno di essi; un ulteriore punto verrà riconosciuto laddove manchi un genitore nelle fattispecie indicate nell'art.12 , 2° comma, del D.P.R 917/1986); i dipendenti indicati nel 2° comma del presente articolo, verranno inoltre inseriti anche in una seconda graduatoria, a carattere specifico, formata con i medesimi criteri e punteggi sopra indicati. Da quest'ultima graduatoria la Banca attinge al fine di soddisfare la percentuale dell'1% indicata nel 2° comma, fino a concorrenza della medesima ed indipendentemente dalla collocazione di tali richieste nella graduatoria generale.
- Nel corso di ciascun anno l'Azienda pone in essere le trasformazioni di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale attingendo dalle graduatorie come sopra formate secondo l'ordine delle stesse e dando precedenza a coloro che sono inseriti nella graduatoria specifica.
- Resta confermata la priorità di accoglimento della domanda presentata dal lavoratore in servizio, con l'inquadramento necessario, che appartiene all'unità produttiva in cui si è manifestata l'esigenza medesima.

- L'azienda comunicherà le proprie esigenze di part time in ciascun Gruppo specificando l'orario di lavoro e la relativa articolazione giornaliera e settimanale nonché la sede di utilizzo immediato delle prestazioni lavorative a part time.  
Qualsiasi trasferimento attuato per dare applicazione alla presente normativa è da riguardare alla stregua di un trasferimento attuato a seguito di richiesta dell'interessato.
- L'accoglimento della domanda di trasferimento, presentata dal dipendente a tempo parziale, comporta il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ferma restando la durata dei rapporti part time già in essere, i nuovi rapporti part time verranno instaurati a tempo determinato e per una durata massima di 24 mesi, fatta eccezione per i soggetti di cui al 2° e 3° comma, per i quali la durata massima è fissata in 12 mesi al fine di consentire l'accoglimento di un maggior numero di richieste.

A tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposto il buono pasto di importo proporzionalizzato all'orario settimanale svolto dall'interessato.

La presente disciplina entra in vigore dall' 01/09/06, con riferimento al quadrimestre ottobre 2006 /gennaio 2007 ed è soggetta ad una fase sperimentale della durata di un anno (fino al 30/09/07), al termine della quale le parti si incontreranno per valutare la situazione.

Le Parti si impegnano inoltre a valutare ulteriori modalità di articolazione del rapporto di lavoro part time.

## B) QUADRI DIRETTIVI

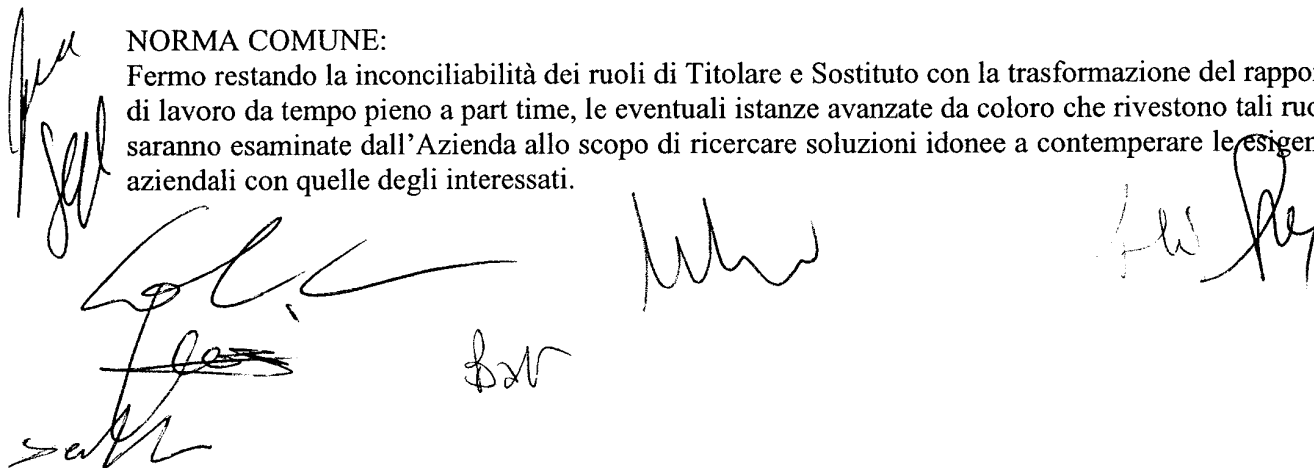
La Banca, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può accogliere domande di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a part time presentate da dipendenti in servizio inquadrati nella categoria dei quadri direttivi con contratto a tempo indeterminato, purchè abbiano superato il periodo di prova e non svolgano compiti di Titolare o di Sostituto, nell'ambito della percentuale massima del 2% del personale (a full time) inquadrato nella predetta categoria.

L'azienda dichiara la propria disponibilità a favorire l'accoglimento delle domande avanzate da dipendenti destinatari delle previsioni di cui all'art. 33 della legge 104/92 (tutela dei soggetti con handicap grave) e da dipendenti con figli fino a tre anni di età (in caso di figli adottivi, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e fino al compimento del sesto anno di età).

Laddove nell'applicazione della presente disciplina emergessero particolari problematiche le Parti si incontreranno ai fini di una valutazione in merito.

### NORMA COMUNE:

Fermo restando la inconciliabilità dei ruoli di Titolare e Sostituto con la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, le eventuali istanze avanzate da coloro che rivestono tali ruoli, saranno esaminate dall'Azienda allo scopo di ricercare soluzioni idonee a contemperare le esigenze aziendali con quelle degli interessati.



## **ART. 10 TRASFERIMENTI (1a, 2a e 3a area professionale)**

### **1) Trasferimenti ad iniziativa della Banca**

Oltre alla disciplina legislativa e contrattuale, in tema di trasferimenti in diverso comune dei dipendenti appartenenti alla 1a, 2a e 3a area professionale che abbiano superato i 15 anni di anzianità di servizio, valgono le seguenti previsioni:

- a) lavoratori con anzianità di servizio compresa tra 15 e 20 anni: il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore se l'unità di destinazione dista più di 40 km. (percorso più breve rilevato da strumentazione informatica disponibile sul Portale Aziendale) da quella di appartenenza;
- b) lavoratori con anzianità di servizio superiore a 20 anni: il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del dipendente.

Le disposizioni di cui alle lettere a), e b), non si applicano ai Titolari di Filiali o dipendenze comunque denominate, nonché a coloro che sono stati incaricati dall'Azienda di svolgere mansioni che comportino l'inserimento nei ruoli suddetti o nella categoria dei Quadri Direttivi.

Per i trasferimenti di cui sopra che non determinino il cambiamento di residenza del lavoratore, la Banca riconosce al dipendente un'indennità pari a otto o quindici giorni di diaria ove la distanza (considerata quale percorso più breve con i mezzi pubblici) tra l'unità produttiva ove cessa l'assegnazione e quella di nuova destinazione sia compresa, rispettivamente, tra sedici e cinquanta chilometri, o sia superiore a quest'ultima distanza.

I limiti di trasferibilità previsti dai precedenti comma non si applicano nel caso di inserimento del dipendente nei percorsi professionali di cui all'art. 3 del presente accordo. Parimenti si rinvia alle specifiche previsioni in materia di percorsi professionali per quanto concerne il trattamento economico spettante in questi casi.

### **2) Trasferimenti a domanda tra Ambiti Territoriali diversi**

Il dipendente che abbia almeno 4 anni di servizio e che desideri far inserire la propria domanda di trasferimento nella apposita graduatoria riferita agli ambiti territoriali di cui all'elenco allegato (cfr. allegato n. 2) può avanzare la domanda medesima, indicando un massimo di due ambiti, con eventuale preferenza per talune unità situate entro detti ambiti.

Il dipendente ha altresì facoltà di limitare la domanda di trasferimento ad una parte dell'ambito territoriale indicando un comune specifico; in tal caso la domanda si intende valida solo per i comuni situati ad una distanza non superiore a 40 Km da quello indicato (percorso più breve rilevato da strumentazione informatica disponibile sul Portale Aziendale).

A questo scopo, nel mese di novembre di ciascun anno, il dipendente che ne abbia interesse ha facoltà di inviare la domanda, che ha valore dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno successivo. Dette domande sono separatamente riguardate in relazione a ciascun ambito territoriale indicato ed all'area professionale di appartenenza dell'istante.

Nel corso del mese di maggio i dipendenti hanno facoltà di presentare nuove domande o modificare le precedenti con effetto dal 1° luglio successivo.

In ogni momento, e comunque prima dell'eventuale accoglimento, il dipendente ha facoltà di revocare la propria domanda, con conseguente decadenza dalla graduatoria.

Per le domande riferite a ciascun ambito territoriale e, all'interno di questo, ad ogni singola area professionale vengono formate graduatorie ordinate in base all'anzianità di servizio; a parità di

anzianità di servizio si tiene conto dell'età degli interessati; il personale in servizio con rapporto di lavoro a part-time può essere inserito nelle graduatorie di cui trattasi; a questo specifico fine l'anzianità maturata part time ha un peso uguale a quella maturata a tempo pieno.

Le graduatorie in tal modo formate hanno efficacia solo nell'anno di riferimento ed il 31 dicembre di ciascun anno decadono automaticamente.

Nel corso di ciascun anno l'Azienda pone in essere i trasferimenti attingendo, per metà del totale delle necessità, dalle graduatorie come sopra formate, secondo l'ordine delle stesse; l'altra metà verrà soddisfatta prescindendo dall'ordine delle graduatorie o dalle graduatorie stesse. Semestralmente, i trasferimenti effettuati in ordine di graduatoria dovranno essere di numero uguale o superiore rispetto a quelli effettuati con diverso criterio; eventuali non bilanciamenti, per effetto di un numero superiore di trasferimenti effettuati in ordine di graduatoria, si riportano ai periodi successivi.

La Banca, nell'accogliere la domanda, assegna il dipendente ad un'unità produttiva dell'ambito territoriale tenendo presente l'eventuale limitazione territoriale e, ove possibile, le preferenze indicate.

Oltre alle assegnazioni definitive del personale di nuova assunzione, non rilevano ai fini del presente punto 2 e non concorrono alla determinazione del totale delle necessità:

- i trasferimenti volti a coprire le posizioni di titolare o di sostituto ovvero a coprire i ruoli che comportino l'inserimento nella categoria dei Quadri Direttivi;
- i trasferimenti determinati da situazioni di particolare gravità o quelli adottati in virtù di disposizioni di Legge;
- i trasferimenti volti a far fronte ad esigenze straordinarie delle unità produttive della Banca mediante assegnazioni temporanee, sia del personale in servizio, che di nuova assunzione (limitatamente per questi ultimi a due volte); la durata massima delle assegnazioni temporanee è determinata: per le casistiche per le quali la legge prevede la possibilità di assunzioni a tempo determinato, per il tempo previsto dalle norme; per le altre, in sei mesi;
- le assegnazioni effettuate per la costituzione dell'organico nelle filiali di nuova apertura;
- le assegnazioni dei dipendenti rimasti assenti dal servizio per qualsiasi motivo, per periodo non inferiore a sei mesi;
- le assegnazioni dei lavoratori che rientrano dalla gravidanza o dall'aspettativa post-partum, ad unità produttive che ne facilitino il rientro al luogo di domicilio o di residenza, su richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio;
- i trasferimenti effettuati a seguito di avvenute riduzioni di organico di unità produttive;
- i trasferimenti operati a seguito di ristrutturazioni organizzative che verranno riguardate con riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L. o da accordi aziendali;
- i trasferimenti effettuati tra unità produttive nell'ambito dello stesso ambito territoriale;
- i trasferimenti imposti dalle assegnazioni che discendono dall'utilizzo (anche per le eventuali uscite) del personale nell'ambito dei piani di sviluppo professionale.
- le assegnazioni effettuate nell'ambito dei percorsi professionali, sia al termine che in caso di interruzione degli stessi.

Il dipendente che veda accolta la propria domanda di trasferimento decade dalla graduatoria per l'altro ambito territoriale per il quale abbia, eventualmente, presentato domanda; il dipendente

escluso dal trasferimento per effetto della limitazione territoriale di cui al 2° comma del presente punto 2 mantiene la propria posizione in graduatoria.

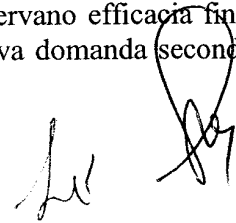
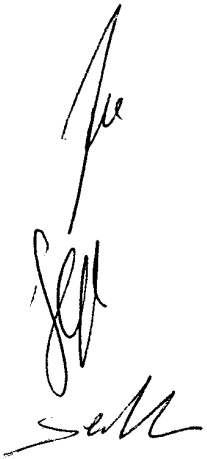
La Banca fornisce alle OO.SS. Aziendali firmatarie del presente accordo con cadenza semestrale le graduatorie dei trasferimenti a domanda nonché, con cadenza trimestrale, l'elenco dei trasferimenti effettuati.

Eventuali domande di trasferimento inoltrate con modalità diverse non rientrano nella presente procedura e hanno valore ai soli fini delle previsioni del Contratto Nazionale.

**CLAUSOLA TRANSITORIA (per i trasferimenti a domanda)**

La presente normativa avrà applicazione a partire dalle domande presentate nel mese di novembre 2006, le quali avranno valore dal 1-01-2007 al 31-12-07.

Le domande precedentemente presentate, con valore fino al 31/12/06, conservano efficacia fino a detta data, fatta salva la facoltà dei dipendenti interessati di presentare nuova domanda secondo i nuovi criteri.

A group of handwritten signatures in black ink, including a large signature on the left and several smaller ones to its right.A handwritten signature in black ink, consisting of a few stylized letters.A vertical column of handwritten signatures in black ink, starting with a large one at the top and several smaller ones below.

## ART. 11 - MISSIONI

Fatto salve le previsioni di cui al CCNL, ove l'azienda disponga l'invio in missione di personale appartenente alle Aree Professionali che, per le caratteristiche della missione stessa, debba viaggiare al di fuori dell'orario di lavoro per poter svolgere gli adempimenti richiesti, in tutte le circostanze in cui non sussistano i requisiti individuati dal nuovo CCNL per dar luogo all'erogazione del trattamento di diaria sarà riconosciuto un compenso come di seguito individuato:

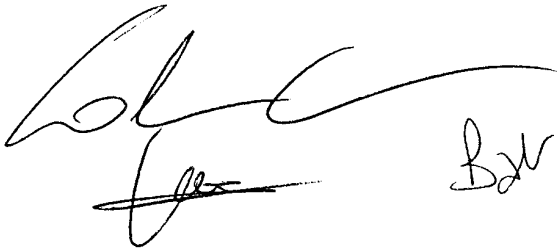
- a) € 12,91 giornaliera a fronte di missioni c.d. a corto raggio – casi in cui la distanza fra la località di missione e la residenza (abituale dimora) del lavoratore non è superiore a 25 km;
- b) € 15,49 giornaliera a fronte di missioni che, esulando dal corto raggio ma non raggiungendo il numero di cinque nel mese di riferimento, vengono regolate con rimborso a piè di lista.

I compensi di cui sopra saranno erogati a condizione che i trasferimenti si collochino a ridosso dell'orario di lavoro dell'unità produttiva ove si svolge la missione, sia per l'andata sia per il ritorno; nel caso in cui uno dei due viaggi avvenga, per intero o prevalentemente, in orario di lavoro il compenso in esame sarà erogato con una riduzione pari al 50%.

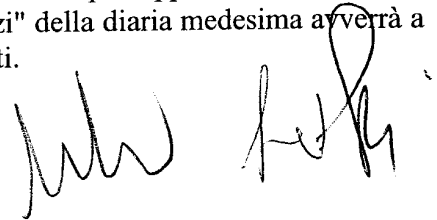
Per quanto attiene all'individuazione delle distanze chilometriche ai fini della classificazione a corto raggio o meno delle missioni di cui trattasi, vengono confermati i criteri di determinazione attualmente in uso (percorso più breve rilevato da strumentazione informatica disponibile sul Portale Aziendale da Utilità – Mappe).

Tenuto conto del notevole rallentamento degli spostamenti che necessitano di collegamenti via mare, le missioni in cui sia necessario far ricorso ad un trasporto marittimo saranno comunque riguardate come a lungo raggio, senza considerare le distanze effettive.

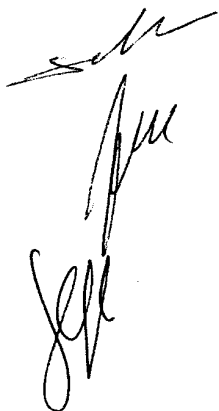
In relazione all'introduzione, sempre più diffusa della riduzione dell'orario di intervallo si conviene che, con decorrenza dal mese di aprile 2007, ove sussistano i presupposti contrattuali per l'applicazione del regime di diaria, la corresponsione di due "terzi" della diaria medesima avverrà a fronte di missioni la cui durata sia superiore alle 9 ore e 30 minuti.



Handwritten signature, possibly reading "Barr".



Handwritten signature.

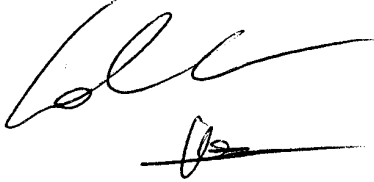


Handwritten signature.



**Art.12 - NUCLEO DI PERSONALE A DISPOSIZIONE**

Nell'ambito di ciascuna Area Territoriale è costituito un apposito nucleo di personale a disposizione composto da un numero di dipendenti tale che la Direzione dell'Area stessa possa provvedere alle ordinarie coperture delle esigenze di sostituzione nell'ambito territoriale di riferimento.



## ART. 13 – PERMESSI STRAORDINARI

### Permessi non retribuiti

Ciascun lavoratore potrà usufruire annualmente di cinque giorni di permesso non retribuito per far fronte ad esigenze di carattere personale.

L'utilizzo dei permessi è frazionabile in singole giornate, in parti di esse, con limite minimo di un quarto d'ora.

I giorni di permesso di cui trattasi non possono cumularsi alle ferie o ai giorni di permesso per recupero delle festività soppresse e non possono determinare la congiunzione tra una festività infrasettimanale e la domenica precedente o il sabato successivo. Ove non siano utilizzati, totalmente o parzialmente nell'arco dell'anno, non possono aggiungersi a quelli degli anni successivi.

I giorni di permesso non retribuiti di cui al comma che precedono sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Ciascun dipendente ha facoltà di fruire di permessi non retribuiti per l'assistenza dei figli malati di età inferiore ad otto anni, con le stesse modalità di documentazione previste dall'art. 47 comma 3 del Decreto Legislativo 151/2001 (certificato rilasciato da medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato).

La malattia del bambino che dia luogo al ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

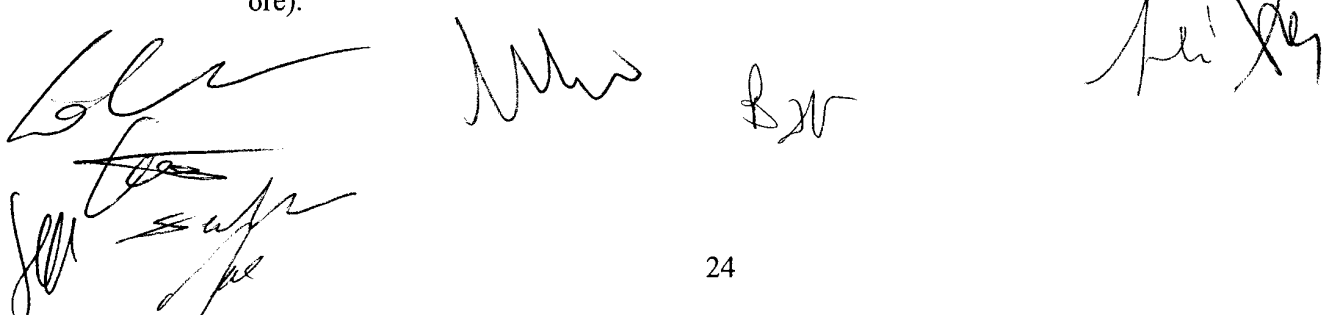
Ai fini della fruizione del congedo per malattie del bambino la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 28/12/2000 n. 445 attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

La Banca fornirà annualmente, per iscritto, un'informativa alle Organizzazioni Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo, relativamente ai periodi di permesso straordinario retribuito e non retribuito concessi al personale, senza alcuna indicazione dei nominativi dei lavoratori interessati, né delle motivazioni esistenti alla base delle relative richieste.

### Permessi retribuiti

Vengono riconosciuti, con decorrenza dal mese di aprile 2007, brevi permessi retribuiti nei casi e nelle misure di seguito indicati:

- 1) casi di nascita figli: due giorni di permesso;
- 2) casi di morte: fermo restando le previsioni di cui all'art. 4 della L. 8/3/2000 n. 53, nel caso in cui l'evento colpisca coniuge, figli, genitori o altri familiari conviventi : tre giorni di permesso continuativi ad evento;
- 3) per riconosciuti motivi di carattere personale e familiare, gravi ed indilazionabili: a richiesta del dipendente interessato e compatibilmente con le esigenze aziendali che verranno di volta in volta valutate dalle competenti strutture di riferimento: fino a 2 giorni (anche ad ore).



## ART. 14 - PERMESSI RETRIBUITI AI LAVORATORI STUDENTI

Ai lavoratori studenti vengono concessi permessi straordinari retribuiti nelle seguenti misure:

- a) Permesso di 20 giorni lavorativi per sostenere l'esame di maturità nelle scuole secondarie di secondo grado, frazionabile in due periodi in relazione allo svolgimento delle prove scritte ed orali dell'esame stesso;
- b) Permesso di 12 giorni lavorativi per sostenere in prima sessione l'esame di idoneità ad una classe intermedia di un corso di studi di una scuola secondaria di secondo grado frazionabile in due periodi in relazione allo svolgimento delle prove scritte ed orali dell'esame stesso; per sostenere il suddetto esame di idoneità in seconda sessione, si fa luogo all'applicazione di quanto previsto dall'art.10 della L. 20 maggio 1970, n. 300;
- c) Permesso di 12 giorni lavorativi per sostenere l'esame di licenza di scuola media inferiore frazionabile in due periodi in relazione allo svolgimento delle prove scritte ed orali dell'esame stesso, con l'obbligo per il dipendente di riprendere servizio entro 3 giorni dalla data in cui è terminato l'esame sostenuto;
- d) Permesso di 3 giorni lavorativi per sostenere esami:
  - di corsi di laurea (di durata triennale), per la durata di sei anni a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso;
  - di corsi di laurea specialistica/ magistrale (di durata biennale, dopo la laurea) per la durata di quattro anni a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso;
  - di corsi di laurea il cui corso di studi sia di durata di almeno 4 anni, per la durata di dieci anni a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso;
  - corsi di diploma universitario, sulla base dell'ordinamento anteriore al D.M.03/11/1999 n.509 per la durata di sei anni, a partire a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso.

Tali permessi sono fruibili, nell'arco temporale suddetto, esclusivamente da dipendenti, che non abbiano ancora conseguito uno dei titoli sopra elencati, fatta eccezione per la laurea specialistica/magistrale che presuppone il conseguimento di idoneo titolo di accesso. Il numero di tali permessi è pari al numero degli esami che, secondo il piano di studi della facoltà frequentata, rimane da sostenere dal momento dell'inizio del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle modalità di fruizione dei predetti permessi, il numero massimo dei giorni di permesso riconosciuto per ciascun esame può essere utilizzato frazionatamente, presentando idonea attestazione a giustificazione, non solo qualora l'esame sia articolato in più prove (scritto ed orale) ma anche per il successivo espletamento di adempimenti amministrativi per il perfezionamento dello stesso (ad esempio registrazione).

In caso di cambiamento di facoltà o di corso, qualora in costanza del rapporto di lavoro il dipendente abbia già fruito di permessi per sostenere esami nella facoltà o nel corso o nelle facoltà o nei corsi il cui corso di studi è stato abbandonato, tali permessi saranno considerati come fruiti nell'ambito del numero dei permessi che spetta in relazione al numero di esami da sostenere presso la facoltà cui il dipendente risulta iscritto.

Per stabilire il periodo di spettanza si tiene conto del corso universitario al quale il dipendente è iscritto al momento della richiesta dei permessi, computando altresì gli anni accademici già trascorsi dal primo permesso usufruito.

Qualora il dipendente debba ripetere o sostenere esami in numero eccedente quello dei permessi spettantigli, per gli esami eccedenti (e ciò anche per corsi universitari ulteriori

rispetto a quelli già conseguiti), si fa ovviamente luogo alla sola applicazione di quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.


- e)
- Permesso retribuito di 10 giorni lavorativi in occasione dell'esame di laurea (triennale).
  - Permesso retribuito di 10 giorni in occasione dell'esame di laurea specialistica/ magistrale (durata biennale dopo la laurea).
  - Permesso retribuito di 15 giorni lavorativi in occasione dell'esame di laurea il cui corso di studi sia di durata di almeno 4 anni;
  - Permesso retribuito di 10 giorni lavorativi in occasione della prova finale di diploma universitario (durata triennale) secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 3/11/99 n. 509

I predetti permessi possono essere goduti una sola volta e sono utilizzabili anche in modo frazionato, per singole giornate nell'arco di tempo relativo alla preparazione e discussione delle predette prove finali.

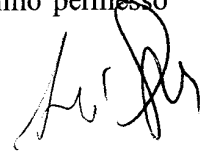
Le normative previste dai precedenti punti d) ed e) entreranno in vigore a far tempo dal mese di aprile 2007.

#### Norma transitoria

Per coloro che alla data del 1° aprile 2007 hanno già usufruito di permessi di cui al punto d) del presente articolo, l'arco temporale previsto decorre dalla data di concessione del primo permesso usufruito.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and the initials 'BXR' below it.



Handwritten signature on the right side of the page.

## **Art.15 - CONTRIBUTI AI LAVORATORI STUDENTI E CORSI DI LINGUE**

Entro il 31 ottobre di ogni anno la Banca corrisponde ai lavoratori studenti un contributo allo studio fissato nelle misure appresso indicate:

- a) Euro. 51,65 annue ai lavoratori iscritti a corsi di scuola media inferiore, contributo assegnabile previa presentazione del certificato di iscrizione o comunque al sostenimento dell'esame come privatista, purchè il rapporto di lavoro sia cominciato rispettivamente prima del termine dell'anno scolastico o prima degli esami;
- b) Euro 77,47 annue ai lavoratori iscritti a corsi di scuola media superiore, contributo assegnabile previa presentazione del certificato di iscrizione o comunque al sostenimento dell'esame come privatista, purchè il rapporto di lavoro sia cominciato rispettivamente prima del termine dell'anno scolastico o prima degli esami;
- c) un contributo pari all'ammontare delle tasse pagate dai lavoratori studenti immatricolatisi o iscritti successivamente all'inizio del rapporto di lavoro a corsi universitari per il conseguimento, per la prima volta, dei seguenti titoli di studio:
  - o laurea (di durata triennale)
  - o di laurea specialistica/ magistrale (di durata biennale, dopo la laurea), oppure
  - o di laurea il cui corso di studi sia di durata di almeno 4 anni e diploma universitario, sulla base dell'ordinamento anteriore al D.M.03/11/1999 n.509in una delle discipline che davano diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali, ai sensi delle disposizioni contenute negli artt.54, 1°comma lett.d) (e 32, 1°comma lett.d) del CCNL 19/12/94 (e 16 giugno 95 per personale direttivo), abrogate dall'art.37 del CCNL 11/07/1999, al massimo, per gli anni dell'effettivo piano di studi della facoltà universitaria cui lo studente è iscritto più uno.

In caso di cambiamento di facoltà (corso di laurea) o di opzione per l'iscrizione ai correlati corsi di laurea/ laurea magistrale da parte degli studenti iscritti secondo l'ordinamento didattico precedente il DM n.509/1999, gli anni frequentati presso altre facoltà (corsi di laurea) o nei correlati corsi del vecchio ordinamento e che hanno data diritto al contributo di cui sopra, sono computati come anni già svolti nell'ultimo corso (di laurea) cui il dipendente risulta iscritto.

Ai dipendenti che superino, durante il rapporto di lavoro, un esame di laurea di cui alle previsioni del punto c) è corrisposto, con decorrenza a partire dal mese di aprile 2007, per una sola volta ed in relazione al solo primo diploma di laurea conseguito nell'ambito dell'intero corso di studi effettuato, un contributo straordinario di:

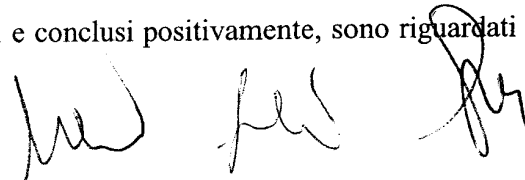
- Euro 258,23 per laurea di almeno 4 anni
- “ 206,58 per diploma universitario e laurea triennale
- “ 103,29 per laurea specialistica/magistrale

I suddetti benefici, devono essere richiesti entro un mese dalla data del conseguimento.

Ai lavoratori addetti a mansioni inerenti al servizio estero e coloro che sono inseriti nelle carriere speciali, che frequentino corsi di lingue estere verrà riconosciuto, dietro presentazione di idonea documentazione, comprendente l'attestato del superamento della prova finale, il rimborso dell'importo corrispondente ai due terzi delle spese effettivamente sostenute per l'iscrizione, la frequenza e la prova finale dei corsi.

Per poter ottenere tale contributo, i lavoratori devono aver ottenuto l'autorizzazione per l'iscrizione al corso della Direzione Generale, che terrà presente anche le previsioni di cui al terz'ultimo comma.

I corsi di lingua autorizzati dall'Azienda, se svolti e conclusi positivamente, sono riguardati come formazione svolta fuori dell'orario di lavoro.


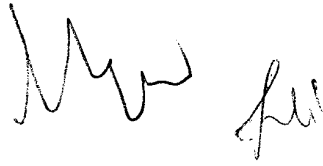
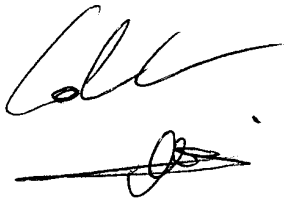


Per i lavoratori ai quali non si applicano le previsioni di cui al comma che precedono, il rimborso dell'importo corrispondente ai due terzi delle spese effettivamente sostenute per l'iscrizione, la frequenza e la prova finale sarà riconosciuto, dietro presentazione di idonea documentazione, comprendente l'attestato del superamento della prova finale, solo per i corsi delle seguenti lingue estere: inglese, francese, tedesco, spagnolo, cinese e russo.

La previsione di cui al comma che precede si applica fino ad un massimo di cento dipendenti per ogni anno.

I suddetti rimborsi avranno luogo nel mese di febbraio di ciascun anno relativamente alle documentazioni pervenute nel corso dell'anno solare che precede e saranno erogati secondo una graduatoria in ordine di anzianità di servizio.

Ove ripropongano la documentazione richiesta lavoratori che già abbiano usufruito del rimborso, essi saranno inseriti nella parte finale della graduatoria (tra di loro, in ordine di anzianità di servizio).



### ART. 16 – AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI

La Banca agevola il dipendente studente assegnandolo, compatibilmente con le esigenze di servizio, ad una unità produttiva che consenta il regolare mantenimento di effettivi rapporti con l'ambiente scolastico o universitario.

*Colli*      *MW*      *Lu*      *Pa*  
*[Signature]*  
*Fine*      *Bar*  
*→ ak*  
*[Signature]*

**ART. 17 – ESTENSIONE AGLI EX DIPENDENTI DELLE PROVVIDENZE PER I FIGLI STUDENTI DEI LAVORATORI IN SERVIZIO**

Le provvidenze per i figli studenti dei lavoratori in servizio, di cui al vigente CCNL, trovano applicazione anche nei confronti degli ex dipendenti, o loro aventi causa, cessati dal servizio con diritto immediato al trattamento di pensione od altri trattamenti erogati da enti previdenziali, sia ove abbiano figli studenti o equiparati ai figli studenti a loro carico, sia ove abbiano figli studenti o equiparati ai figli studenti a carico del coniuge e questo non abbia diritto, a qualsiasi titolo, ad alcun beneficio connesso agli studi dei medesimi figli o degli equiparati a questi.

*[Handwritten signatures and initials]*  
Col  
~~to~~  
sal Bat  
fue  
fel



## ART. 18 – PREMIO AZIENDALE

Per quanto riguarda l'erogazione del premio aziendale, le Parti, nel darsi reciprocamente atto che le condizioni ed i criteri stabiliti nel Contratto Integrativo Aziendale 24/11/00 necessitano di un intervento di revisione e rimodulazione, in considerazione sia delle significative variazioni intervenute per quanto riguarda i valori economici di bilancio precedentemente presi a riferimento a seguito della adozione dei nuovi principi contabili internazionali (IAS), sia nell'ottica di rendere più coerente il collegamento alla variabilità dei risultati aziendali, convengono di sostituire gli artt. 18 (premio aziendale Aree Professionali) e 19 (premio aziendale Quadri Direttivi) del CIA 24/11/00, nei seguenti termini.

\*\*\*

Il premio aziendale si compone di due quote, aventi diverse caratteristiche:

- prima quota (A): l'erogazione ed il calcolo sono collegati al posizionamento di predeterminati indicatori di produttività strutturale, connessi all'andamento della gestione operativa centrata sull'intermediazione con la clientela;
- seconda quota (B): l'erogazione ed il calcolo sono condizionati dall'andamento aziendale in stretto collegamento dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento con gli obiettivi programmati annualmente per la redditività complessiva della Banca e del Gruppo.

Per la misurazione degli incrementi di produttività del lavoro viene utilizzato il metodo di seguito illustrato, che costituisce l'applicazione nella realtà aziendale di quanto previsto dall'art. 41 del vigente CCNL.

### Prima quota (A)

#### Sistema di misurazione della produttività

Come indicatore di produttività viene individuato il parametro del "marginale di intermediazione primario" in funzione dell'organico medio complessivo (forza effettiva) dell'anno, calcolato con riferimento a tutto il personale in servizio.

All'evoluzione di tale indice, che tiene conto dei soli valori di consuntivo senza riferimenti al budget, viene correlata la dinamica del premio di produttività, prendendo a base di riferimento il valore di consuntivo del 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS).

Per la misurazione dell'andamento della produttività viene quindi utilizzata la seguente formula:

$$\frac{\text{"marginale di intermediazione primario"} / 1000}{\text{organico medio (numero di dipendenti)}} = \text{parametro base}$$

#### Determinazione annuale dell'erogazione

L'erogazione annua, per ogni esercizio di competenza, viene quantificata seguendo il criterio di seguito illustrato:

- 1) nel caso in cui l'indicatore annuo di produttività resti stabile, oppure manifesti una crescita o una flessione rispettivamente fino a +10% ovvero fino a -10%, viene mantenuta l'erogazione del premio base stabilito;

- 2) nel caso in cui l'indicatore di produttività subisca variazioni (positive o negative) superiori al 10%, il premio base crescerà o diminuirà nella stessa percentuale che risulta dalla differenza tra la variazione percentuale assoluta ed il 10 %.

Per esempio, ad una variazione del parametro del - 11 % corrisponderà una riduzione del premio base dell'1 %.

#### Criteria di erogazione per livelli

A seconda del posizionamento dell'indice di misurazione della produttività - per ogni esercizio di competenza - rispetto al parametro base preso a riferimento, cui corrisponde un'erogazione pari ad € 1.070,00 per il 4° livello della 3^ Area professionale, l'erogazione avverrà secondo la scala parametrica riprodotta nella seguente Tabella n. 1:

Tabella n. 1 - Scala parametrica per l'erogazione della prima quota del premio di produttività

LIVELLI	PARAMETRO
- Q.D. 4° livello - 3 MTE	250
- Q.D. 4° livello - 2 MTE	240
- Q.D. 4° livello - 1 MTE	232
- Q.D. 4° livello - 0 MTE	222
- Q.D. 3° livello - 1 MTE	196
- Q.D. 3° livello - 0 MTE	196
- Q.D. 2° livello - 1 MTE	175
- Q.D. 2° livello - 0 MTE	175
- Q.D. 1° livello - 1 MTE	165
- Q.D. 1° livello - 0 MTE	165
- <b>3^ Area 4° livello</b>	<b>144</b>
- 3^ Area 3° livello	134
- 3^ Area 2° livello	124
- 3^ Area 1° livello	114
- 2^ Area 3° livello	110
- 2^ Area 2° livello	110
- 2^ Area 1° livello	110
- 1^ Area	100

#### Modalità di erogazione individuale

Il premio di produttività viene riconosciuto, con le competenze del mese di luglio di ciascun anno, a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova in proporzione ai diversi livelli ricoperti nell'anno.

Il premio di produttività non sarà riconosciuto nel caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo o in caso di *irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico*

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mesi interi l'eventuale frazione.

Per il trattamento delle assenze non retribuite vengono applicati gli stessi criteri già in uso per il premio di rendimento *extrastandard*.

Il premio di produttività non concorre alla determinazione del TFR.

### Seconda quota (B)

#### Sistema di misurazione della produttività

Per l'erogazione della seconda quota del premio aziendale, in una logica di collegamento tra i risultati raggiunti e gli obiettivi programmati per la redditività complessiva dell'Azienda e del Gruppo, viene individuato, per il periodo di valenza contrattuale, il canale delle stock granting.

Come indicatore di produttività viene preso a riferimento il "risultato operativo netto" registrato al 31 dicembre dell'anno di volta in volta considerato - risultante dal bilancio - rispetto al budget formulato ed assegnato annualmente.

Nella determinazione del valore dell'indice preso a riferimento, il "risultato operativo netto" conseguito dalla Banca Toscana inciderà per l'80%, mentre il "risultato operativo netto" del Gruppo MPS peserà per il restante 20%.

All'evoluzione dell'indicatore di produttività anzidetto viene correlata la dinamica dell'erogazione della seconda quota del premio, prendendo a base di riferimento i valori di consuntivo registrati per l'anno 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS), che assumono il valore teorico di raggiungimento del 100% di entrambi gli obiettivi (Banca Toscana + Gruppo MPS).

#### Determinazione annuale dell'erogazione

L'erogazione annua sotto forma di distribuzione gratuita di azioni ai dipendenti viene quantificata, per ogni esercizio di competenza, prendendo a riferimento il posizionamento dell'indice - come sopra determinato - rispetto al valore soglia, fatto pari a 100, corrispondente ai valori di consuntivo conseguiti nell'anno 2005.

A partire dall'esercizio di competenza 2006, gli importi spettanti, ai quali correlare la quantità di azioni da assegnare ai dipendenti, saranno collegati al livello di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati, tenuto conto della diversa incidenza nella costruzione dell'indice di produttività dei risultati conseguiti dalla Banca Toscana e dal Gruppo MPS.

#### Criteri di erogazione individuale

Gli importi spettanti ai dipendenti saranno differenziati in relazione alle aree, ai livelli ed alla categoria di appartenenza, secondo le seguenti modalità:

- per gli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi, la distribuzione gratuita di azioni sarà effettuata secondo i criteri riportati nella Tabella n. 2;

Tabella n. 2 - Determinazione del premio di produttività per gli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area Professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi

	Livello di raggiungimento degli obiettivi programmati di redditività	Valore singolo del premio in azioni espresso in euro
<u>Valore soglia</u>	fino al 70 %	0,00
	da 71 a 80 %	1.012,50
	da 81 a 90 %	1.147,50
	da 91 a 97 %	1.282,50
	da 98 a 102 %	<b><u>1.350,00</u></b>
	da 103 a 105 %	1.451,25
	da 106 a 110 %	1.620,00
	da 111 a 115 %	1.755,00

- per gli appartenenti alla 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> Area Professionale, tenuto conto del posizionamento dell'indice di produttività rispetto al "valore soglia" individuato nella Tabella n. 2, il premio sarà determinato nella misura del 75 % di quello spettante agli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi;
- per gli appartenenti al 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi, sempre tenuto conto del posizionamento dell'indice di produttività rispetto al "valore soglia" individuato nella Tabella n. 2, il premio sarà determinato nella misura del 137 % di quello spettante agli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.

Nel caso in cui il livello di raggiungimento degli obiettivi programmati di redditività sia superiore al 115 % ("overbudget"), le Parti si incontreranno per una valutazione congiunta in ordine alle possibili iniziative.

Gli importi spettanti saranno proporzionati per ogni singolo dipendente secondo le regole in atto per l'attribuzione della prima quota (A) del premio aziendale e secondo le modalità di erogazione individuali ivi disciplinate.

#### Clausola di salvaguardia

Le parti convengono che in caso di mutamenti nell'assetto istituzionale dell'Azienda o in presenza di eventi straordinari di portata significativa, si darà corso ad una verifica congiunta tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali degli eventuali effetti delle innovazioni in questione sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio di produttività.

Ove ritenuto necessario si valuteranno, in tale sede, eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, l'omogeneità, la coerenza e la significatività dei parametri interni di costruzione del sistema retributivo delineato.

## ART. 19 – ASSETTI RETRIBUTIVI

Il valore del buono pasto è previsto in €5,29.

In tale importo viene ricompresa l'indennità giornaliera di macchina nella misura di € 2,58.

I dipendenti beneficiari dell'indennità in ultimo citata, nella superiore misura di € 3,87, percepiscono il buono pasto del valore sopra indicato e mantengono una voce retributiva di € 1,29 che acquisisce la denominazione "ad personam ex indennità di macchina maggiorata".

Tale voce retributiva viene mantenuta a condizione che gli attuali beneficiari continuino a svolgere le attività per effetto delle quali l'indennità veniva corrisposta in maniera maggiorata e viene erogata in caso di presenza in servizio con prestazione lavorativa di almeno due ore.

Anche la misura del buono pasto per gli appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi è fissata in €5,29.

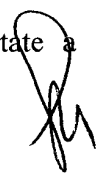
Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale viene corrisposto il buono pasto di importo proporzionato all'orario settimanale svolto dall'interessato.

E' facoltà dei dipendenti chiedere la corresponsione di una indennità sostitutiva del buono pasto, che comporti un onere aziendale complessivamente equivalente.

L'Azienda si impegna ad approfondire la possibilità per i dipendenti di optare per il versamento al Fondo di Previdenza Complementare .

### Nota a verbale delle OO.SS.

Le modalità di erogazione, in relazione agli accordi tra le parti, verranno portate a conoscenza di tutto il personale attraverso apposita comunicazione.



Bxl



## ART. 20 – PREMIO DI RENDIMENTO: QUOTA ECCELENTE LA MISURA STANDARD DI SETTORE

Le parti si danno atto che, ai fini di quanto previsto dall'art. 39 comma 7 e 8 del CCNL 12/02/05, l'originaria voce retributiva "premio di rendimento" è attribuita in parte, per la misura standard di settore, nella retribuzione fissa annua e, per la parte residua, nella voce "ex premio di rendimento". La voce retributiva "premio di rendimento" nella precedente normativa aziendale era fissata nella seguente misura annua:

“

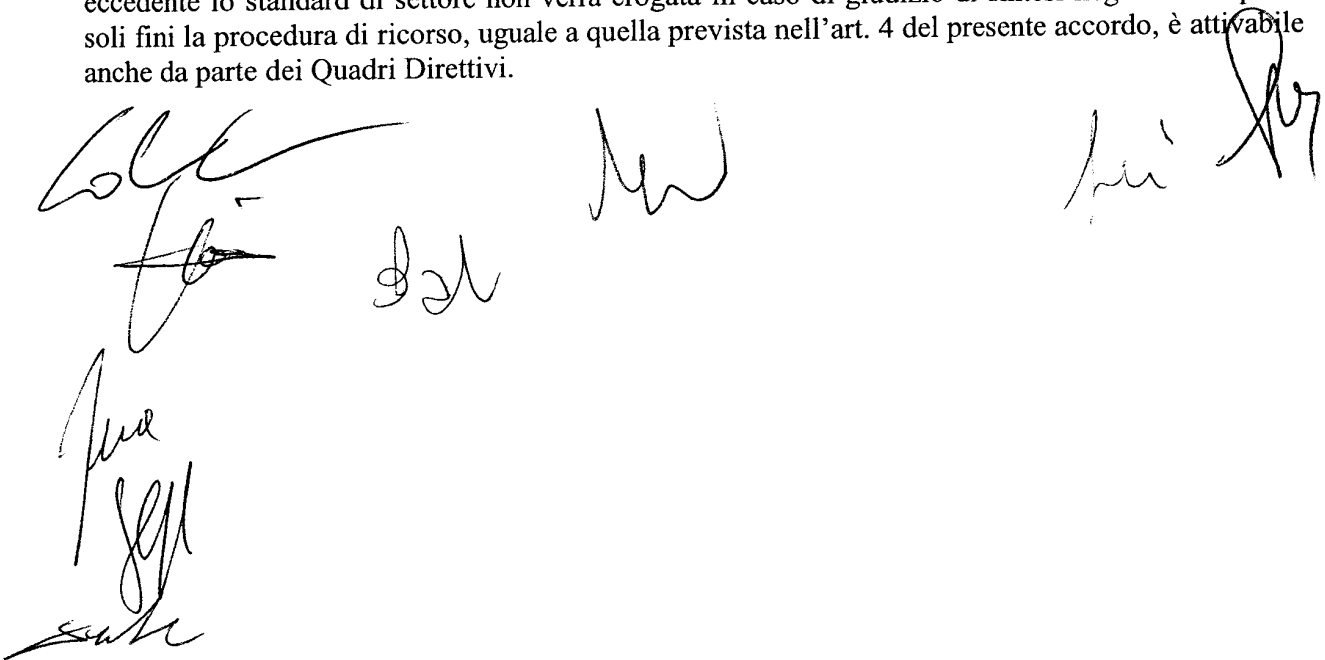
- Ausiliari e Commessi	L. 800.000
- Impiegati di 2 <sup>^</sup>	L. 850.000
- Impiegati di 1 <sup>^</sup>	L. 900.000
- Capi Reparto	L. 950.000
- Vice Capi Ufficio	L. 1.000.000
- Capi Ufficio	L. 1.050.000
- Quadri	L. 1.100.000

maggiorata del 420% degli importi delle voci retributive: paga base ed assegno di grado di competenza di ciascuno dei lavoratori interessati, nonché di un ulteriore importo corrispondente al 10% della somma delle voci retributive: "paga base" ed "assegno di grado" moltiplicato per il n° degli scatti biennali di anzianità individualmente spettanti ad ogni dipendente.

La misura delle voci retributive indicate è quella in essere alla data del 31/12 dell'anno antecedente a quello di corresponsione del premio di rendimento e formerà oggetto di verifica in apposito incontro tra le Parti.

Relativamente ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello i criteri di determinazione del premio di rendimento erano stabiliti a livello di contrattazione nazionale. ”

Ai termini del comma 5 dell'art.66 del CCNL 12/02/05, la quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore non verrà erogata in caso di giudizio di sintesi negativo. A questi soli fini la procedura di ricorso, uguale a quella prevista nell'art. 4 del presente accordo, è attivabile anche da parte dei Quadri Direttivi.



**ART. 21 – INDENNITA' DI TITOLARITA'**

Gli appartenenti al 4° livello retributivo della 3ª area professionale ai quali sia affidato l'incarico di titolare nelle Filiali con completa operatività bancaria percepiscono l'indennità connessa allo specifico incarico loro attribuito nella misura di Euro 75,00 per 12 mensilità annue.

I Quadri Direttivi, ai quali sia affidato l'incarico di titolare di Filiale, percepiscono, in conseguenza dello specifico incarico loro attribuito, una indennità di Euro 80,00 e Euro 90,00 per 12 mensilità, rispettivamente per coloro che sono inquadrati nei primi due livelli e per coloro che sono inquadrati nei successivi due livelli della categoria.

Le nuove misure vengono erogate a far tempo dall'01/07/06

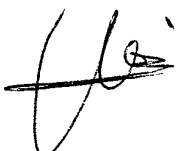
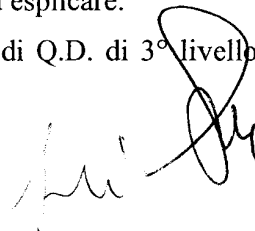


A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing as stylized initials or full names.

**ART. 22 – INDENNITA' DI SOSTITUZIONE DI TITOLARI APPARTENENTI ALLA 3ª AREA PROFESSIONALE, 4º LIVELLO RETRIBUTIVO, E AI QUADRI DIRETTIVI**

Fermo restando ed in conformità a quanto previsto dagli artt. 74 e 89 del CCNL 12/02/05, ai lavoratori chiamati a sostituire i titolari di filiale di livello retributivo superiore, anche se di diversa categoria, viene corrisposta, per ogni giornata di sostituzione del titolare, un'indennità che viene determinata nella misura di un trecentosessantesimo della differenza tra la voce stipendio (di pertinenza del mese in cui avviene la sostituzione), nel suo importo lordo annuo, spettante al dipendente che ha effettuato la sostituzione e l'analoga voce di pertinenza del livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore è stato chiamato ad esplicare.

Gli importi minimi giornalieri per la sostituzione di una posizione di Q.D. di 3º livello e Q.D. di 4º livello sono fissati rispettivamente in € 15,49 e in € 30,99.





**ART. 23 – INDENNITA' DI RISCHIO**

Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL ai dipendenti saltuariamente adibiti ad un servizio che comporti l'erogazione di una indennità di rischio, spetta l'indennità di rischio in misura pari al 50% della sua intera misura, salvo che l'adibizione al suddetto servizio avvenga per un periodo pari o superiore a cinque giorni lavorativi in un mese, nel caso l'indennità compete nella misura intera.



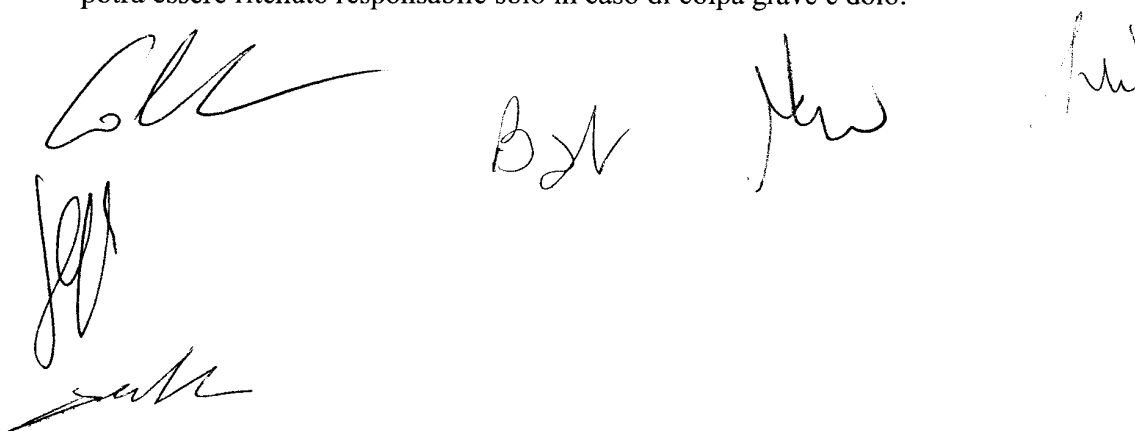
Handwritten signatures in black ink, including names like 'Coll', 'foi', 'per', 'Sed', 'gale', 'BXL', and others, scattered across the page.

## ART. 24 –BANCONOTE FALSIFICATE

Laddove non esistano presso le dipendenze le particolari apparecchiature di cui all'accordo nazionale, rimane confermato che il personale interessato non risponderà delle banconote falsificate se la contraffazione è tecnicamente rilevabile soltanto dagli Organismi Centrali preposti.

Ai fini dell'assunzione di responsabilità e per i soli effetti previsti dal presente articolo e dall'art. 33 C.C.N.L., le rimesse di fondi da una Filiale ad un'altra in cui sia presente una "Cassa Filiali", sono da considerare alla stessa stregua della trasmissione di fondi da una qualsiasi dipendenza alla Banca d'Italia.

Le banconote false indicate al 1° comma e le eventuali differenze riscontrate nel numero di pezzi costituenti le mazzette di banconote relative a rimesse Fondi tra filiali, tra Filiali e strutture accentrate o Organismi Centrali preposti, effettuate sia direttamente sia attraverso le aziende di trasporto e contazione valori, saranno assunti a carico della Banca. L'addetto al maneggio valori potrà essere ritenuto responsabile solo in caso di colpa grave e dolo.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures stacked vertically. In the center, the initials 'BYV' are written. To the right of 'BYV', there are two more signatures, one above the other. The signatures are cursive and stylized.

**ART. 25 – AUTISTI**

Per il personale in servizio presso la Direzione Generale che svolga mansioni di autista presso il garage della stessa Direzione Generale, è fissato un periodo di “disponibilità” di quattro ore giornaliere, con esclusione della domenica e delle festività infrasettimanali; la disponibilità in parola, laddove non si riferisca ad un giorno di missione, sarà richiesta agli interessati solo in caso di effettiva e programmata esigenza aziendale. Tale periodo, in relazione alle esigenze del servizio, non può decorrere da prima di due ore antecedenti l’inizio dell’orario di lavoro dell’autista interessato, mentre il termine del periodo medesimo è correlato, in considerazione della durata di quattro ore, al momento del suo inizio.

Al personale sopraindicato viene corrisposto un compenso fisso mensile commisurato, nel suo importo, a quello che discenderebbe ove venisse corrisposto il compenso per lavoro straordinario normale per 80 ore; pertanto le eventuali prestazioni di lavoro svolto dagli autisti addetti al garage della Direzione Generale oltre sia l’orario ordinario di lavoro sia la “disponibilità” di cui al punto che precede, verranno registrate come “lavoro straordinario” a tutti gli effetti.

L’indennità chilometrica spettante per l’uso delle auto di proprietà della Banca viene fissata per tutti i dipendenti che hanno diritto a percepirla a € 0,011 per ogni chilometro fino a 2.000 chilometri mensili e € 0,023 per ogni chilometro ulteriore, con un minimo mensile di € 25,82 (correlato alla presenza in servizio e ad una percorrenza minima di 150 km al mese).

Per il personale in questione si prevedono altresì forme di tutela retributiva in caso di uscita dalla mansione per le seguenti casistiche:

- a) Incidente che pregiudichi la prosecuzione della specifica attività: corresponsione di una somma pari al 50% del compenso forfettario precedentemente usufruito, da riconoscere sotto forma di emolumento ad personam ed a prescindere dalla decorrenza di adibizione al servizio;
- b) Impedimento alla prosecuzione della specifica attività per sopraggiunti motivi di salute da accertare avvalendosi delle strutture sanitarie competenti o per cause di forza maggiore verificatesi in occasione di attività lavorativa : corresponsione di una somma pari ad una aliquota del compenso forfettario precedentemente usufruito da riconoscere, sotto forma di emolumento ad personam, nella misura variabile di seguito indicata:

anzianità nella mansione		% di mantenimento compenso forfettario
anni	0 – 10	20
	10 – 15	30
	15 - 20	40
	oltre i 20	50

- c) Inoltre, in tutti quei casi in cui si verifica una uscita dal servizio di cui trattasi, senza che ciò dipenda da circostanze riconducibili all’ambito disciplinare, gli interessati saranno adibiti a mansioni di pertinenza del 3° liv. retr. 2° area prof.

Fermo restando quanto precede, laddove l’uscita dal servizio sia riconducibile ad iniziativa aziendale - stante le previsioni di cui all’art. 81, quarto comma, del vigente CCNL per le quali l’azienda può attribuire al lavoratore, anche in via promiscua, tutte le attività dell’area professionale di appartenenza - i soggetti interessati, a condizione che siano assegnati a strutture della DG e adibiti a mansioni di pertinenza della seconda area professionale, terzo livello retributivo, sono tenuti a mantenere un periodo di disponibilità di quattro ore giornaliere, nei termini e modalità di cui al primo comma del presente articolo, a fronte di esigenze dell’Azienda, di volta in volta evidenziate, di utilizzarli anche in mansioni di autista (esigenze esemplificativamente riconducibili alla necessità di sostituzione o a picchi di lavoro).

In relazione a quanto precede verrà corrisposto al personale interessato il compenso mensile di cui al secondo comma del presente articolo, riproporzionalizzato ai giorni di effettiva richiesta. Nell'ipotesi che in un mese l'Azienda manifesti al dipendente l'esigenza di rimanere a disposizione sarà riconosciuto comunque un valore minimo pari a 15 ore a fronte della "disponibilità"; qualora l'esigenza venga manifestata per un periodo superiore a undici giorni lavorativi in un mese, il compenso sarà riconosciuto nella misura intera.

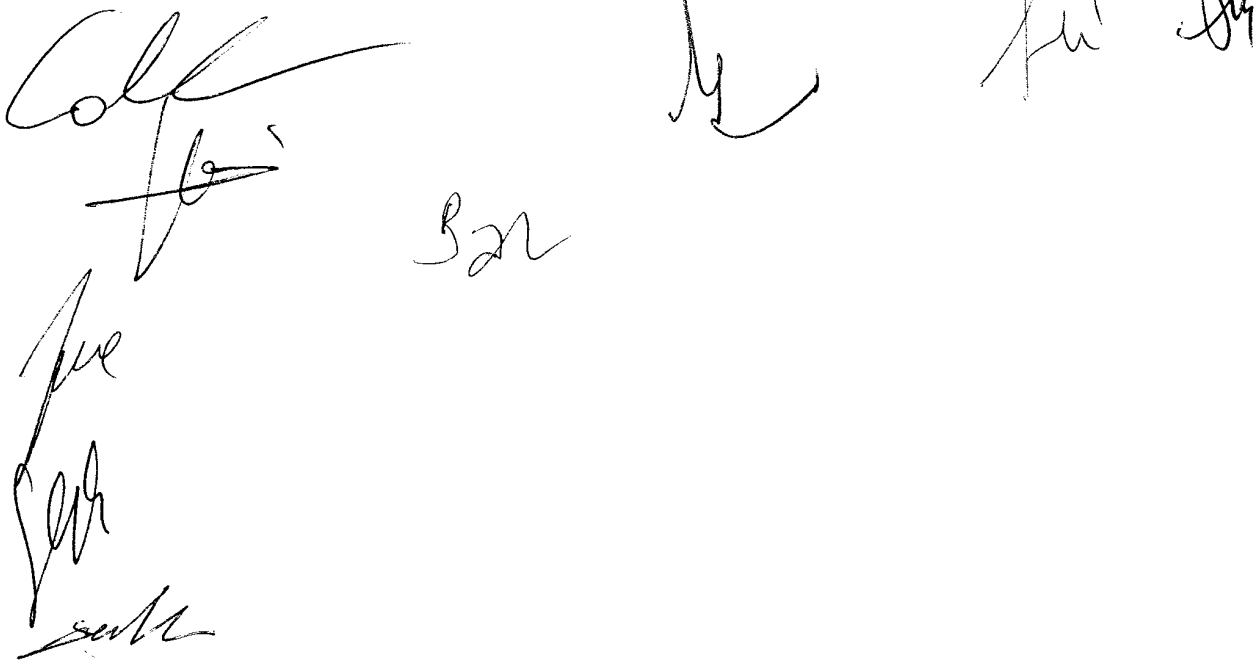
Per quanto ovvio si precisa che le eventuali prestazioni di lavoro svolte dagli interessati utilizzati in mansioni di autista oltre sia l'orario ordinario di lavoro sia la "disponibilità" di cui sopra verranno registrate come "lavoro straordinario" a tutti gli effetti.

Il minimale relativo alla misura mensile dell' "indennità chilometrica degli Autisti", fermi restando i criteri di corresponsione, è unificato nei riguardi di tutti i dipendenti appartenenti alla 2° Area Professionale che facciano uso, per motivi di servizio, di autovetture di proprietà della Banca, sulla base della misura spettante agli autisti in servizio presso la Direzione Generale (€ 25,82 mensili correlate alla presenza in servizio e ad una percorrenza minima di 75 Km al mese).

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a vertical stack of four signatures. In the center, there are two initials, 'BZB'. To the right, there are three more signatures, with the rightmost one being a large, stylized signature.

**ART. 26 – SCATTI DI ANZIANITA'**

Fermo restando quanto previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, per il personale in servizio alla data del 07/07/2000, viene mantenuto un ulteriore scatto di anzianità la cui misura sarà variata, in occasione dei rinnovi del CCNL, in modo tale che la stessa sia uguale a quella dell'ultimo scatto previsto dallo stesso CCNL, per ciascun livello retributivo e area professionale.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. On the left side, there are several vertical signatures, including one that appears to start with 'Colf'. In the center, there is a signature that looks like 'Bar'. To the right, there are more signatures, including one that starts with 'fu' and another that is a stylized monogram.

## ART. 27 – AVANZAMENTI AUTOMATICI PER ANZIANITA'

La materia degli avanzamenti automatici per anzianità è disciplinata dall'art. 28 del CIA 24/11/00 che di seguito si riproduce integralmente:

“

Al personale che - alla data di stipula del C.C.N.L. del 19.12.1994 - si trovava in servizio nella posizione di cui alla lettera a) (Capo Reparto/2° livello retr. della 3a area) e b) (Impiegato 1a/ 1° livello retributivo della 3a area) dell'art. 108 del C.C.N.L. 23/11/1990, si applicano le previsioni di cui all'art. 117 lett. A) del richiamato C.C.N.L. del 19.12.1994.

Al personale che è stato assunto successivamente alla data di stipula del C.C.N.L. 19.12.1994, e di cui alla lettera a) (2° livello retributivo della 3a area) e b) (1° livello retributivo della 3a area), l'applicazione delle previsioni di cui all'art. 117 lett. B) del C.C.N.L. 19.12.1994 comporterà la mancata attribuzione del 2° automatismo economico (corrispondente all'assegno attribuito al 3° livello retributivo della 3a area).

I passaggi da un livello retributivo ad un altro, oppure l'acquisizione dell'assegno corrispondente al superiore livello retributivo, avvengono dopo cinque anni di permanenza nel livello precedente con valutazione non negativa negli ultimi tre anni.

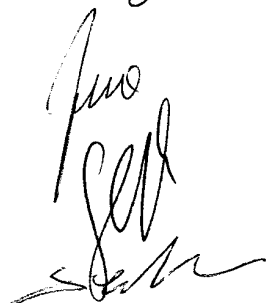
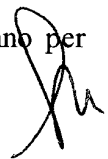
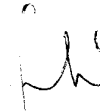
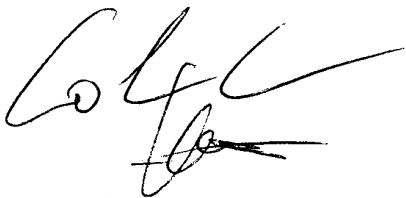
Qualora nel corso dei periodi triennali, per i quali sono richieste valutazioni non negative, il dipendente interessato non riceva una o più classifiche di merito in conseguenza di assenze involontarie dal servizio con diritto alla retribuzione o per soddisfare agli obblighi di leva, per quello o per quegli anni si conviene che venga confermata la valutazione ultima conseguita.

**Norma transitoria** - Il personale che alla data del 19.12.1994 si trovava già in servizio con qualifica di Impiegato di 2a (ovvero che è stato inserito in tale qualifica il 1.2.95 a seguito di passaggio di categoria) e che per effetto del rinnovo contrattuale del 1994 è stato inquadrato al 3° livello della 2a area professionale, avendo conseguito l'inquadramento al 1° livello della 3a area professionale, dopo tre anni di complessiva permanenza nella qualifica di Impiegato di 2a, in virtù dell'accordo del 4/11/1996, si vedrà riconosciuto, in sostituzione del 2° e 3° automatismo, un assegno mensile di equivalente importo.

I dipendenti oggetto della presente norma transitoria, possono essere utilizzati, in tutto o in parte, nelle mansioni dell'area di provenienza.

Le parti ravvisano l'esigenza di esaminare la posizione del personale della 2a area professionale, riguardato dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.11.1997.

Le parti, in relazione all'utilizzo del personale di questa area, annualmente si incontreranno per verificare le possibilità di inquadramento.”



## ART. 28 – DISCIPLINA DEI TRATTAMENTI SOSTITUTIVI-DEGLI ASSEGNI AD PERSONAM

La materia dei trattamenti sostitutivi degli assegni ad personam è disciplinata dall'art. 29 del CIA 24/11/00 e dalla relativa clausola interpretativa, che di seguito si riproducono integralmente:

“Si concordano i seguenti trattamenti sostitutivi degli assegni ad personam maturandi nei periodi sotto indicati:

- Maturazione nel corso del 2000: trattamento retributivo pari al 100% di quanto spettante in base alla precedente normativa, da erogare con le medesime modalità;
- Maturazione dall'1.1.2001 al 31.12.2005 : determinazione di una somma "una tantum", non computabile ai fini del TFR e della previdenza aziendale, il cui costo per l'Azienda sarà calcolato riducendo del 25% l'attualizzazione delle aspettative derivanti dalla precedente normativa, fino al 35° anno di anzianità al tasso del 6,2% (il tasso effettivo sarà determinato aggiungendo al 4% il tasso di inflazione dei primi undici mesi dell'anno precedente). L'importo così determinato sarà erogato ratealmente in numero 4 annualità di importo pari ciascuna a 1/4 dello stesso, aumentato degli interessi, al saggio netto riconosciuto dalla Banca sui depositi in c/c del personale, dalla data di maturazione a quella di erogazione, con facoltà per il dipendente di scegliere fra le 2 forme di:

1. pagamento in forma retributiva
2. contribuzione straordinaria dell'Azienda al fondo di previdenza complementare in misura non superiore al limite normativamente previsto ai fini dell'esenzione fiscale e contributiva, con possibilità di devolvere l'eventuale eccedenza alla forma retributiva o di allungare il periodo.

La scelta iniziale della forma del riconoscimento potrà essere variata entro il mese di ottobre di ogni anno con riferimento all'anno successivo.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro l'Azienda erogherà all'atto della cessazione l'intero importo dell'attualizzazione in corso di pagamento rateizzato; l'Azienda è altresì disponibile a prevedere l'attualizzazione dell'Ad Personam in maturazione.

Le annualità saranno erogate nel mese di gennaio dell'anno di maturazione.

- Maturazione dall'1.1.2006 : determinazione di una somma "una tantum", computabile ai fini del TFR e della previdenza complementare, il cui costo per l'Azienda sarà calcolato riducendo del 35% l'attualizzazione alla data del pagamento delle ulteriori aspettative derivanti dalla precedente normativa fino al 33° anno di anzianità, al tasso del 5,8% (il tasso effettivo sarà determinato aggiungendo al 3,6% il tasso di inflazione dei primi undici mesi dell'anno precedente), da riconoscere con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno in cui ciascun scatto sarebbe maturato. E' data facoltà al dipendente di convertire anche questo importo in contribuzione al Fondo complementare con le modalità di cui al punto precedente.

All'interno di tale sistemazione è stato inoltre convenuto di corrispondere come "una tantum" un importo indirizzato agli appartenenti alle tre aree professionali equanimente distribuito tra tutto il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo (importo da proporzionalizzare per i lavoratori a tempo parziale) che comporterà per l'Azienda un costo complessivo, comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali, di Lmd 6.

Tale importo sarà corrisposto in tre rate di eguale importo da erogare rispettivamente entro il dicembre 2000, entro il gennaio 2001 ed entro il gennaio 2002.

L'importo in tal modo discendente a livello individuale sarà complessivamente di L. 1.250.000 qualora il lavoratore interessato ne desideri la corresponsione in busta paga (in tal caso l'importo non sarà computato nel contributo aziendale ai fini della previdenza complementare).

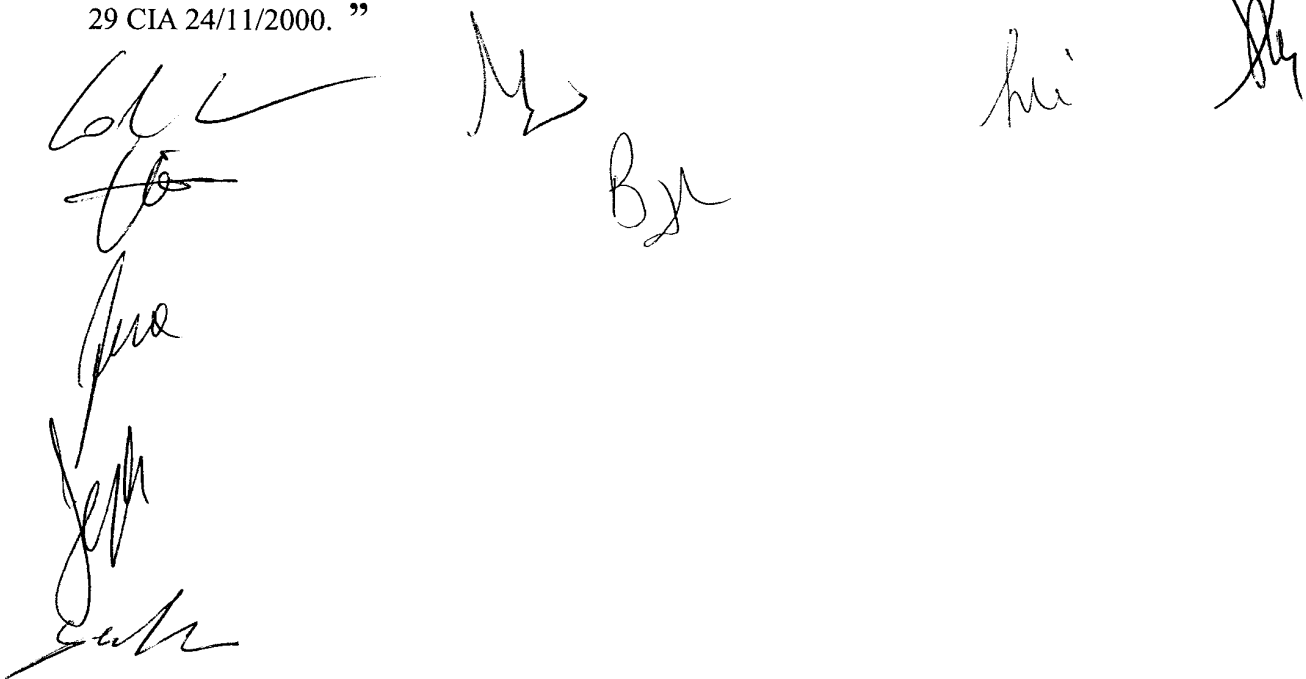
Qualora il lavoratore ne richieda il versamento nella dotazione individuale all'interno del Fondo di previdenza a contribuzione definita, l'importo medesimo, in considerazione dei minori oneri, sarà di L. 1.650.000.

All'eguale, i lavoratori che richiederanno il versamento nella propria dotazione individuale all'interno del Fondo di previdenza complementare a contribuzione definita dell'importo di L. 400.000, da erogare nel mese di luglio di ciascun anno, si vedranno riconosciute al fine indicato L. 555.000.

Infine, entro l'anno 2002 sarà sviluppato un primo esame dell'andamento del costo del lavoro, anche con riferimento agli effetti che scaturiranno dalle iniziative per favorire gli esodi incentivati e dal ricorso al fondo di accompagnamento al reddito, allo scopo di verificare la possibilità di accorciare la durata della rateizzazione.

#### **CLAUSOLA INTERPRETATIVA ART. 29 DEL CIA 24/11/2000**

Al fine di chiarire la questione insorta in merito alla dinamicità o meno dell' "assegno ad personam" di cui all'accordo del 23/08/1988, le Parti si danno atto che tale voce con denominazione "assegno ad personam ex accordo del 23/08/1988" non è soggetta ad incrementi fino dall'anno 2000, a far tempo dal quale sono stati introdotti i trattamenti sostitutivi degli assegni ad personam di cui all'art. 29 CIA 24/11/2000. ”





## ART. 29 – BENEFICI ECONOMICI PER AUTOMATISMO

I dipendenti inquadrati nella ex categoria del Personale Ausiliario (1^ Area Professionale, 2^ Area Professionale 1° e 3° livello retributivo limitatamente alla qualifica dell'ex Operaio e dell'ex Operaio Specializzato) che per qualsiasi motivo non abbiano conseguito il passaggio, rispettivamente, nella 2^ Area Professionale, 1° livello retributivo, oppure nella 2^ Area Professionale, 3° livello retributivo, oppure nella 3^ Area Professionale 1° livello retributivo, hanno diritto ogni cinque anni e per un massimo di quattro quinquenni, ad un assegno mensile, da corrispondersi per tredici mensilità annue, di importo pari a € 155,50 (misura fissata al dicembre 2005).

I dipendenti inquadrati nella 2^ Area Professionale 1° livello retributivo limitatamente alla ex categoria dei Commessi, che per qualsiasi motivo non abbiano conseguito il passaggio nella 2^ Area Professionale 3° livello retributivo (ex Imp. 2.a), hanno diritto ogni cinque anni, per un massimo di quattro quinquenni, ad un assegno mensile, da corrispondersi per tredici mensilità annue, di importo pari a € 155,50 (misura fissata al dicembre 2005).

I dipendenti che abbiano svolto in via continuativa mansioni di autista e come tali inquadrati nella 2^ Area Professionale 1° livello retributivo (ex Operaio) ove, in relazione a quanto previsto dalla lettera c) dell'art. 25 del presente contratto, cessino di svolgere le mansioni di autista e siano quindi adibiti a mansioni di pertinenza della 2^ Area Professionale 3° livello retributivo, conservano l'anzianità, già maturata nella 2^ Area Professionale 1° livello retributivo, utile per conseguire il successivo assegno di beneficio economico per automatismo.

Gli assegni di cui al primo e secondo comma saranno incrementati, ad ogni rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, di un importo pari a quello derivante dall'applicazione, alla misura in essere, della percentuale di incremento della voce "Stipendio" degli appartenenti alla 3^ Area Professionale 1° livello retributivo.

Gli appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo (ex Quadri e Quadri Super) e alla 3^ Area Professionale, trascorsi quindici anni dall'inquadramento nella 3^ Area Professionale 1° livello retributivo, o dall'assunzione nella medesima Area, con diverso livello retributivo, hanno diritto ad un assegno mensile, da corrispondersi per tredici mensilità annue, dell'importo di € 123,07 (misura fissata al dicembre 2005). I successivi assegni, per un numero complessivo di 4, matureranno ogni 5 anni.

Tale assegno sarà incrementato, ad ogni rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, di un importo pari a quello derivante dall'applicazione, alla misura in essere, della percentuale di incremento della voce "Stipendio" degli ex Quadri (Quadri Direttivi di 1° livello retributivo).

Hanno diritto ai benefici economici per automatismo coloro che, con riferimento alla categoria di appartenenza non abbiano ricevuto negli ultimi tre anni un giudizio di sintesi negativo.

Il computo dell'anzianità utile a conseguire ciascun beneficio economico per automatismo è effettuato secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Fermo restando la previsione dell'art. 76 comma 3° del CCNL 12/02/05, i benefici economici per automatismo dei quali eventualmente godano gli appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo, in caso di avanzamento nel 3° o nel 4° livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi, sono riassorbiti per intero.

In tali casi, al dipendente, viene assicurata la retribuzione già acquisita.

Rimangono in essere i benefici economici per automatismo (ex carriere economiche) già acquisiti dai singoli dipendenti, purchè non abbia trovato applicazione nei loro confronti il disposto del penultimo comma dell'art. 6 del C.I.A. 7.4.93; i dipendenti interessati mantengono l'anzianità già acquisita ai fini del conseguimento di un successivo beneficio economico per automatismo.

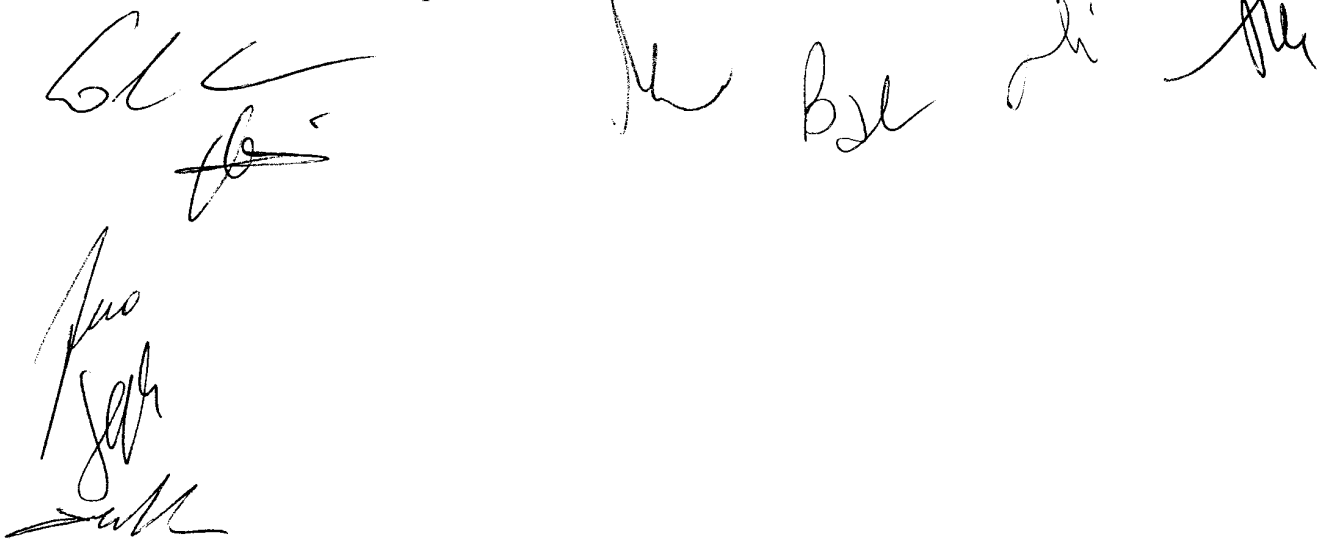
**ART. 30 – ASSEGNO ECONOMICO (c.d. ASSEGNO DEL VICE CAPO UFFICIO)**

Al personale in servizio alla data del 7/7/00 ed assunto prima del 19/12/94 viene erogato, dopo 6 anni dalla maturazione del 3° livello retributivo della 3ª area professionale ovvero dell'assegno mensile equivalente, un assegno pari alla differenza tra il trattamento retributivo annuo complessivo proprio del 4° livello e quello del 3° livello retributivo: tale assegno comporta, in ciascun mese, la corresponsione della differenza tra le misure dello stipendio di spettanza del 4° livello retributivo della 3ª area professionale e di quello di spettanza del 3° livello retributivo della 3ª area professionale.

Oltre a ciò, rispettivamente nel mese di aprile, di luglio (o comunque in quello di effettiva erogazione), al personale appartenente alla 3ª area professionale 3° livello retributivo che abbia maturato almeno 6 anni di permanenza in tale grado, competono le differenze tra quanto erogato al personale appartenente alla 3ª area professionale 4° livello retributivo a titolo di ex premio di rendimento, di premio aziendale (ex produttività) e di gratificazioni aggiuntive alle ordinarie mensilità e quanto corrisposto, agli stessi titoli, al personale appartenente alla 3ª area professionale 3° livello retributivo.

Per il personale assunto dopo il 19/12/94 ed in servizio alla data del 7/7/00, che in virtù delle previsioni del CCNL '94 non percepirà il 2° automatismo economico (corrispondente all'assegno attribuito al 3° livello retributivo della 3ª area professionale), verrà riconosciuto l'assegno sopra indicato (c.d. assegno del vice capo ufficio):

- a) decorsi 11 anni dalla percezione dell'assegno mensile di importo equivalente al primo degli automatismi di cui alla lettera a) dell'art.117 del CCNL '94 (corrispondente all'assegno attribuito al 2° livello retributivo della 3ª area professionale); in tal caso l'assegno economico (c.d. assegno del vice capo ufficio) verrà diminuito dell'importo corrispondente al soppresso 2° automatismo.
- b) Decorsi 6 anni dalla maturazione del 3° livello retributivo della 3ª area professionale in caso di avanzamento di carriera per merito.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures, with the top one being the most prominent. In the center and right, there are several sets of initials, including 'M BSE' and 'JL'. On the far right, there is a large, stylized signature that appears to be 'M'.

## ART. 31 – AUTOMATISMI ECONOMICI DEGLI APPARTENENTI ALLE PRIME DUE AREE PROFESSIONALI

La materia degli automatismi economici degli appartenenti alle prime due aree professionali è disciplinata dall'art. 32 del CIA 24/11/00 che di seguito si riproduce integralmente:

“Con riferimento a quanto previsto dai comma 1°, 2°, 3° e 4° dell'art. 7 e dagli articoli 8 e 9 del precedente contratto integrativo aziendale del 7.4.93 (in tema di automatismi economici indirizzati agli appartenenti alle prime due aree contrattuali), le parti convengono di esaminare la materia e di poter pervenire a nuove intese al riguardo, sia in sede di stesura contrattuale, sia nel corso della valenza contrattuale, a seguito di un eventuale diverso utilizzo, anche in altra area, di parte degli appartenenti alle due aree menzionate.

### Norma transitoria

Gli ex operai, inquadrati nella 2<sup>a</sup> Area Professionale, 1° livello retributivo, che già beneficiano dell' assegno personale mensile di cui all' art. 8, 1 c. C.I.A. 7.4.93 continuano a percepirlo. Resta inteso che tale assegno verrà corrisposto per 13 mensilità annue e l'importo sarà corrispondente alla differenza tra la somma delle voci stipendio e scatti di anzianità (in numero corrispondente all'anzianità di servizio utile a tale fine maturata) di spettanza dell'ex Imp. 2.a e la somma tra le voci stipendio e scatti di anzianità percepite. Decorsi quindici anni dall'acquisizione dell'assegno di cui sopra, la differenza in base alla quale l'importo dell'assegno è determinato, verrà calcolata raffrontando la retribuzione dell' ex Operaio con quelle dell'ex Impiegato di 1.a, anziché con quello dell'ex Impiegato di 2.a.

Gli ex operai specializzati, inquadrati nella 2<sup>a</sup> Area Professionale, 3° livello retributivo, che già beneficiano dell'assegno personale mensile di cui all'art. 8, 3° comma C.I.A. 7.4.93, continuano a percepirlo. Resta inteso che tale assegno verrà corrisposto per 13 mensilità annue e l'importo sarà corrispondente alla differenza tra la somma delle voci stipendio e scatti di anzianità (in n.° corrispondente all'anzianità di servizio utile a tale fine maturata) di spettanza dell'ex Imp. 1.a e la somma tra le voci stipendio e scatti di anzianità percepite.

I dipendenti assunti o comunque inquadrati nella 2<sup>a</sup> Area Professionale, 3° livello retributivo, limitatamente agli ex Operai specializzati che non abbiano ancora maturato il diritto all'acquisizione dell'assegno indicato al comma che precede, lo percepiranno dopo 15 anni di appartenenza alla ex qualifica di inquadramento purchè nei 2 anni antecedenti a quello in cui possono maturare la predetta acquisizione, abbiano conseguito un giudizio di sintesi non negativo.

A decorrere dalla data in cui ciascun ex Operaio e ex Operaio specializzato ha fruito dell'assegno riguardo ai precedenti comma, in occasione di ogni scatto di anzianità l'assegno stesso è ricalcolato tenendo conto delle differenze, come sopra determinate, facendosi riferimento a tal fine e per entrambe le retribuzioni tra cui si effettua la differenza, allo scatto di anzianità acquisita.

Gli ex operai e gli ex operai specializzati come individuati ai comma che precedono, peraltro, continuano a percepire gli assegni di beneficio economico per automatismo di cui all'art.30, secondo le previsioni indicate nell'art.45 del presente contratto.

In qualsiasi caso di passaggio di livello o di Area l'eventuale maggiore retribuzione già percepita dall'ex operaio e dall'ex operaio specializzato, rispetto a quella di spettanza del livello o Area in cui va ad essere inquadrato, viene mantenuta come assegno “ad personam”, assorbibile con successivi scatti di anzianità e passaggi di livello o Area ad eccezione di quanto previsto dal 3° comma dell'art.30 che precede.

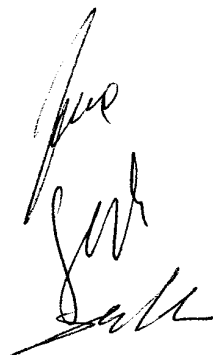
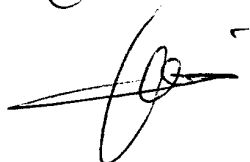
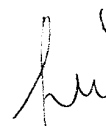
Gli ex Commessi (o ex Capo Commessi) inquadrati nella 2<sup>a</sup> Area Professionale 1° (o 2°) livello retributivo, che beneficiano dell'assegno personale mensile di cui all'art. 9, 1° comma C.I.A.

7.4.93, continuano a percepirlo. Tale assegno verrà ricalcolato secondo le previsioni contenute nel 2° comma del citato art. 9.

Dopo 20 anni d'appartenenza alla ex categoria dei Commessi e di adibizione alle mansioni di autista in via continuativa presso la Direzione Generale la differenza in base alla quale l'importo dell'assegno personale di cui al comma che precede è determinato, viene calcolata raffrontando la retribuzione dell'ex Commesso con quella dell'ex Impiegato di 1.a, anziché con quella dell'ex Impiegato di 2.a

Gli ex Commessi (o Ex Capo Commessi) come individuati ai due comma che precedono, continuano ad avere diritto al beneficio economico per automatismo previsto per gli ex Commessi di cui all'art.30, secondo le previsioni indicate nell'art.45 del presente contratto.

In caso di passaggio di livello (o di Area) o di mutamento di mansioni, fatte salve le previsioni contenute nell'art.26 "Autisti", l'eventuale maggiore retribuzione già percepita dall'ex Commesso (o ex Capo Commesso) con mansioni di autista, rispetto a quella di pertinenza del livello (o Area) in cui, rispettivamente, va ad essere inquadrato o relativa alle mansioni che va a svolgere, viene mantenuta come assegno "ad personam" assorbibile con successivi scatti tabellari o passaggi di livello (o di Area)."



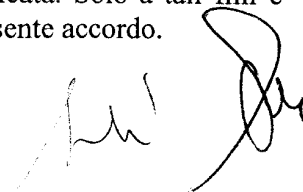

### **Art.32 -CLAUSOLA TRANSITORIA RELATIVA AGLI ASSEGNI PROFESSIONALI AI QUADRI**

I dipendenti che percepiscono gli “Assegni professionali ai Quadri” continuano a percepire gli assegni medesimi nella misura di € 118,25 per tredici mensilità annue. Tali assegni competono allo scadere di ogni biennio, per un massimo di dieci bienni.

La maturazione dell’assegno è subordinata ad una valutazione annuale non negativa. La valutazione negativa comporta la sospensione dell’erogazione degli “Assegni professionali”, mentre l’importo fino a quel momento maturato continua ad essere riconosciuto a titolo di “trattamento economico acquisito”.

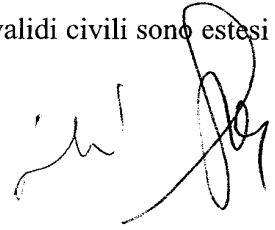
L’erogazione dell’”assegno professionale” si ripristina a partire dal mese successivo a quello in cui venga nuovamente notificata al Quadro interessato dall’emolumento in questione una valutazione non negativa; da tale data riprende anche la maturazione dei successivi “assegni professionali”, la cui cadenza è stata procrastinata in relazione alla sospensione intervenuta.

L’esperimento della procedura di ricorso prevista nei casi di giudizio di sintesi negativo e l’accoglimento del ricorso medesimo rende nulla la sospensione sopra indicata. Solo a tali fini è attivabile una procedura di ricorso uguale a quella prevista nell’art. 4 del presente accordo.



**ART. 33 – MUTILATI ED INVALIDI**

Tutti i benefici del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli invalidi civili sono estesi a tutti gli invalidi di qualsiasi natura.



## ART. 34 – INTERVALLO PER LA COLAZIONE

L'art. 95 del CCNL 12/02/05 prevede la possibilità di ridurre o protrarre, rispettivamente, fino a mezz'ora o fino a 2 ore la durata dell'intervallo per la colazione.

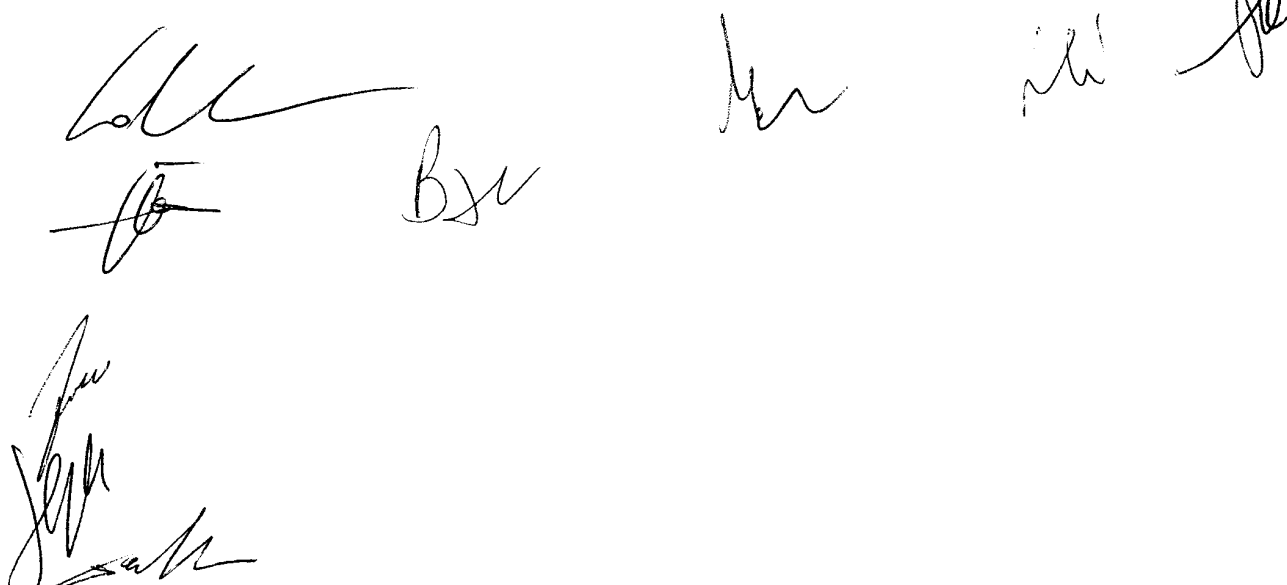
L'Azienda e le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle OO.SS. firmatarie del presente contratto concordano in ordine alla possibilità di dare attuazione alla previsione richiamata, purchè l'attuazione stessa non si ponga in contrasto con la funzionalità operativa delle singole dipendenze ed in particolare con le esigenze della clientela in ordine all'orario di apertura dello sportello.

Al riguardo le parti esprimono la volontà di cogliere l'opportunità che dalla suddetta attuazione, anche in relazione a quanto previsto dal terzo comma del citato art. 95, possa discendere un ampliamento dell'orario di sportello.

Conseguentemente le parti prendono atto che sussiste la possibilità di protrarre l'adibizione individuale allo sportello, ai sensi del comma 8 dell'art. 94 del CCNL 12/02/05; viene demandata alle rispettive strutture periferiche, come sotto individuate, la verifica della sussistenza delle condizioni tecnico/organizzative che consentano quanto sopra.

In ordine a quanto sopra, la Banca e le Segreterie degli Organi di coordinamento delle OO.SS. firmatarie del presente accordo demandano alle Direzioni delle Aree Territoriali e alle proprie Rappresentanze sindacali aziendali delle unità produttive interessate le intese specifiche in ordine alle variazioni dell'orario di intervallo, che potranno riguardare sia il complesso del personale dell'unità operativa, sia gruppi omogenei di personale della medesima.

Analoghi accordi potranno realizzarsi per la Direzione Generale eventualmente anche in deroga al principio della valenza collettiva delle nuove previsioni di orario.



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are more legible than others, but they appear to be personal or official signatures of the parties involved in the agreement.

## ART. 35 – PROCEDURE TECNOLOGICHE

Fermo restando il divieto previsto dal primo comma dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori sull'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, le parti prendono atto della necessità di utilizzare una procedura di rilevazione presenze ed assenze del personale, di porre in essere un sistema di registrazione degli ordini telefonici di borsa in ossequio alle disposizioni impartite dalla Consob, e di utilizzare una procedura per il controllo del corretto utilizzo dei PDL.

A tale riguardo, al fine di assicurare la rigorosa osservanza delle disposizioni di legge in materia, anche con riferimento al secondo comma dell'art. 4 della L. 300/70, le parti convengono che le tecnologie suddette potranno essere utilizzate esclusivamente con le modalità e per gli scopi espressamente fissati, alcuni dei quali già sanciti dalla normativa aziendale in materia, che di seguito vengono specificati. Le Parti firmatarie del presente accordo, inoltre, si incontreranno al fine di valutare, ad esito dei lavori della Commissione di cui all'art. 22 del vigente CCNL, le iniziative eventualmente intraprese dalla Parti nazionali in merito.

### 1. Sistema accentrato di registrazione degli ordini telefonici di borsa

Per ottemperare all'obbligo imposto da disposizioni della CONSOB, la Banca utilizza un sistema accentrato di registrazione su supporto magnetico degli ordini e delle richieste di revoca degli ordini ricevuti per telefono da tutte le filiali, sistema ubicato presso il Consorzio Operativo Gruppo M.P.S..

L'accesso all'impianto avviene ad iniziativa dei dipendenti ponendo la chiamata "in conferenza" con il numero attribuito al servizio previa digitazione di una password personalizzata.

Analogo sistema è installato attualmente presso l'Ufficio Operatività Finanziaria per le medesime finalità sopra evidenziate; in questo caso, in ragione della numerosità delle telefonate in arrivo all'Ufficio, la registrazione è in via automatica e continuativa sulle linee attivate tramite il sistema stesso; di tale sistema è data opportuna informativa agli operatori; al fine di garantire la possibilità agli operatori di effettuare telefonate non soggette alla disciplina della registrazione, sono previste linee telefoniche non attive sul sistema.

L'attivazione della procedura di riascolto delle registrazioni può avvenire, previa informativa al dipendente interessato, solo tramite l'intervento del presidio che gestisce l'impianto accentrato presso il Consorzio Operativo Gruppo M.P.S. e/o del Responsabile che presidia l'apparecchiatura presso l'Ufficio Operatività Finanziaria, con la contemporanea partecipazione, anche in conferenza telefonica, dell'operatore che potrà richiedere di farsi assistere, in tale fase, da un Rappresentante sindacale; nel caso in cui il dipendente interessato non possa essere presente, all'ascolto potrà presenziare un dipendente operante sulla piazza dove avviene il riascolto della registrazione, designato dalle OO.SS. aziendali.

Eventualmente, a discrezione dell'Azienda, potrà presenziare anche l'altra persona coinvolta nella contestazione o potrà essere prodotta al reclamante una copia della registrazione medesima ove ciò si renda necessario per la tutela della Banca. Ogni riascolto dovrà essere annotato su di un apposito registro cronologico a cura del responsabile e/o del presidio.

La funzione di riascolto potrà attivarsi su richiesta degli Uffici della Direzione Audit, nel caso di reclami della clientela o per esigenze ispettive, o dell'Ufficio Operatività Finanziaria per la verifica degli ordini accolti. La richiesta può pervenire anche da parte del singolo operatore qualora fosse ritenuto necessario dal medesimo; in tal caso sarà cura della Direzione dell'Unità operativa inoltrare la richiesta dell'interessato all'Ufficio competente.

I supporti magnetici contenenti le registrazioni saranno custoditi presso il Consorzio Operativo Gruppo M.P.S. o presso l'Ufficio Operatività Finanziaria, in un armadio ignifugo, in ordine cronologico dopo essere stati sigillati, all'atto dell'estrazione, con apposite fascette sull'involucro e contrassegnate con timbro numeratore e datario automatico; tali adempimenti saranno curati dal



responsabile del sistema che apporrà la sua firma sulla fascetta medesima. Un lavoratore appositamente designato dalle Segreterie dell'Organo di Coordinamento delle R.S.A. aziendali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo potrà, in qualunque momento, effettuare una verifica sul rispetto della procedura di conservazione supporti.

L'Azienda e le OO.SS. suddette concorderanno eventuali verifiche ritenute opportune sulla conservazione dei supporti e sul corretto utilizzo dell'apparecchiatura.

L'utilizzo del sistema di registrazione, deve essere limitato allo scopo per cui è stato istituito e non potrà essere utilizzato per finalità diverse. L'Azienda assicura di non adottare criteri discriminanti nei confronti degli operatori finanziari rispetto agli altri operatori nella valutazione di notizie che dovessero emergere dall'ascolto delle registrazioni.

## 2 Procedura volta a garantire un corretto utilizzo dei PDL

In relazione alla necessità di salvaguardare il corretto utilizzo delle postazioni di lavoro al fine di garantire la Banca e gli operatori da interventi di terzi sulle postazioni di volta in volta assegnate agli operatori stessi, le parti convengono sulla opportunità di perseguire tale obiettivo attraverso l'utilizzo di un'apposita procedura che garantisca un adeguato livello di sicurezza e riservatezza sia relativamente alle risorse centrali sia per le risorse periferiche, intendendo con queste tutte le altre risorse diverse da quelle presenti sul sistema centrale.

La procedura di accesso alle postazioni di lavoro prevede che:

- l'accensione del singolo PDL è momento di ingresso sul Sistema Informativo Aziendale
- l'utente è riconosciuto fin dal momento dell'attivazione del PDL (apertura sessione di lavoro) e in tale momento avviene l'associazione dei suoi livelli/profili abilitativi. L'accesso al sistema avviene attraverso la digitazione della propria matricola e la propria password personalizzata
- tali dati – matricola e password personale – restano impostate fino alla chiusura del PDL; pertanto, nel caso di abbandono momentaneo della propria postazione, deve essere sempre eseguito il blocco o la chiusura del PDL

L'utilizzo delle informazioni derivanti dall'attribuzione al singolo operatore di tutte le attività, centrali o periferiche, svolte nel corso di ciascuna sessione di lavoro, resa possibile dalla suddetta identificazione univoca dell'operatore, non è consentito per scopi diversi da quelli che permettano il conseguimento dell'obiettivo sopra specificato.

Qualora la Banca debba porre in essere accertamenti in merito a specifiche operazioni, si dovrà seguire la procedura di seguito riportata:

- a) ove venga ravvisata l'esigenza di individuare il PDL che ha consentito di porre in essere una o più determinate operazioni, le Segreterie degli Organi di coordinamento delle Rappresentanze Sindacali aziendali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo saranno informate della necessità di attivare la relativa procedura;
- b) le suddette Segreterie degli Organi di coordinamento entro le successive 24 ore dovranno designare un Rappresentante per sigla per verificare la coerenza della risposta che verrà fornita con le risultanze degli elaborati e con gli intenti del presente accordo;
- c) qualora da questo accertamento possano derivare contestazioni, il dipendente, al quale corrisponde il PDL come sopra individuato, sarà interpellato in relazione all'attribuibilità o meno dell'operazione in questione allo stesso; in questa fase è in facoltà del dipendente avvalersi dell'assistenza di un Rappresentante sindacale;
- d) Il dipendente, nei confronti del quale risulti instaurato un procedimento disciplinare in ordine ad irregolarità rilevate nell'ambito della ridetta procedura, potrà richiedere di prendere visione della documentazione che lo riguarda prodotta dalla procedura stessa; il dipendente, inoltre, in tale fase, potrà richiedere di farsi assistere da un Rappresentante sindacale.

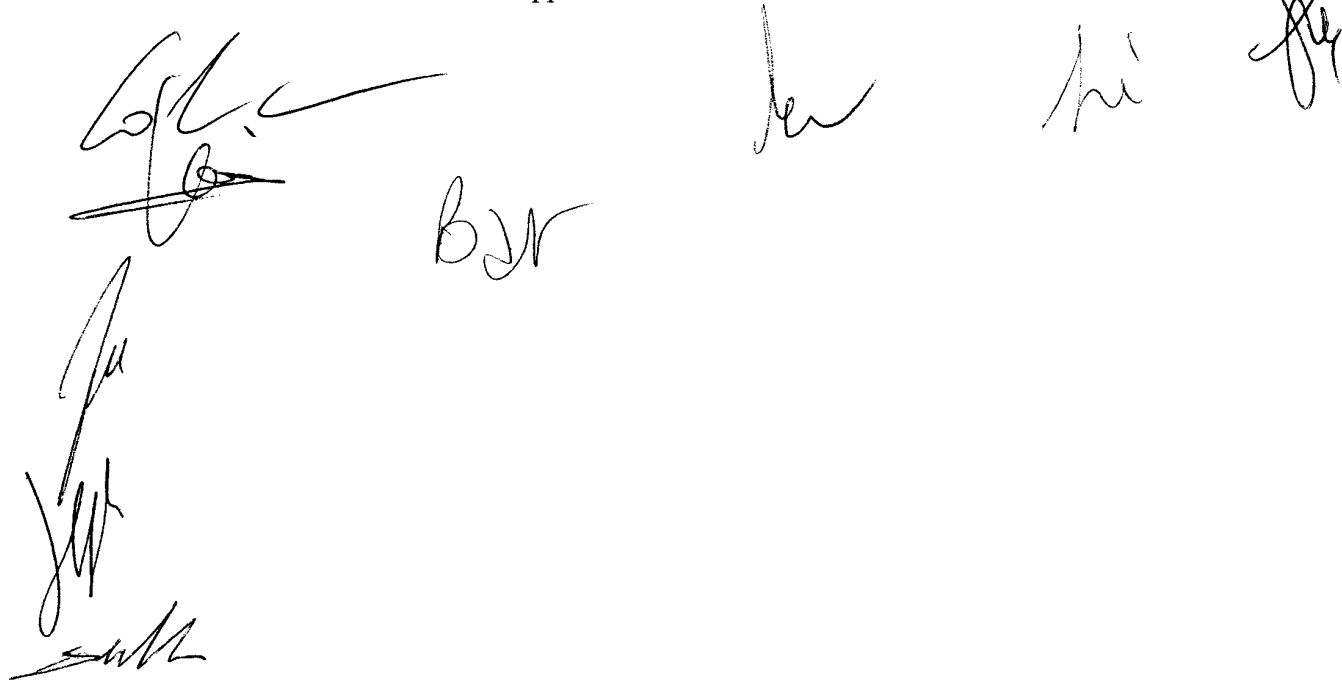
## 2. Procedura di rilevazione presenze ed assenze del personale

Con la finalità di dare, anche nell'interesse dei lavoratori, agevole attuazione alle previsioni in materia di orario di lavoro contenute nel CCNL 12/02/05 che consentono flessibilità di articolazioni differenziate, le parti hanno individuato l'opportunità di realizzare una procedura automatizzata di rilevazione delle presenze ed assenze del personale che vada a sostituirsi all'attuale rilevazione cartacea.

A tale scopo - ai fini dell'attuazione delle flessibilità che saranno nel frattempo individuate - sarà utilizzato il sistema di controllo accessi esterni, attualmente installato per gli stabilimenti della Direzione Generale, dell'ex Centro Elettronico e dell'ex Centro Servizi, che verrà esteso a tutte le strutture della Banca, mediante il "passaggio" della tessera magnetica personalizzata, attribuita ad ogni dipendente, dagli specifici lettori di badge installati e la registrazione del relativo orario di entrata e di uscita.

I dati rilevabili dalla procedura saranno utilizzati al solo scopo di consentire la registrazione della presenza giornaliera in servizio del singolo dipendente, in riferimento all'orario da questo osservato; laddove i dati registrati dalla procedura dovessero essere consultati per finalità diverse, la Banca ne darà informazione alle segreterie degli organi di coordinamento delle OO.SS. firmatarie del presente accordo e ai dipendenti interessati.

Il personale, nei confronti del quale risulti instaurato un procedimento disciplinare in ordine ad irregolarità rilevate nell'ambito della ridetta procedura, potrà richiedere di prendere visione della documentazione che lo riguarda prodotta dalla procedura stessa; il dipendente, inoltre, potrà richiedere di farsi assistere da un rappresentante sindacale.



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller, more compact signatures. In the center, the initials 'BJR' are written. To the right, there are three more distinct signatures, each appearing to be a different name or set of initials.

## ART. 36 – GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro e allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee per la protezione dei lavoratori, l'Azienda in considerazione del momento di sviluppo territoriale della Banca, dei mutamenti che interessano il sistema, anche con riferimento ai sistemi di pagamento, nonché di quanto previsto dalla normativa vigente, predispone un "protocollo generale" di progettazione che sarà illustrato alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Il protocollo generale non potrà prevedere mezzi che implicino comportamenti non passivi del personale salvo che sia necessario adottare provvedimenti del genere in virtù di disposizioni emanate dagli organi statuali o amministrativi o delle associazioni di categoria, dandone comunque preventiva comunicazione alle anzidette Organizzazioni.

Entro il mese di ottobre di ciascun anno l'Azienda illustrerà alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo lo specifico "programma annuale" che indichi dettagliatamente le misure di sicurezza che adotterà nell'anno successivo, nonché gli aggiornamenti eventualmente apportati al protocollo generale.

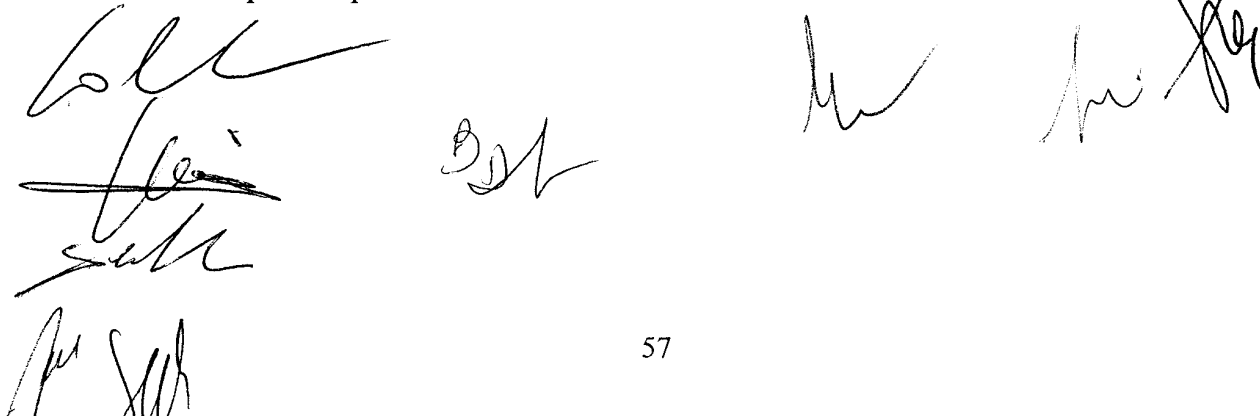
In relazione ai sopraindicati momenti di confronto, la Banca prenderà in considerazione tutte le proposte che le suddette OO.SS. avessero ad avanzare sull'argomento, ricercandone la possibilità di contemperamento con le linee del protocollo o del programma enunciati; il confronto, finalizzato alla definizione dell'accordo tra le parti, dovrà svilupparsi in tempi certi che le stesse individueranno, di volta in volta, prima dell'inizio degli incontri, entro un termine indicativo di venti giorni.

Fermo restando quanto previsto in materia dal C.C.N.L. nell'ambito degli incontri semestrali, gli Organi di coordinamento delle OO.SS. firmatarie del presente accordo potranno chiedere una verifica dello stato di attuazione di quanto programmato, anche in relazione a quanto potrà emergere negli incontri semestrali medesimi tenutisi nello stesso periodo ed all'apertura delle nuove filiali. A questo scopo viene istituita una Commissione per la sicurezza ai cui lavori partecipano sei dipendenti nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo e Rappresentanti dell'Azienda. La suddetta Commissione si riunirà di norma trimestralmente, o per l'esame di situazioni particolari (ad esempio per la eccezionalità degli eventi criminosi accaduti, in termini di gravità o di frequente ripetizione degli stessi), a richiesta di una delle Parti, al fine anche di riconsiderare la congruità delle misure di sicurezza adottate ed eventualmente proporre priorità diverse nella realizzazione del programma, il cui stato di avanzamento verrà illustrato dall'Azienda.

Lo sportello interessato da eventi criminosi rimarrà chiuso per l'intera giornata, dandone comunicazione alla Direzione Generale.

La Banca prenderà in esame le richieste di avvicendamento, aspettativa, trasferimento, avanzate da dipendenti coinvolti direttamente in atti criminosi, tenendo presente le necessità operative dell'Azienda.

L'Azienda terrà a proprio carico l'onere relativo alla visita medica specialistica, eventualmente richiesta dal lavoratore colpito da eventi criminosi, dietro presentazione di opportuna certificazione medica. Le decisioni assunte in materia di sicurezza verranno portate a conoscenza dei dipendenti con le modalità previste per la normativa interna.



## ART. 37 – TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Fermo restando le previsioni di cui al Dlg. 626/94, il “gruppo di lavoro”, costituito da un Rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo e da Rappresentanti della Banca, in tema di medicina preventiva, esamina l'argomento nel suo complesso, sulla base dell'evoluzione legislativa in corso, con lo scopo:

- di determinare le linee da applicare sul piano operativo, la cui realizzazione graduale, in due Filiali appositamente scelte, costituirà base di sperimentazione per i futuri sviluppi nei confronti delle nuove costruzioni e dei rifacimenti;

Il “gruppo di lavoro” esaminerà altresì eventuali problemi connessi al tema delle barriere architettoniche.

Il “gruppo di lavoro” si riunisce, comunque, all'inizio di ogni anno, per stabilire, tra l'altro, il programma dei lavori.

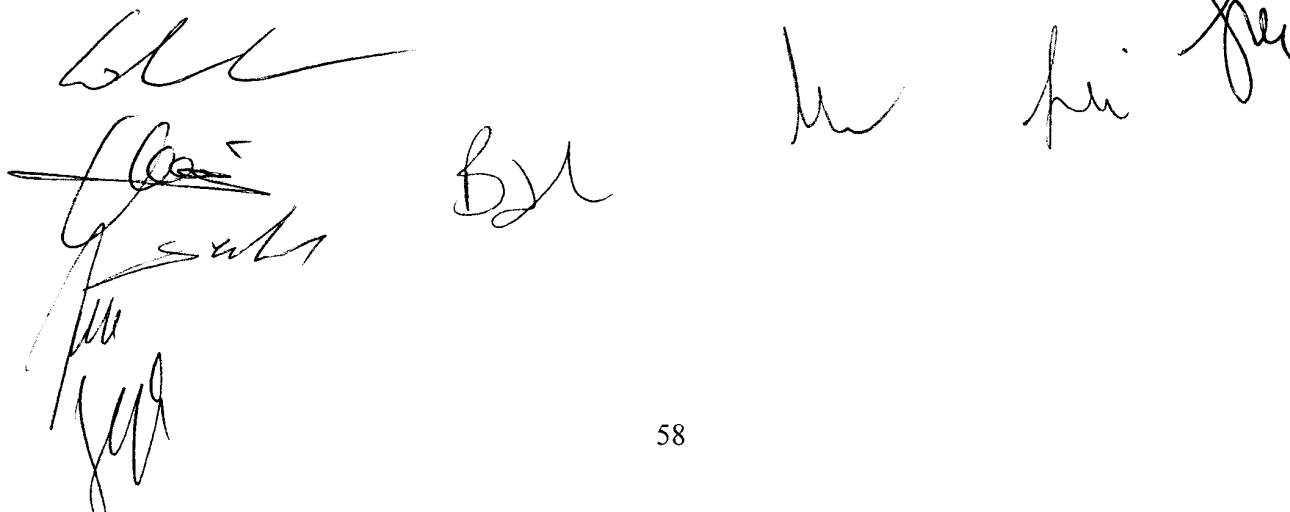
Durante il periodo di gestazione le lavoratrici possono chiedere, esibendo idonea certificazione medica, di essere assegnate ad altre mansioni, di pertinenza della stessa categoria e nell'ambito della stessa unità produttiva. Qualora la Banca, pur a fronte della predetta certificazione, non ritenesse di poter accogliere la richiesta, gli organismi pubblici preposti accerteranno se le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. In caso positivo la lavoratrice sarà assegnata ad altra mansione.

La Banca eviterà comunque di adibire a mansioni comportanti l'uso di apparecchiature video e video terminali la lavoratrice che si trovi nel periodo di gestazione.

A richiesta delle dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o dal congedo parentale fruito fino al compimento di un anno di età del bambino ovvero entro il primo anno di ingresso del minore nel nucleo familiare in caso di lavoratrici adottive o affidatarie, la Banca compatibilmente con le esigenze di servizio provvederà ad assegnarle ad unità produttive che ne facilitino al massimo il rientro al luogo di domicilio o di residenza. In mancanza di richiesta la Banca riassegnerà le stesse nell'unità produttiva ove precedentemente prestavano servizio o in altra ubicata nel medesimo comune.

L'integrazione del trattamento assistenziale di cui al primo e secondo comma dell'art. 51 del CCNL 12/2/05 è corrisposto alle lavoratrici durante il periodo di congedo di maternità oltre che per il periodo di cinque mesi, anche per l'ulteriore eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto.

I lavoratori che abbiano superato il cinquantesimo anno di età possono essere utilizzati in mansioni comportanti l'uso di apparecchiature video e video terminali per non più di tre ore al giorno (anche non consecutive) e per non più di dieci giorni (anche non continuativi) al mese, ove inoltrino domanda in tal senso alla Direzione Generale.



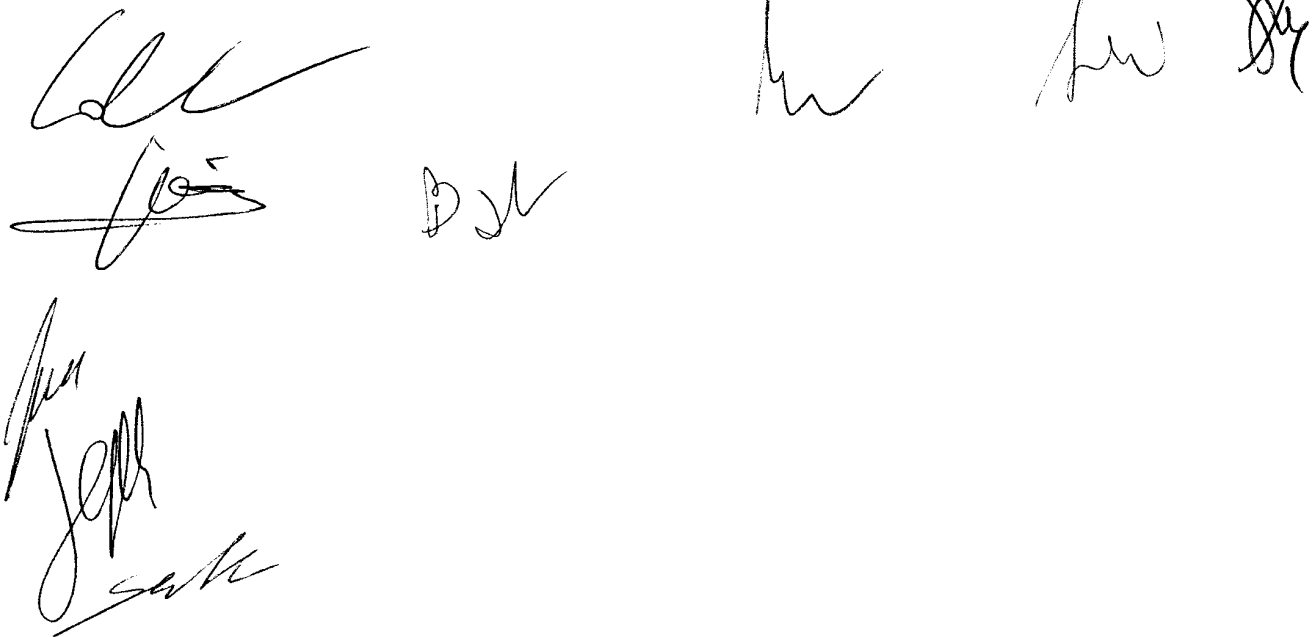
### ART.38 - OPERAZIONI E CONDIZIONI AL PERSONALE

La Banca si impegna a mantenere la tipologia delle operazioni attualmente previste per il personale e disciplinate dalle normative interne diramate al riguardo.

La Banca si impegna a predisporre e mantenere aggiornato un "testo unico" contenente tutte le operazioni e le condizioni praticate al Personale, al fine di rendere più agevole la consultazione della normativa interna.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo saranno preventivamente informate delle variazioni sostanziali di detto "testo unico". Le stesse hanno facoltà di avanzare specifiche osservazioni e proposte nell'ambito di apposito incontro a richiesta di una delle parti.

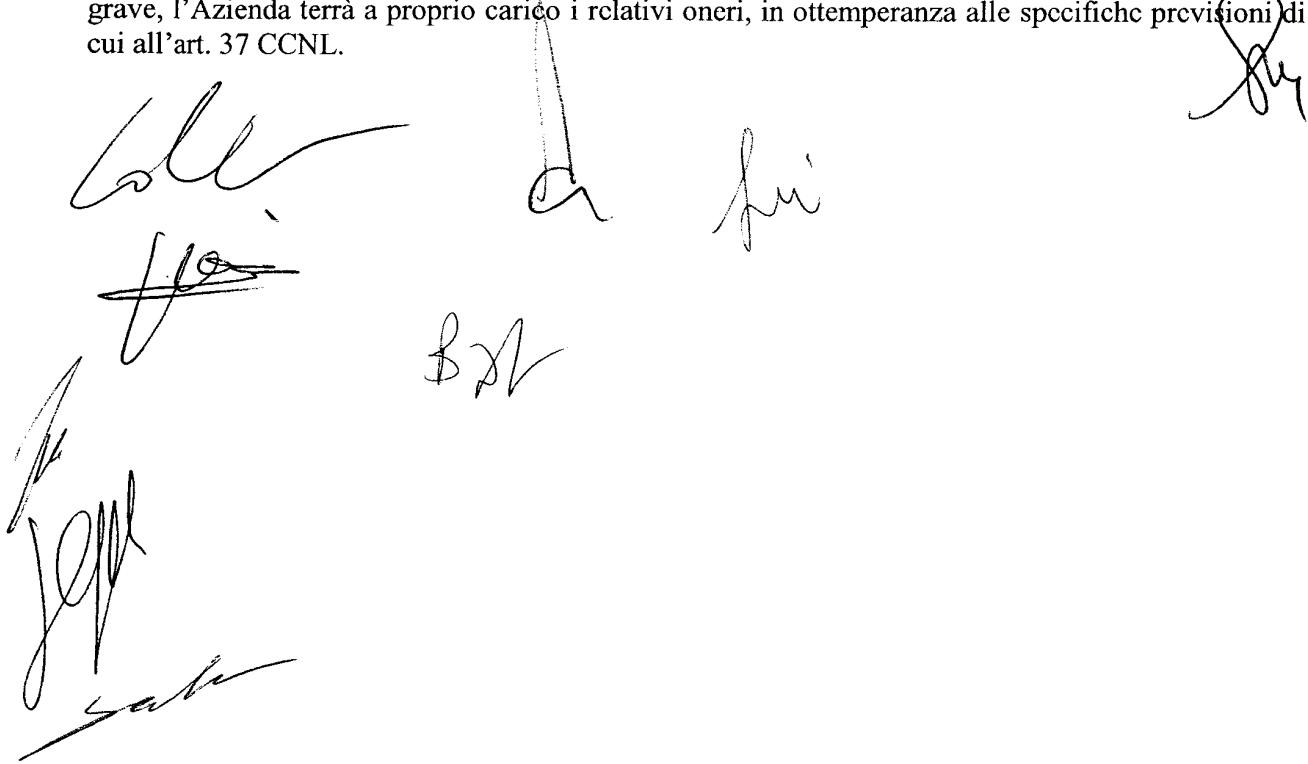
DICHIARAZIONE: la Banca manifesta la disponibilità a ricercare una desensibilizzazione delle variazioni dei tassi dei "mutui finalizzati" rispetto a quelle del tasso di riferimento (Euribor 6/m) che consenta, già dalla rata scadenza 31/12/2000 di evitare la rilevante crescita altrimenti derivante dall'andamento del suddetto tasso di mercato.



A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in three rows. The top row contains four signatures, the middle row contains two, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in legibility.

**ART. 39 - RESPONSABILITA' CIVILE VERSO TERZI**

L'Azienda, in coerenza con le linee guida dettate nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16.06.04, assicura la piena applicazione delle norme di legge e di contratto a tutela dei dipendenti, sia sul piano civile che penale, per i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni; con particolare riferimento alla materia della responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, esclusi i casi di dolo o colpa grave, l'Azienda terrà a proprio carico i relativi oneri, in ottemperanza alle specifiche previsioni di cui all'art. 37 CCNL.

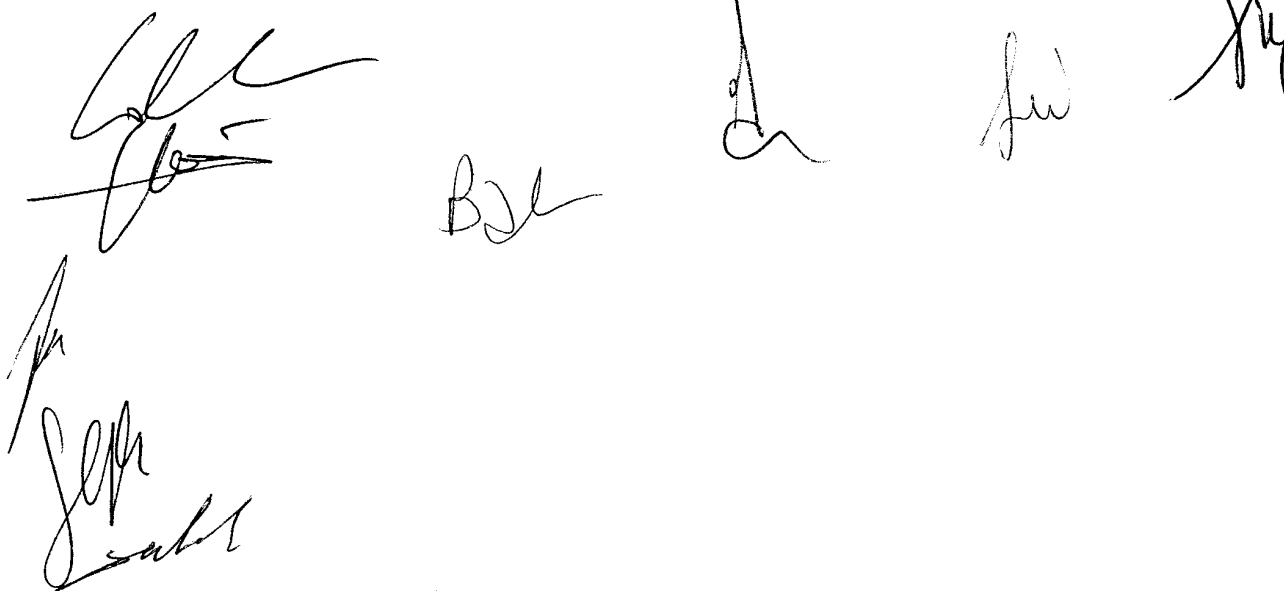


The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are four distinct signatures, some appearing to be initials like 'Gall', 'Jai', 'Jep', and 'Yabu'. In the center, there are initials 'a' and 'Bx'. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'Sui'.

#### ART. 40 - POLIZZA SANITARIA

Al fine di sollevare il personale in servizio appartenente alle AP e alla categoria dei QD di 1° e 2° livello (compresi coniuge e figli fiscalmente a carico) dai disagi di natura economica originati dalle condizioni di salute, le Parti convengono di incontrarsi ad ogni rinnovo annuale, al fine di valutare, in relazione anche all'andamento della polizza attualmente in essere, le condizioni ed i presupposti per il mantenimento di una polizza assicurativa in favore del personale come sopra individuato, previa adesione ad una Cassa avente esclusivamente fini assistenziali, alla quale versare i relativi contributi sia da parte del datore di lavoro che dei lavoratori e che stipulerà la polizza medesima. In tale ottica e laddove si realizzino i suddetti presupposti, l'Azienda contribuirà al valore del premio in favore di ciascun interessato, a condizione che anche i dipendenti concorrano allo stesso scopo.

Relativamente ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, in attuazione di quanto previsto dall'art. 55 del vigente CCNL le Parti si incontreranno entro la data del 30 ottobre di ciascun anno, in ordine all'utilizzo delle misure ivi previste e, tenuto conto anche dell'andamento della polizza, al mantenimento della polizza vigente, che prevede anche contributi aggiuntivi individuali.



## ART. 41 – PARI OPPORTUNITA'

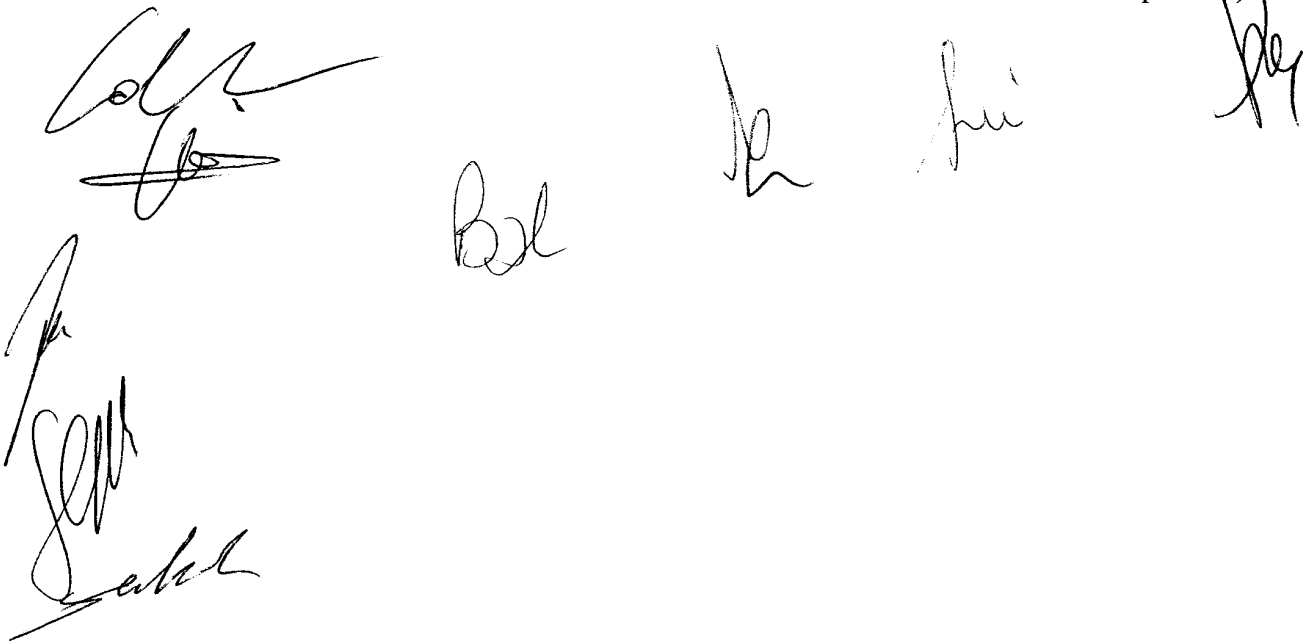
In relazione a quanto previsto dal terzo comma dell'art. 1 della L. 10 aprile 1991, n. 125 ed avuto riguardo a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello aziendale per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di elaborare, nell'ambito della Banca, progetti di azioni positive ai sensi della legge citata con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Ai suddetti fini la predetta Commissione si riunisce, di norma, a cadenza semestrale, o, per l'esame di situazioni particolari, a richiesta di una delle Parti fatte salve le previsioni di cui all'ultimo comma dell'art. 12 del CCNL 12/2/05.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.

### DICHIARAZIONE

La Banca a seguito della positiva esperienza riconnessa al Progetto "Equal – Maternità e sviluppo professionale nelle organizzazioni bancarie", cui ha significativamente contribuito anche la Commissione Paritetica delle Pari Opportunità, dichiara la volontà di non disperdere le iniziative promosse nella fase di sperimentazione, avendo già recepito, nella normale prassi aziendale, i particolari interventi formativi previsti al rientro dall'assenza prolungata per maternità (periodo di affiancamento di circa due settimane finalizzato a consentire il riallineamento delle competenze).





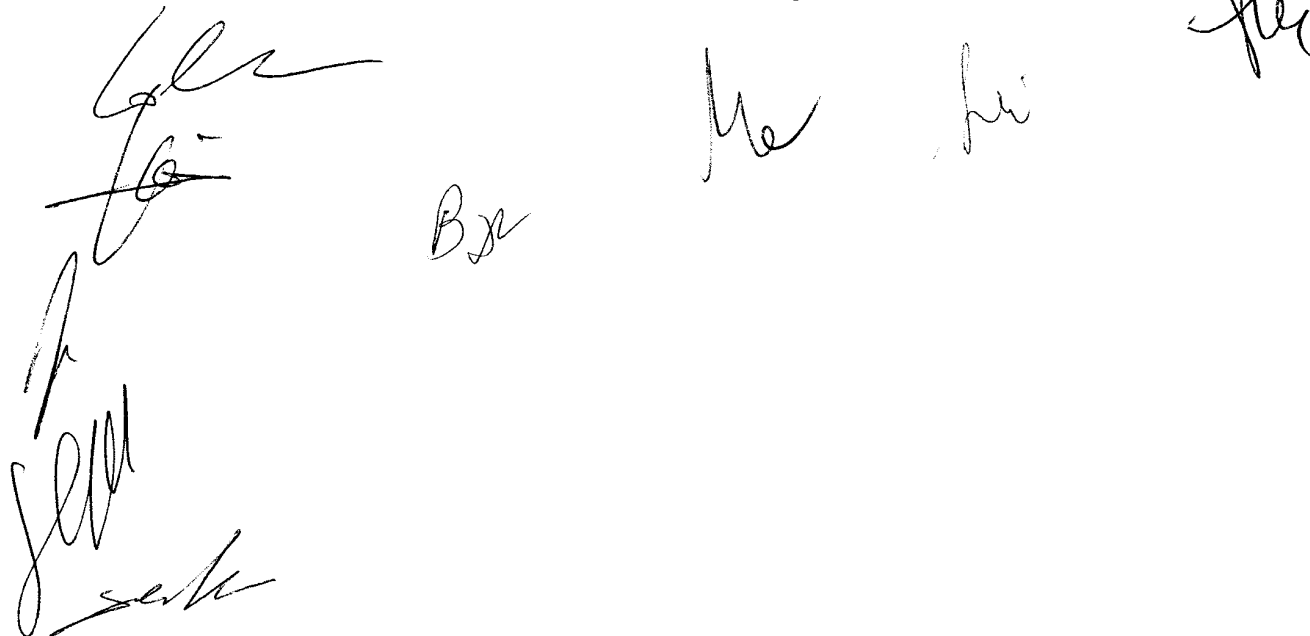
**Art.42 - VESTIARIO PER GLI APPARTENENTI ALLA 1^ E 2^ AREA PROFESSIONALE**

La Banca provvede a fornire al personale appartenente alla 2^ Area Professionale, 1° e 2° livello retributivo incaricato di svolgere mansioni di:

- Addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni, ai servizi di anticamera, ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico;
- Autisti presso il garage della Direzione Generale,

l'abbigliamento qualitativamente adeguato alle esigenze di decoro e dignità richiesti dai compiti affidati.

La Banca provvede altresì a fornire al personale appartenente alla 1^ Area Professionale ed alla 2^ Area Professionale 1° livello retributivo (limitatamente agli ex Operai) 3° livello retributivo (limitatamente agli ex Operai specializzati) adeguato abbigliamento da lavoro.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures, with the bottom one being the most prominent. In the center, there are the initials 'Bjr'. To the right of these, there are two more initials, 'Me' and 'hi'. On the far right, there is a large, stylized signature that appears to be 'Aer'.

## ART 43 – SPAZI SINDACALI E AGIBILITA' SINDACALI

- a) Oltre ai permessi previsti dal Testo Coordinato degli accordi del settore del credito in materia di Agibilità Sindacali del 13/12/03, i Segretari di Rappresentanze Sindacali Aziendali ed i Segretari degli Organi di coordinamento delle OO.SS. firmatarie del presente accordo hanno diritto, in occasione degli incontri di seguito riguardati, a permessi sindacali nelle quantità sotto indicate:
1. *Incontri per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale e del trattamento di previdenza aziendale*: applicazione delle previsioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro relative al rinnovo dei Contratti integrativi aziendali, per la durata dell'intera giornata dell'incontro.
  2. *Incontri semestrali*: applicazione delle previsioni del CCNL al riguardo, per la durata dell'incontro, con la precisazione che, ove all'incontro partecipino Dirigenti Sindacali assegnati ad unità produttive poste in comuni diversi da quello in cui si tiene l'incontro medesimo, nei riguardi di tali Dirigenti si terrà conto anche del tempo necessario allo spostamento.
  3. *Incontri relativi alla gestione del Contratto Integrativo Aziendale e del trattamento di previdenza aziendale e incontri finalizzati alla stipula di Accordi "a latere" anche in virtù delle previsioni del CCNL*: a carico della Banca, per l'intera giornata dell'incontro, con riferimento a tre Dirigenti Sindacali per ciascuna sigla.
  4. *Altri incontri convocati dalla Banca*: a carico della Banca nei riguardi di tre Dirigenti Sindacali per ciascuna sigla per un periodo corrispondente all'intera giornata dell'incontro;
  5. *Riunioni di Commissioni previste dal Contratto Integrativo Aziendale e da altri accordi aziendali*: a carico della Banca per l'intera giornata dell'incontro e limitatamente a tre Dirigenti sindacali per sigla, salvo che le clausole apposite non prevedano una partecipazione in numero diverso, sia superiore sia inferiore.
- b) Ai Segretari delle Rappresentanze Sindacali Aziendali ed ai Segretari degli Organi di coordinamento della :
- F.I.B.A. competono complessivamente n. 1030 gg di permesso,
  - F.I.S.A.C. competono complessivamente n. 1030 gg. di permesso
  - U.I.L.C.A. competono complessivamente n. 800 gg. di permesso,
  - F.A.L.C.R.I. competono complessivamente n. 600 gg. di permesso,
  - DIRCREDITO competono complessivamente n. 300 gg. di permesso

Ai Segretari delle Rappresentanze Sindacali Aziendali ed ai Segretari dell' Organo di coordinamento della :

- F.A.B.I. competono complessivamente n. 700 gg di permesso,

Riguardo a tali permessi, al fine della loro fruizione, saranno stampate, a cura della Banca, apposite cedole che, ad iniziativa del fruitore, dovranno essere consegnate all'unità operativa di assegnazione del Rappresentante sindacale interessato entro cinque giorni dalla fine del mese di fruizione del permesso.

I permessi in tal modo indicati possono essere fruiti, oltre che dai Dirigenti delle R.S.A. e degli Organi di coordinamento delle OO.SS. sopra menzionate, anche dai lavoratori che, all'atto della costituzione di una R.S.A. o di un Organo di Coordinamento ovvero di variazioni che intervengano nella composizione di tali organismi, siano indicati quali componenti il relativo Direttivo.

La disciplina contenuta nell'art. 22 della Legge n. 300 del 1970 continua ad applicarsi esclusivamente nei riguardi di coloro che risultino Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali con diritto, quali titolari, alla fruizione di permessi.

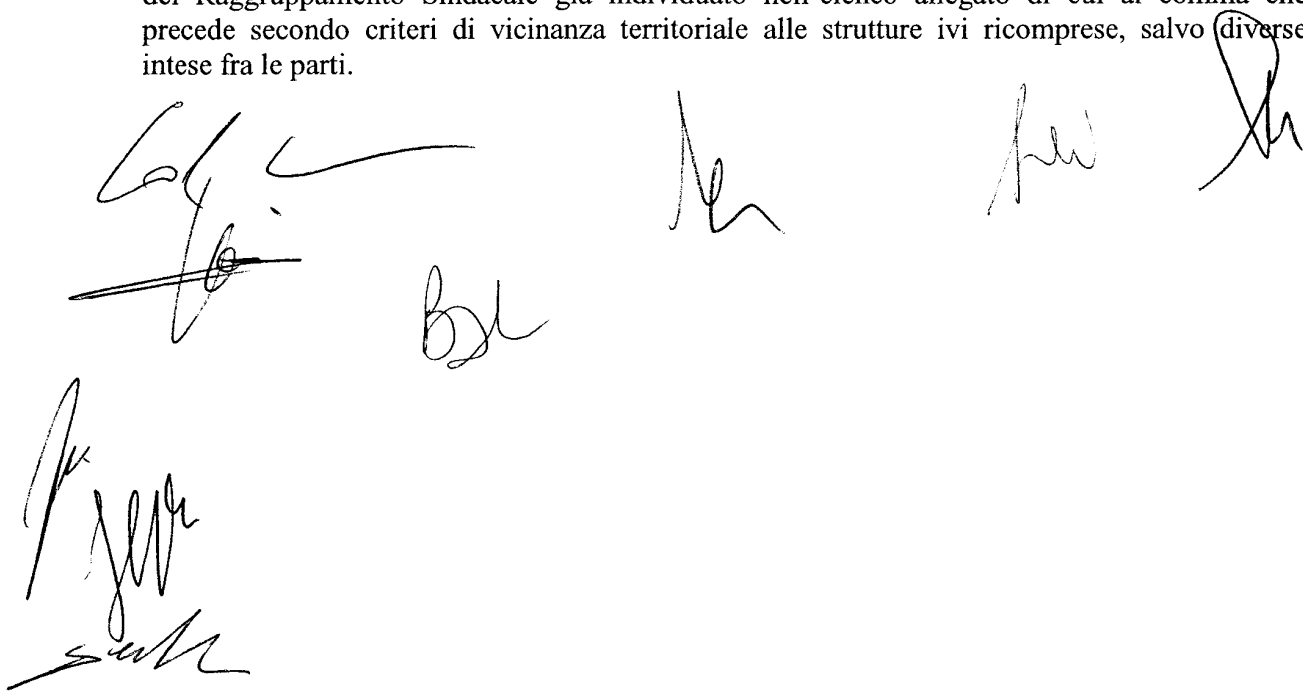
- c) I Rappresentanti delle OO.SS. aziendali possono intrattenersi con i dipendenti nuovi assunti inquadrati nella 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> area professionale, nell'ambito dei corsi di carattere collettivo, in locali messi a loro disposizione dalla Banca; al dirigente sindacale, designato da ciascuna organizzazione di appartenenza e segnalato alla Direzione aziendale competente, di norma 48 ore prima della riunione, è riservato il tempo limite di mezz'ora, cumulabile nei casi di interventi congiunti di Dirigenti appartenenti ad Organizzazioni diverse.

E' data facoltà alle OO.SS. firmatarie del presente accordo di richiedere che detti incontri, da svolgersi congiuntamente, assumano carattere formativo/informativo sui diritti/doveri dei lavoratori in Azienda, inserendoli adeguatamente nel calendario delle attività formative stesse.

Fermo restando il principio che in ogni unità produttiva può essere costituita una R.S.A., nell'ambito di una stessa Area Territoriale, più Filiali possono essere considerate unitariamente tra di loro o con la struttura dell'Area Territoriale ai fini della costituzione di una Rappresentanza Sindacale Aziendale e dell'esercizio del diritto di assemblea.

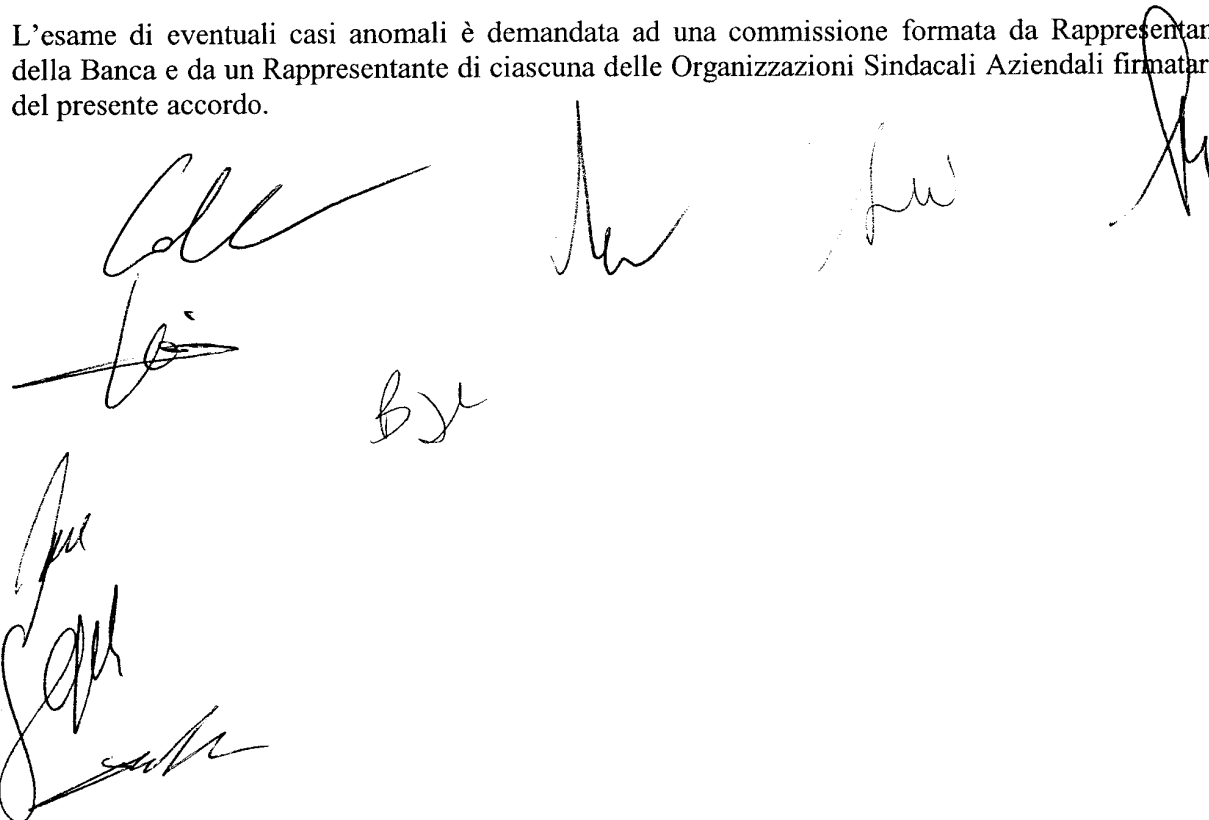
A tal riguardo, vengono individuati i raggruppamenti R.S.A. di cui all'elenco allegato, elenco che verrà aggiornato semestralmente.

Relativamente alle Filiali di nuova apertura, verranno riguardate, ai presenti fini, nell'ambito del Raggruppamento Sindacale già individuato nell'elenco allegato di cui al comma che precede secondo criteri di vicinanza territoriale alle strutture ivi ricomprese, salvo diverse intese fra le parti.



**ART. 44 – COMMISSIONE PER L'ESAME DEI CASI ANOMALI**

L'esame di eventuali casi anomali è demandata ad una commissione formata da Rappresentanti della Banca e da un Rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo.

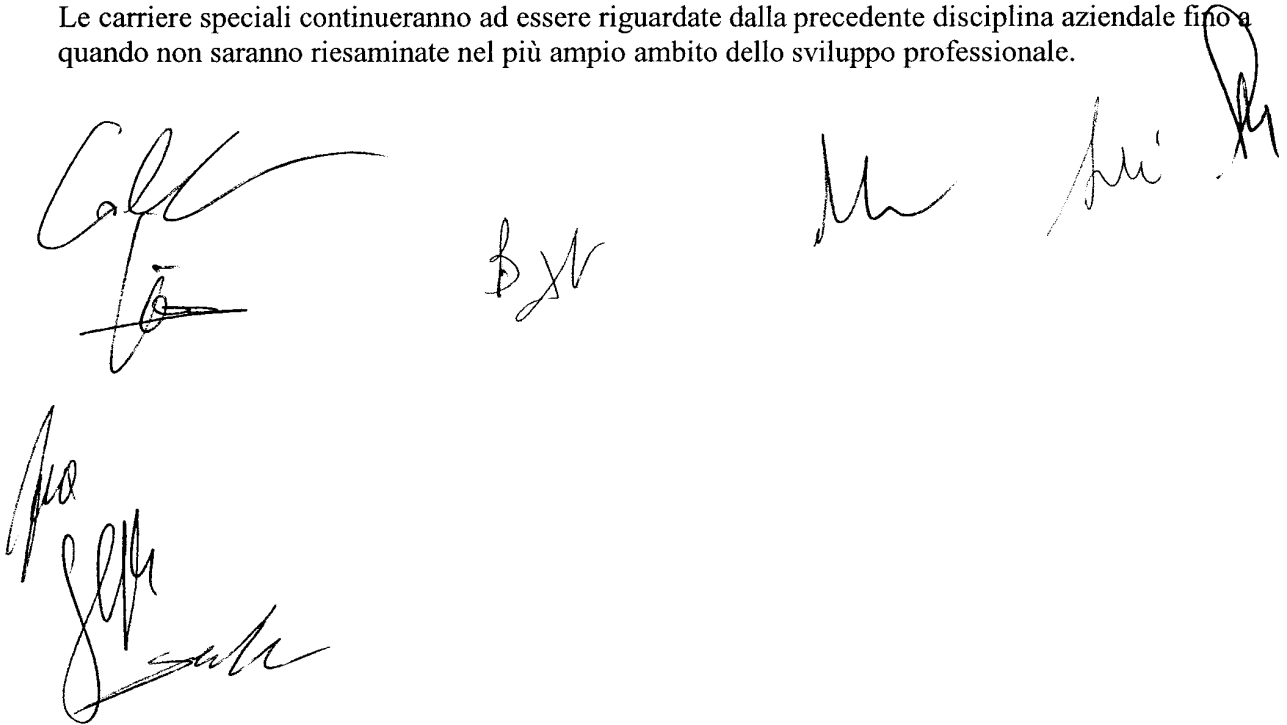


The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the page, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures. The signatures are located in the upper left and center-right areas of the page.

## ART. 45 - CONSORZIO

Viene mantenuto in vigore l'assetto normativo attuale riguardante gli orari di lavoro, la flessibilità, la disponibilità, il lavoro notturno, le prestazioni lavorative di sabato e di domenica e, per le parti che non abbiano già esaurito i loro effetti, gli accordi sottoscritti nel 1998, dando peraltro facoltà alle R.S.A. locali -eventualmente assistite dagli Organi di coordinamento delle OO.SS. aziendali firmatarie del presente accordo - e agli Organi aziendali locali di ricercare, anche alla luce delle nuove previsioni del contratto nazionale di lavoro e della specifica configurazione caratterizzante la struttura del Consorzio (coesistenza di dipendenti con normative aziendali diverse), adeguate soluzioni, con possibilità per le parti firmatarie del presente C.I.A. di contrattualizzarle anche durante la vigenza dello stesso.

Le carriere speciali continueranno ad essere riguardate dalla precedente disciplina aziendale fino a quando non saranno riesaminate nel più ampio ambito dello sviluppo professionale.



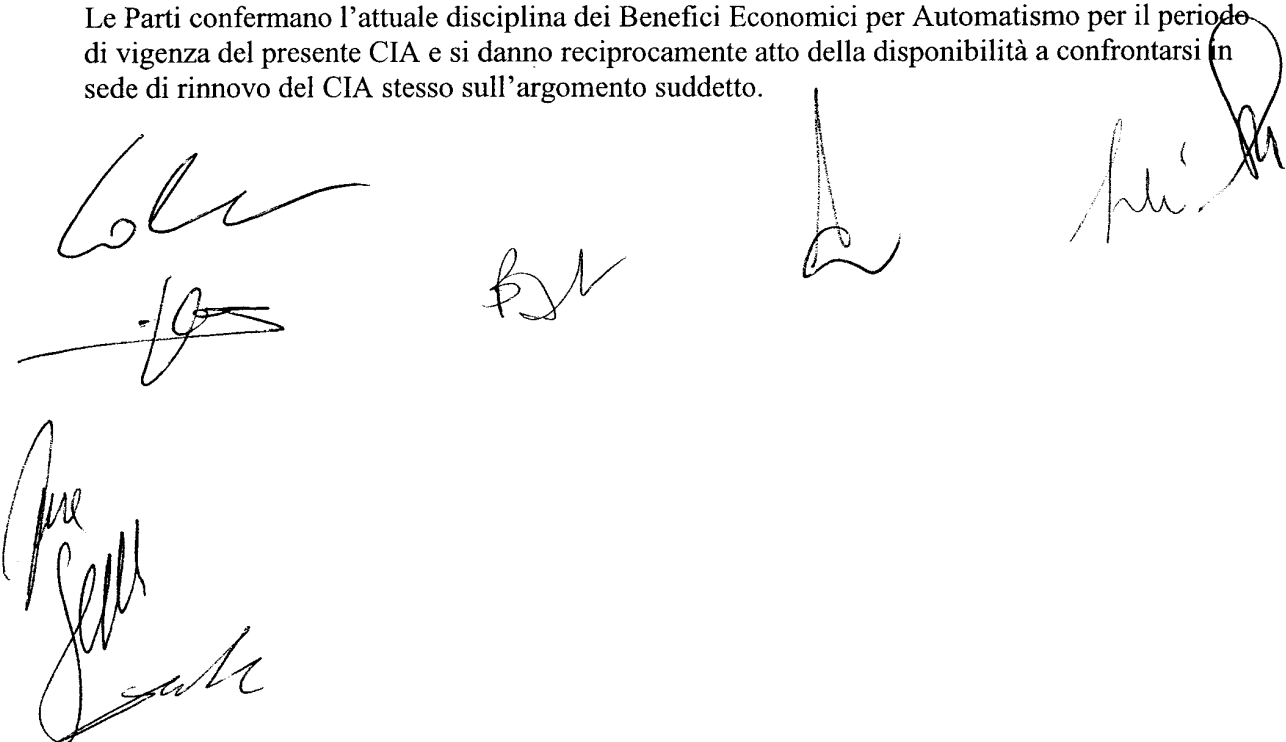
The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Calk' with a long horizontal stroke extending to the right. Below it is a smaller signature. In the center, there is a signature that looks like 'Bxv'. To the right of that, there are two more signatures, one that looks like 'M' and another that looks like 'Pui'. On the far right, there is a signature that looks like 'S'.

#### ART. 46 - IMPEGNI PROGRAMMATICI

Qualora ad esito dell'approvazione del Piano industriale 2006-2009 ricorreranno le condizioni per una ricomposizione complessiva delle risorse all'interno delle strutture centrali in favore delle necessità delle strutture della Rete, le Parti si impegnano ad aprire un confronto anche alla luce di eventuali accordi finalizzati a rendere possibile il ricorso al Fondo di accompagnamento al reddito.

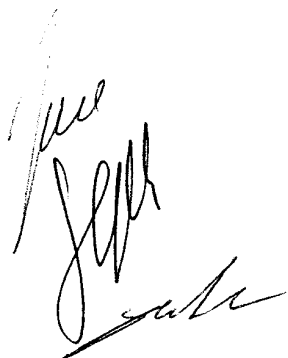
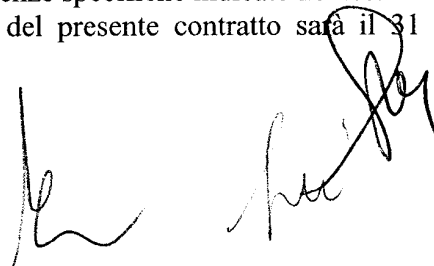
L'Azienda si adopererà comunque per assicurare una equilibrata composizione degli organici, proseguendo idoneo confronto con le OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le Parti confermano l'attuale disciplina dei Benefici Economici per Automatismo per il periodo di vigenza del presente CIA e si danno reciprocamente atto della disponibilità a confrontarsi in sede di rinnovo del CIA stesso sull'argomento suddetto.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from different individuals or organizations, likely representing the 'Parti' mentioned in the text above.

#### ART. 47 - DECORRENZE E SCADENZE

Il presente contratto integrativo al CCNL del 12/02/05 entra in vigore dalla data del 7/06/06, giorno della stipula dell'accordo di rinnovo, fatta eccezione per le decorrenze specifiche indicate nel testo. In base a quanto previsto dal CCNL richiamato, la scadenza del presente contratto sarà il 31 dicembre 2007.



## PROTOCOLLO QUADRI DIRETTIVI

### Prestazione lavorativa

In relazione alle previsioni del CCNL 12/2/05 in materia di prestazione lavorativa di tutti i Quadri Direttivi, le Parti si danno atto che detta prestazione - effettuata con le caratteristiche di flessibilità temporale e criteri di autogestione individuale che tengano conto delle esigenze operative - deve essere orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati nell'ambito di un rapporto fiduciario con l'Azienda.

Inoltre, in conseguenza della previsione contenuta nel suddetto Contratto Nazionale riguardante la possibilità per l'Azienda di valutare la corresponsione di un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, le Parti concordano sulla necessità di addivenire a livello aziendale ad una regolamentazione della materia per tutti i Quadri Direttivi, coerentemente alle disposizioni dettate a livello nazionale.

In sostituzione pertanto di quanto previsto in materia di "prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi" dal citato Protocollo dei Quadri Direttivi e successive modifiche ed integrazioni apportate da accordi aziendali, le Parti convengono quanto segue.

Alla data prevista per la corresponsione annuale del premio incentivante, l'Azienda valuta la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione al singolo interessato a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo, accompagnato da risultati coerenti con gli obiettivi prefissati, che, nel caso di riconoscimento, preveda la seguente graduazione di importo:

- per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello fra un minimo di € 1.050,00 ed un massimo di € 2.300,00;
- per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello fra un minimo di € 1.550,00 ed un massimo di € 3.100,00;

I suddetti importi non concorrono alla retribuzione imponibile utile per la determinazione del T.F.R..

### *Decorrenza*

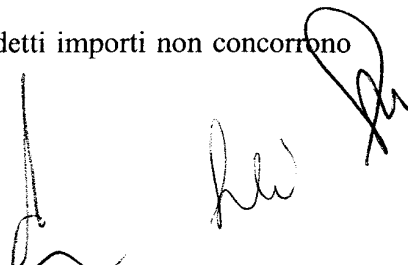
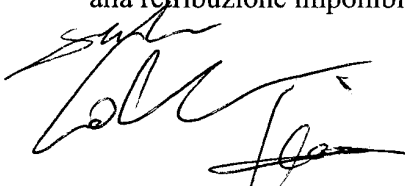
Le previsioni di cui sopra verranno applicate con decorrenza dalle prestazioni relative all'anno 2006 con erogazione nel 2007.

### Trattamenti connessi al trasferimento

Relativamente al trasferimento dei Quadri Direttivi per esigenze aziendali, le Parti convengono che per i trasferimenti disposti dal 1/07/06, in occasione di destinazione ad unità operativa posta in Comune diverso distante fino a 75 Km. dal Comune di residenza ma non limitrofo a quest'ultimo, il dipendente, in alternativa ai trattamenti economici contrattualmente previsti (fornitura alloggio di cui al punto che segue e indennità una tantum prevista dal CCNL), può richiedere, per lo stesso periodo contrattualmente previsto per la fornitura dell'alloggio, la corresponsione di una specifica "indennità di pendolarismo" mensile pari ai seguenti importi:

- € 188,00 per trasferimenti entro 40 Km.;
- € 258,00 per trasferimenti da 41 a 55 Km.;
- € 350,00 per trasferimenti da 56 a 75 Km..

L'indennità in questione viene corrisposta per 12 mensilità e i suddetti importi non concorrono alla retribuzione imponibile utile per la determinazione del T.F.R..





Circa le modalità di calcolo delle distanze chilometriche si fa riferimento alla strumentazione informatica disponibile sul Portale Aziendale.

Non saranno prese in esame eventuali successive richieste del Quadro Direttivo di modificare il trattamento connesso al trasferimento a suo tempo prescelto; potrà essere valutata dall'Azienda la richiesta del dipendente, per sopravvenute esigenze personali, di sostituire per il periodo residuale l'erogazione della sopradescritta indennità mensile con la fornitura alloggio.

### **Fornitura alloggio**

Fermo restando la vigente normativa contrattuale ed aziendale in materia di trattamento alloggio, a decorrere dal 1/1/2001 la disciplina degli interventi locativi in favore del personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi che viene trasferito non a richiesta prevede che ogni nuovo trasferimento comporti l'annullamento degli eventuali ammortamenti in atto sulla quota aggiuntiva erogata dall'Azienda e la determinazione del beneficio di cui trattasi con riferimento alla sistemazione abitativa originaria.

### **Missioni**

In relazione a quanto previsto dal capitolo nono del C.C.N.L. 12 febbraio 2005 e dallo specifico articolo del C.I.A. in materia, considerata la frequenza con cui il personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi viene inviato in missione, anche a significativa distanza dalla località di svolgimento della prestazione lavorativa nonché dalla residenza, sostenendo spese difficilmente documentabili, si conviene che, nei riguardi dei Quadri Direttivi compete un'indennità giornaliera (nella misura di € 30,99 se la missione è di durata uguale o inferiore a 9 ore e 30 minuti e di € 41,32 se la missione è durata superiore a 9 ore 30 minuti, ) per i primi quattro giorni di missione a lungo raggio effettuate nel mese.

### **Raggruppamenti R.S.A.**

Dircredito-FD, fermo restando le previsioni di cui all'art. 43 del presente contratto, potrà costituire R.S.A. nell'ambito di ciascuna Area Territoriale.

### **Indennità di trasferimento**

La Banca dichiara che la disciplina applicata in tema di riconoscimento dell'indennità di trasferimento al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi è quella contenuta nella delibera del Consiglio di Amministrazione.

### **Part time**

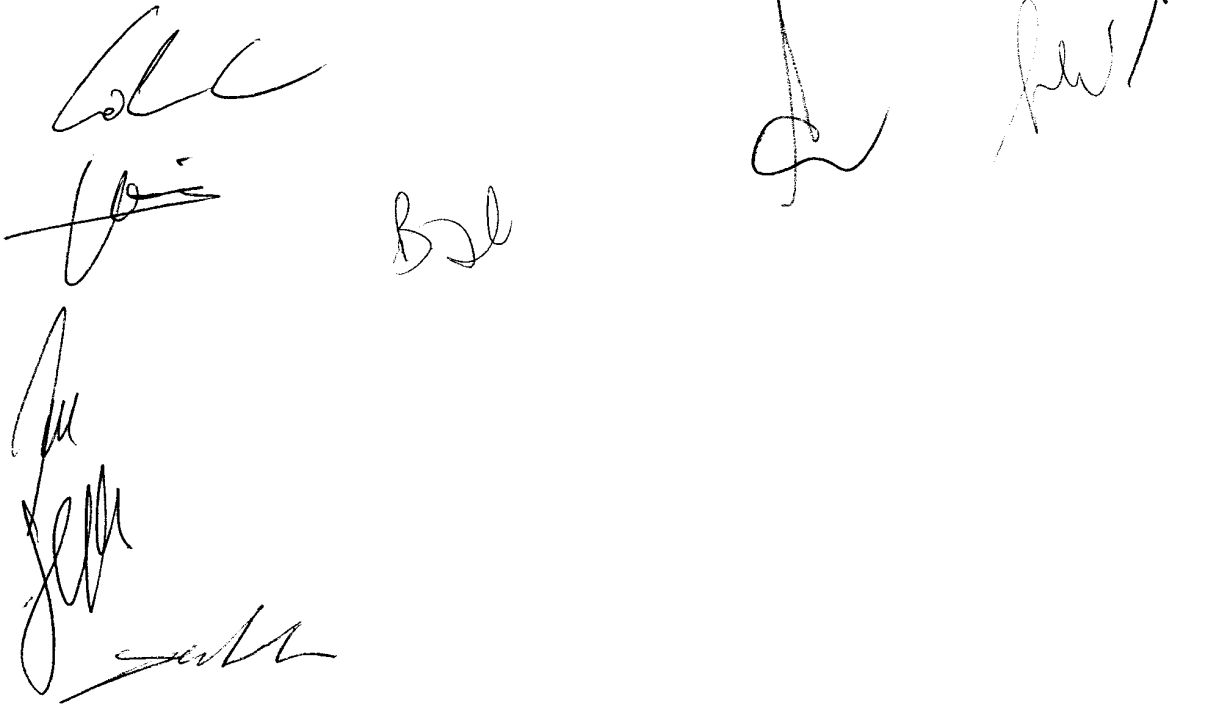
La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi è quella di cui all'art. 9 del presente accordo.

### **Disciplina della M.T.E.**

Si recepiscono i contenuti di cui al punto 1) Quadri Direttivi dell'accordo del 5/12/02 in merito alla introduzione delle M.T.E. (maggiorazioni del trattamento economico) nel sistema retributivo dei Quadri Direttivi e definizione dei relativi importi (cfr allegato 7).

ELENCO ALLEGATI CHE FORMANO PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE CIA

- 1- All.to di cui all'art. 9: Gruppi di dipendenze ai fini della disciplina Part Time
- 2- All.to di cui all'art. 10: Ambiti Territoriali ai fini della disciplina dei Trasferimenti
- 3- All.to di cui all'art. 43: Raggruppamenti dipendenze ai fini delle agibilità sindacali
- 4- Verbale di accordo 07/06/06: flessibilità di orario
- 5- Accordo 22/3/06: salario incentivante per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi
- 6- Accordo 08/04/05: intesa per la migliore qualità delle relazioni interne/esterne
- 7- Estratto accordo 5/12/02: introduzione MTE



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are four distinct signatures, with the bottom one being the largest and most prominent. In the center, there are two sets of initials, one appearing to be 'BSE'. On the right side, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized.

GRUPPI DI RIFERIMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PART TIME ALLA DATA DEL 07/06/06 (ART. 9 DEL CIA)

GRUPPO DI AREZZO

- 110 CAPOGRUPPO AREZZO
116 CENTRO PMI AREZZO
877 C PRIVATE BANKING AREZZO
100 AREZZO AG SEDE
101 AREZZO AG.1
102 AREZZO AG.2
103 AREZZO AG.3
104 AREZZO AG.4
105 AREZZO AG.5
160 BISSIENA
161 CAMBICIA
108 CAPOLONA
109 CAPOLONA
113 CASTIGLIONE FIORENTINO
108 LEVANE
117 MERCATALE VALDARNO
167 MONTE S. SAVINO
108 MONTEVARCHI
114 MONTEVARCHI AG.1
107 PIEVE AL TOPIO
168 FONTICINO
163 PRATOVECCHIO
150 S.GIOVANNI VALDARNO
151 SANSEPOLCRO
164 STIA
165 STRADA IN CASENTINO
166 TERRANUOVA BRACCIOLINI

GRUPPO DI AVEZZANO

- 615 CAPOGRUPPO AVEZZANO
884 C.P.BANKING AVEZZANO
981 CENTRO ENTI AVEZZANO
918 AVEZZANO AG SEDE
917 AVEZZANO AG.1
918 AVEZZANO AG.2
919 AVEZZANO AG.3
918 ALBA ADRIATICA
944 ATRI
655 BALBORANO
619 CAPISTRELLO
628 CAROLI
626 DELIANO
624 GERCHIO
448 CHIETI SCALO
530 CIVITELLA ROVETO
620 COLLELONGO
82 FRANCAVILLA AL MARE
82 GIOIA DEI MARSII
95 GIULIANOVA
88 GUARDAGRELE
95 LANCIANO
81 L'AQUILA
637 L'AQUILA AG.1
632 L'AQUILA AG.2
623 LUCCO DEI MARSII
628 MAGLIANO DEI MARSII
87 MARTINSICURO
84 MONTESILVANO
83 ORTONA
445 PENNE
447 PESCARA
448 PESCARA AG.1
458 PESCARA AG.2
638 PESCARA AG.3
638 PESCARA AG.4
83 PINETO
634 PRATOLA PELIGNA
86 ROSETO DEGLI ABRUZZI
621 S.BENEDETTO DEI MARSII
641 SAMBUCETO
640 SILVI MARINA
444 SPOLTORE
97 SUOMONA
627 TAGLIACOZZO
96 TERAMO S.NICOLA TORO.

GRUPPO DI CAMPOBASSO

- 458 CAPOGRUPPO CAMPOBASSO
455 CAMPOBASSO AG. SEDE
432 BOIANO
438 BROCCOSTELLA
46 CASSINO
432 FROSOLONE
452 GUGLIONESE
465 ISERNA
434 MONTENERO DI BISACCIA
86 SAN SALVO
83 SAN MARTINO IN PENNISI
454 SANTA CROCE DI MAGLIANO
144 SOIRA
430 TERMOLI
81 VASTO
436 VENAFRO
GRUPPO DI EMPOLI
257 CAPOGRUPPO EMPOLI
854 CENTRO PMI EMPOLI
825 CENTRO PMI SCANDICCI
876 C PRIVATE BANKING EMPOLI
228 EMPOLI AG. SEDE
250 EMPOLI AG.1
250 EMPOLI AG.SOVIGLIANA
198 CASSELLINA
226 CASTELFIORENTINO
254 CERBAIA
227 CERTALDO
268 GALLENTO
243 GRASSINA
289 GREVE IN CHIANTI
270 IMPRUNETA
252 LASTRA A SIGNA
254 MONTELUPO FIORENTINO
273 PANZANO
277 S.CASCIANO VAL DI PESA
280 SAN POLO
203 SCANDICCI
247 SCANDICCI AGLE BAGNESE
285 SIGNA
269 STRADA IN CHIANTI
242 TAVARNELLE VAL DI PESA
241 TAVARNUZZE

GRUPPO DI FIRENZE

- 256 CAPOGRUPPO FIRENZE
812 CENTRO PMI FI CENTRO
813 CENTRO PMI FI DILADDARNO
873 C PRIVATE BANKING FIRENZE
888 CENTRO ENTI FIRENZE
211 FIRENZE AG. SEDE
212 FIRENZE AG.1
213 FIRENZE AG.2
216 FIRENZE AG.3
218 FIRENZE AG.5
219 FIRENZE AG.7
218 FIRENZE AG.8
219 FIRENZE AG.9
220 FIRENZE AG.10
223 FIRENZE AG.11
222 FIRENZE AG.12
198 FIRENZE AG.13
210 FIRENZE AG.14
209 FIRENZE AG.15
207 FIRENZE AG.16
205 FIRENZE AG.17
206 FIRENZE AG.18
201 FIRENZE AG.19
202 FIRENZE AG.20
221 FIRENZE AG.21
246 FIRENZE AG.22
248 FIRENZE AG.23
255 FIRENZE AG.25
194 FIRENZE AG.26
214 FIRENZE AG.27
176 FIRENZE AG.28
176 FIRENZE AG.29
181 FIRENZE AG.30
176 FIRENZE AG.32
176 FIRENZE AG.33
208 FIRENZE AG.CASTELLO
196 FIRENZE AG.GALLUZZO
199 FIRENZE AG.PONTE ENA

GRUPPO DI FIRENZE NORD

- 285 CAPOGRUPPO SESTO F.NO
811 CENTRO PMI FI NORD
874 C PRIVATE BANKING FI NORD
234 SESTO FIORENTINO AG SEDE
281 SESTO FIORENTINO AG.1
283 SESTO FIORENTINO AG.2
280 BARBERINO DI MUGELLO
224 BORGO SAN LORENZO
286 COMPIDEBI
287 DICOMANO
287 PIESOLE
248 PELLEGRINO
274 PELAGO
231 PONTASSIEVE
276 RIGNANO SULLARNO
276 RUFINA
244 SANPIERO A SIEVE
248 SCARPERIA
272 SICI
282 TOSI
284 VICCHIO DI MUGELLO
GRUPPO DI GROSSETO
308 CAPOGRUPPO GROSSETO
818 CENTRO PMI GROSSETO
893 C.P.BANKING GROSSETO
300 GROSSETO AG. SEDE
301 GROSSETO AG.1
302 GROSSETO AG.2
360 CALDIANA
340 CASTIGLIONE PESCAIA
350 FOLLONICA
348 FOLLONICA AG.1
351 MASSA MARITIMA
306 ORBETELLO
330 PORTO S STEFANO
381 RIBOLLA
382 SCANSANO

GRUPPO DI LIVORNO

- 408 CAPOGRUPPO LIVORNO
810 CENTRO PMI LIVORNO
587 C PRIVATE BANKING LIVORNO
400 LIVORNO AG SEDE
401 LIVORNO AG.1
402 LIVORNO AG.2
403 LIVORNO AG.3
404 LIVORNO AG.4
405 LIVORNO AG.5
463 CALETTA
406 CECINA
461 COLLESALVETTI
460 DONORATICO
407 PIOMBINO
412 PIOMBINO AG.2
410 PORTOFERRATO
413 VENTURINA
462 VICARELLO
GRUPPO DI LUCCA
508 CAPOGRUPPO LUCCA
820 CENTRO PMI LUCCA
503 LUCCA AG. SEDE
504 LUCCA AG.1
504 LUCCA AG.2
505 LUCCA AG.3
510 LUCCA AG.4
560 ALTOPASCIO
562 BAGNI DI LUCCA
563 BARGA
564 BORGO A MOZZANO
566 CAMAIORE
566 CAPANNORI
544 CASTELNUOVO GARFAGNANI
572 FOSSETTE
540 FORTE DEI MARMI
567 GALLICIANO
564 LIDO DI CAMAIORE
573 MARLA
508 PIETRASANTA
568 PONTE ALLANIA
566 PONTE STAZZESE
563 PORCARI
574 S.SALVATORE IN TREPENZIO
571 SMARTINO IN FREDDANA
568 SERRAVALLE IN MONTE
507 VAREGGIO
508 VAREGGIO AG.1
512 VAREGGIO AG.2
570 VILLA BASILICA

GRUPPO DI MASSA

- 808 CAPOGRUPPO MASSA
817 CENTRO PMI MASSA
878 C PRIVATE BANKING MASSA
600 MASSA AG. SEDE
801 MASSA AG.1
802 MASSA AG.2
804 MASSA AG.3
803 MASSA AG.4
805 MASSA AG.5
659 AULLA
807 AVERNIA
980 BAGNONE
806 CARRARA
808 CARRARA AG.FOSSOLA
61 CEPARANA
661 FIVZANO
59 LA BRESA
58 LA BRESA AG.1
862 MARINA DI CARRARA
813 MONTIGNOSO
863 MONZONE
56 SARZANA
864 VILLAFRANCA LUNIGIANA
GRUPPO DI PERUGIA
28 CAPOGRUPPO PERUGIA
888 C.P. BANKING PERUGIA
10 PERUGIA AG. SEDE
11 PERUGIA AG.1
12 PERUGIA AG.2
20 PERUGIA AG.3
26 PERUGIA AG.4
27 PERUGIA AG.5
22 ASSISI
13 BASTIA UMBRA
14 CASTEL DEL PIANO
21 CITTA DI CASTELLO
28 DERUTA
15 ELLERA UMBRA
25 FOLLIGNO
54 FOLLIGNO AG.1
16 GUBBIO
17 MARSCIANO
18 SAN MARTINO IN CAMPO
24 TODI
19 UMBERTIDE
30 VALFRABBRICA

GRUPPO DI PESARO

- 88 CAPOGRUPPO PESARO
- 895 C.P. BANKING PESARO
- 890 CENTRO PMI PESARO
- 82 PESARO AG. SEDE
- 83 PESARO AG. 1
- 170 PESARO AG. 2
- 428 ANCONA
- 418 ANCONA AG. 1
- 422 ASCOLI PICENO
- 417 ASCOLI PICENO AG. 1
- 171 CAGLI
- 442 CASTEL DI LAMA
- 67 CASTELFIDARDO
- 484 CENTOSBUCHI
- 31 CESENA
- 33 CESENA AG. 1
- 64 CHIANAVALLE
- 77 CIVITANOVA MARCHE
- 98 CORRIDONIA
- 72 FABRIANO
- 441 FALCONARA MARITTIMA
- 70 FANO
- 69 FANO AG. 1
- 159 FANO AG. 2
- 94 FERMIGNANO
- 424 FERMO
- 439 FILOTTRANO
- 71 GROTTO MARRE
- 428 JESI
- 426 MACERATA
- 440 MAROTTA
- 98 MARTELLA
- 90 MODENA
- 173 MOIE
- 481 MONTE URANO
- 32 MONTECCHIO
- 60 MONTEGRANARO
- 485 MORROVALLE
- 423 NOVAFELTRIA
- 429 OSIMO
- 449 PERGOLA
- 75 PORTO D'ASCOLI
- 79 PORTO POTENZA PISANA
- 91 PORTO SAN GIORGIO
- 73 PORTO SANT'ELPIDIO
- 466 RECANATI S'AMBROGIO
- 78 S. BENEDETTO DEL TRONTO
- 450 SALTARA CALCINELLI
- 420 SAN BEVERINO MARCHE
- 172 SASSOROVARO
- 78 SENIGALLIA
- 421 TREIA
- 427 URBANIA

GRUPPO DI PISA

- 719 CAPOGRUPPO PISA
- 814 CENTRO PMI PISA
- 816 CENTRO PMI SANTIACROCE
- 880 C. PRIVATE BANKING PISA
- 720 PISA AG. SEDE
- 701 PISA AG. 1
- 702 PISA AG. 2
- 703 PISA AG. 3
- 704 PISA AG. 4
- 705 PISA AG. 5
- 706 PISA AG. 6
- 707 BIENNA
- 708 BUTI
- 762 CALCI
- 707 CASINA
- 750 CASTELFRANCO DI SOTTO
- 760 FUCECCHIO
- 230 GARRUCCIA
- 765 LORENZANA
- 708 NAVACCHIO
- 787 PECICOLI
- 768 PONSACCO
- 769 PONTE A EGOLA
- 708 PONTEDERA
- 711 PONTEDERA AG. 1
- 716 PONTEDERA AG. 2
- 770 SAN FREDIANO A. SETTIMO
- 771 SAN MINIATO BASSO
- 710 SANTA CROCE SULL'ARNO
- 772 SANTA MARIA A MONTE
- 774 TERRICCIOLA
- 775 VECCHIANO
- 778 VICOPISANO

GRUPPO DI PRATO

- 258 CAPOGRUPPO PRATO
- 822 CENTRO PMI PRATO
- 823 CENTRO PMI CAMPI BISENZIO
- 821 CENTRO PMI PISTOIA
- 875 C.P. BANKING PRATO
- 259 PRATO AG. SEDE
- 233 PRATO AG. 1
- 232 PRATO AG. 2
- 240 PRATO AG. 3
- 241 PRATO AG. 4
- 238 AGLIANA
- 237 CALENZANO
- 129 ROMA AG. 9
- 862 CASALGUIDI
- 863 COMEANA
- 865 FERRUCCIA
- 866 LARGIANO
- 868 MARGINE COPERTA
- 850 MONTSUMMANO TERME
- 897 MONTALE
- 808 PESCIA
- 809 PESCIA ALBERGHI
- 805 PIEVE A NIEVOLE
- 800 PISTOIA
- 801 PISTOIA AG. 1
- 887 PISTOIA AG. 2
- 805 PISTOIA AG. 3
- 285 POGGIO LA CAIANO
- 864 PONTE BUGGIANESE
- 865 QUARRATA
- 865 SAN MARCELLO PISTOIESE
- 238 VAIANO
- 283 VERNIO

GRUPPO DI ROMA

- 49 CAPOGRUPPO DI ROMA
- 878 C.P. BANKING ROMA
- 899 CENTRO ENTI ROMA
- 132 ROMA AG. SEDE
- 41 ROMA AG. 1
- 42 ROMA AG. 2
- 43 ROMA AG. 3
- 48 ROMA AG. 4
- 38 ROMA AG. 5
- 36 ROMA AG. 6
- 37 ROMA AG. 7
- 38 ROMA AG. 8
- 129 ROMA AG. 9
- 130 ROMA AG. 10
- 131 ROMA AG. 11
- 40 ROMA AG. 12
- 133 ROMA AG. 13
- 134 ROMA AG. 14
- 135 ROMA AG. 15
- 136 ROMA AG. 16
- 137 ROMA AG. 17
- 138 ROMA AG. 18
- 121 ROMA AG. 19
- 122 ROMA AG. 20
- 124 ROMA AG. 21
- 125 ROMA AG. 22
- 123 ROMA AG. 23
- 128 ROMA AG. 24
- 59 ROMA AG. LIDO OSTIA
- 145 BAGNI DI TIVOLI
- 47 CERVETERI
- 44 CIVITAVECCHIA
- 141 CIVITAVECCHIA AG. 1
- 147 FIANO ROMANO
- 39 LADISPOLI
- 148 MARINO
- 146 MENTANA
- 48 POMEZIA
- 57 TARQUINIA

GRUPPO DI SIENA

- 908 CAPOGRUPPO DI SIENA
- 818 CENTRO PMI SIENA
- 882 C.P. BANKING SIENA
- 906 SIENA AG. SEDE
- 904 SIENA AG. 1
- 920 ABBADIA SAN SALVATORE
- 890 BUCCHINERENTO
- 884 CASCINANO DI MURLO
- 882 CASTELLINA IN CHIANTI
- 890 COLLE VAL D'ELSA
- 893 GAIQUE IN CHIANTI
- 883 MONTALCINO
- 884 MONTEPULCIANO
- 885 MURLO
- 952 PIEVE DI SINALUNGA
- 907 POGGIBONSI
- 908 POGGIBONSI AG. 1
- 940 RADDA IN CHIANTI
- 951 SAN GIMIGNANO

FILIALE AUTONOMA

- 60 MILANO

*gsk*

*[Handwritten signature]*


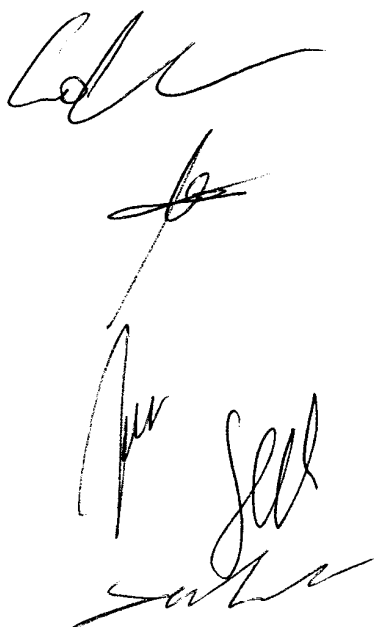
*ful*

*BZ*

*[Handwritten signature]*

## AMBITI TERRITORIALI

AMBITO TERRITORIALE 1	Provincia di	<b>FIRENZE</b>
AMBITO TERRITORIALE 2	Provincia di	<b>AREZZO</b>
AMBITO TERRITORIALE 3	Provincia di	<b>GROSSETO</b>
AMBITO TERRITORIALE 4	Provincia di	<b>LIVORNO</b>
AMBITO TERRITORIALE 5	Provincia di	<b>LUCCA</b>
AMBITO TERRITORIALE 6	Province di	<b>MASSA, LA SPEZIA</b>
AMBITO TERRITORIALE 7	Provincia di	<b>PISA</b>
AMBITO TERRITORIALE 8	Provincia di	<b>PISTOIA</b>
AMBITO TERRITORIALE 9	Provincia di	<b>PRATO</b>
AMBITO TERRITORIALE 10	Provincia di	<b>SIENA</b>
AMBITO TERRITORIALE 11	Province di	<b>ROMA, FROSINONE, LATINA, RIETI, VITERBO</b>
AMBITO TERRITORIALE 12	Province di	<b>ANCONA, PESARO/URBINO, ASCOLI PICENO, MACERATA, FORLI'/CESENA</b>
AMBITO TERRITORIALE 13	Province di	<b>L'AQUILA, CHIETI, PESCARA, TERAMO</b>
AMBITO TERRITORIALE 14	Province di	<b>PERUGIA, TERNI</b>
AMBITO TERRITORIALE 15	Province di	<b>CAMPOBASSO, ISERNIA</b>
AMBITO TERRITORIALE 16	Province di	<b>MILANO, MODENA</b>



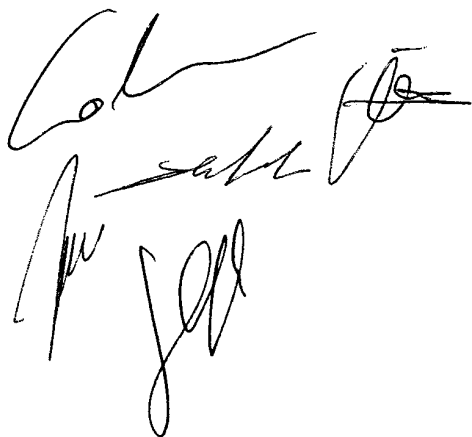
all.to 3

**RAGGRUPPAMENTI R.S.A.**

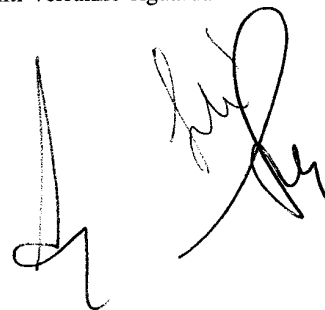
N°	RAGGRUPPAMENTO
1	Arezzo (e Agenzie) - Camucia - Pieve al Toppo - Capolona - Monte S. Savino - Castiglion Fiorentino
2	Montevarchi (e Agenzie) - Mercatale V.no - Levane
3	S.Giovanni V.no - Terranova B.ni - Ponticino
4	Sansepolcro - Bibbiena - Strada in Casentino - Stia - Pratovecchio
5	Direzione Generale Firenze
6	Consorzio Firenze
7	Firenze (Agenzie e sportelli avanzati)
8	Scandicci - Casellina - Le Bagnese - Signa - Lastra a Signa
9	Cerbaia (e sport. avanzato di Baccaiano) - S.Casciano V.Pesa - Tavarnelle V.Pesa (e sport. avanzato di S.Donato in Poggio) - Impruneta - Tavarnuzze - Grassina - Greve in Chianti - Panzano - San Polo - Strada in Chianti
10	Sesto Fiorentino (Agenzie e sportello avanzato)
11	Barberino M.llo - Borgo S.Lorenzo - Vicchio - Dicomano - S.Piero a Sieve - Scarperia
12	Pontassieve - Compiobbi - Sieci - Rufina (e sport. avanzato di San Godenzo) - Pelago - Tosi - Fiesole - Figline V.no - Rignano sull'Arno (e sport. Avanzato di Troghi)
13	Prato (e Agenzie) - Vaiano - Vernio
14	Campi Bisenzio - Calenzano - Poggio a Caiano - Comeana (e sport. avanzato di Carmignano)
15	Empoli (e Agenzie) - Sovigliana - Montelupo F.no - Certaldo - Castelfiorentino - Galleno
16	S.Croce sull'Arno - Castelfranco di S. - Ponte a Egola - S.Miniato Basso - S.Maria a Monte - Fucecchio
17	Grosseto (e Agenzie) - Orbetello - Scansano - Porto S.Stefano
18	Follonica (e Agenzie) - Massa Marittima (e sport. avanzato di Sasso Pisano) - Ribolla (e sport. avanzato di Sticciano Scalo) - Caldana - Castiglione della Pescaia
19	Livorno (Agenzie e sportello avanzato) - Vicarello - Collesalveti
20	Cecina (e sport. avanzato di Marina di Cecina) - Caletta (e sport. avanzato di Castellina Marittima)
21	Piombino (e Agenzie) - Donoratico (e sport. avanzato di Monteverdi Marittimo) - Portoferraio - Venturina
22	Lucca (e Agenzie) - S.Martino in Freddana
23	Porcari - Altopascio - Capannori - Segromigno in Monte - San Leonardo in Treponzio
24	Marlia - Bagni di Lucca - Villa Basilica - Borgo a Mozzano - Galliciano - Ponte all'Ania - Barga - Castelnuovo G.
25	Viareggio (e Agenzie) - Camaiore - Lido di Camaiore
26	Pietrasanta - Focette - Ponte Stazzemese - Forte dei Marmi
27	Massa (e Agenzie) - Montignoso (es sport. avanzato di Cinquale)
28	Carrara - Avenza - Marina di Carrara - Fossola
29	Aulla - Bagnone - Fivizzano - Monzone - Villafranca L.na
30	La Spezia (a Agenzie) - Ceparana - Sarzana
31	Pisa (Agenzie e sportello avanzato) - Vecchiano - Calci
32	Pontedera (e Agenzie) - Bientina - Buti
33	Ponsacco - Peccioli - Terricciola - Lorenzana
34	Cascina - Navacchio - S.Frediano a S. - Vicopisano
35	Pistoia (e Agenzie) - S.Marcello P.se - Agliana - Montale
36	Quarrata - Ferruccia - Casalguidi
37	Pescia - Monsummano Terme - Margine Coperta - Ponte Buggianese - Larciano - Pescia Alberghi - Pieve a Nievole

38	Siena (e Agenzie)
39	Colle V.Elsa - San Gimignano - Castellina in Ch. - Poggibonsi (e Agenzie) - Radda in Chianti - Gaiole
40	Montepulciano - Pieve di Sinalunga - Buonconvento - Casciano di Murlo - Montalcino - Murlo - Abbadia S.Salvatore
41	Consorzio Siena
42	Milano
43	Roma (e Agenzie) - Pomezia - Bagni di Tivoli - Lido di Ostia - Marino - Fiano Romano - Mentana
44	Civitavecchia (e Agenzie) - Cerveteri - Ladispoli - Tarquinia
45	Pesaro (e Agenzie) - Fano (e Agenzie) - Montecchio - Fermignano - Pergola - Saltara Calcinelli - Urbania - Marotta - Sassocorvaro - Cagli
46	Senigallia - Castelfidardo - Chiaravalle - Osimo - Ancona (e Agenzie) - Falconara M.ma - Fabriano - Jesi - Filottrano - Moie
47	Cesena (e Agenzie) - Novafeltria
48	Porto d'Ascoli - Grottammare - S.Benedetto del Tronto - Castel di Lama - Fermo - Porto S.Giorgio - Montegranaro - Monte Urano - Ascoli Piceno (e Agenzie) - Centobuchi
49	Civitanova Marche - Porto Potenza Picena - Porto S.Elpidio - Macerata - Corridonia - Treia - Matelica - San Severino Marche - Recanati Sambucheto - Porto Recanati - Morrovalle
50	Francavilla al Mare - Guardagrele - Ortona - Montesilvano - Lanciano - Chieti Scalo - Pescara (e Agenzie) - Spoltore - Penne - Chieti - Sambuceto
51	Roseto Abruzzi - Pineto - Giulianova - Teramo/S.Niccolò a Tordino - Atri - Martinsicuro - Teramo - Alba Adriatica - Silvi Marina
52	Termoli (e sport. avanzato di Petacciato) - Vasto - San Salvo - Montenero di Bisaccia - Guglionesi - S. Martino in Pensilis
53	Avezzano (e Agenzie) - Sulmona (e sport. avanzato di Pratola Peligna) - Capistrello - Collelongo - S. Benedetto dei Marsi - Gioia dei Marsi ( e sport. avanzato di Pescasseroli) - Luco dei Marsi - Cerchio - Celano (e sport. avanzato di Ovindoli) - Carsoli - L'Aquila (e Agenzie) - Tagliacozzo - Magliano dei Marsi - Pescina - Paganica - Civitella Roveto - Balsorano
54	Perugia (e Agenzie) - S.Martino in C. - Castel del Piano - Todi - Deruta
55	Bastia Umbra - Ellera Umbra - Marsciano - Assisi - Foligno (e Agenzie)
56	Gubbio - Umbertide - Città di Castello - Valfabbrica
57	Sora - Cassino - Broccostella
58	Modena
59	Campobasso - Santa Croce di Magliano - Isernia - Bojano - Frosolone - Venafro

Per quanto ovvio, si precisa che le Aree Territoriali, i Centri Pmi, i Centri Private e i Centri Enti verranno riguardati assieme al raggruppamento in cui è ricompresa la filiale consedente.



BXL



## VERBALE DI ACCORDO 7/6/06: FLESSIBILITA' DI ORARIO

Premesso

- che l'Azienda ha rilevato la necessità di offrire alla clientela un'attività di sportello più ampia e diversificata, così da meglio soddisfare le sempre più articolate esigenze del mercato;
- che a tal fine è opportuno procedere preliminarmente ad una fase sperimentale sulle seguenti modalità di articolazione dell'attività: apertura degli sportelli nella giornata di sabato presso località turistiche; orario di sportello continuato; prolungamento dell'orario di apertura al pubblico per l'attività di consulenza;
- che per l'apertura degli sportelli nella giornata di sabato presso località turistiche, l'art. 94 CCNL prescrive che l'Azienda condivide con le OO.SS. il requisito di località turistica delle piazze o zone interessate

le Parti convengono, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 CCNL, che

- relativamente all'apertura degli sportelli nella giornata di sabato presso località turistiche e all'orario di sportello continuato, le sperimentazioni interesseranno le Filiali di cui all'allegato elenco a far tempo dalla data che l'Azienda comunicherà, con un congruo anticipo, alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, nell'ambito di specifico incontro. In dette ipotesi l'ampliamento dell'attività di sportello avverrà nel rispetto dei limiti contrattuali in materia di durata massima settimanale dell'attività di sportello (art. 94 CCNL) e dell'adibizione individuale allo sportello ( art. 94 n 8 e art. 35, 4° comma, CIA del 24/11/2000).
- Relativamente all'apertura degli sportelli nella giornata di sabato, gli addetti saranno incaricati di svolgere attività lavorativa in detto giorno nel rispetto del limite massimo di 20 volte all'anno (art.94 CCNL) e avranno diritto alla corresponsione dell'indennità di cui all'art.91 CCNL. Al fine di assicurare alla clientela l'apertura degli sportelli nella giornata di sabato in ciascuna Filiale l'Azienda individuerà gli orari di lavoro per due "gruppi omogenei" di addetti, che opereranno rispettivamente dal lunedì al venerdì e dal martedì al sabato. L'orario di lavoro e di sportello nella giornata di sabato potrà essere articolato diversamente rispetto agli altri giorni della settimana, anche nell'ambito del nastro orario extrastandard.
- L'orario di sportello continuato verrà assicurato attraverso l'attuazione di un orario di intervallo per la colazione su turnazione ai sensi dell'art. 95 CCNL, nel rispetto dei limiti ivi fissati e di quelli operanti in materia per disposizione di legge.
- La sperimentazione sul prolungamento dell'orario di apertura al pubblico per l'attività di consulenza, verrà attuata su circa n. 10 sportelli che l'Azienda individuerà dopo la fase di avvio delle prime due iniziative, dandone preventiva informazione alle OO.SS. Il prolungamento dell'orario avverrà dalla chiusura del previsto orario di sportello fino alle ore 18,45 a giorni alterni; a tal fine l'Azienda adotterà orari di lavoro, diversificando l'entrata e l'uscita per gruppi omogenei di addetti, ai quali spetterà la prevista indennità ogni giorno in cui l'attività termini oltre le 18,15 (art. 92 CCNL).

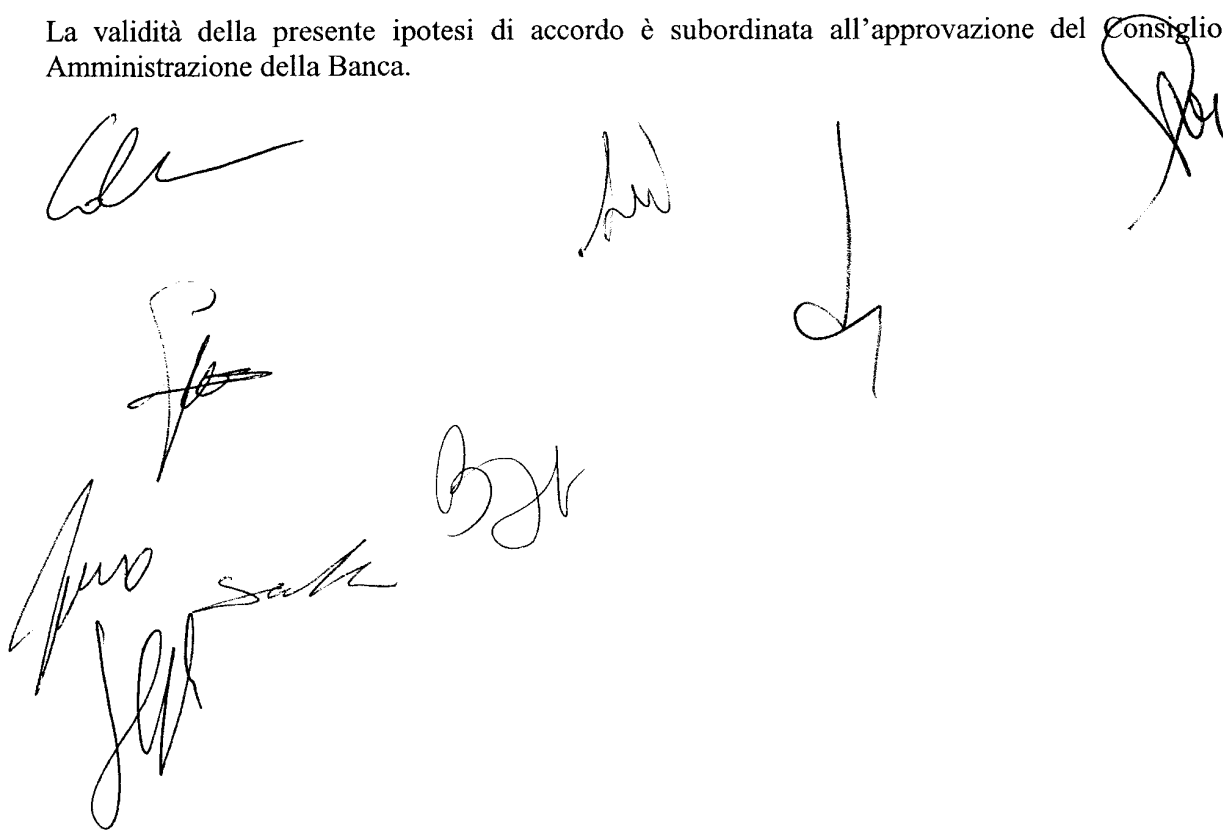


- Per fornire adeguata assistenza alle Filiali interessate dall'apertura nella giornata di sabato, sarà costituito un apposito presidio presso le Funzioni centrali della Banca per le problematiche di carattere commerciale/operativo, nonché da un presidio tecnico presso il Consorzio Operativo di Gruppo. Saranno inoltre garantite le misure di sicurezze in essere per la maggiore durata delle attività di sportello.
- Preliminarmente all'avvio dell'iniziativa verrà fornita informativa alle OO.SS. periferiche e a quelle costituite presso il Consorzio Operativo Gruppo MPS.  
Decorsi tre mesi dall'avvio della fase di sperimentazione saranno verificati con le OO.SS. firmatarie del presente Accordo, gli effetti della sperimentazione stessa. Dopo tale verifica, per ulteriori applicazioni degli orari sopra descritti l'Azienda avvierà nuovamente la procedura prescritta dall'art. 19 CCNL cit. e la verifica congiunta ex art 94 CCNL cit.

#### Raccomandazioni delle OO.SS.

- L'Azienda, nell'individuazione delle risorse necessarie per l'attuazione dei progetti in oggetto, terrà conto, compatibilmente alle esigenze operative, dei bisogni individuali.
- L'attuazione dei progetti non potrà comportare la variazione dei piani ferie già concordati.

La validità della presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are simple, stylized initials, while others are more complex and cursive. The signatures appear to be from various representatives or members of the OO.SS. mentioned in the text above.

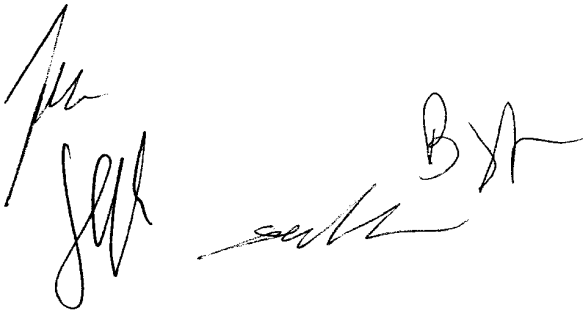
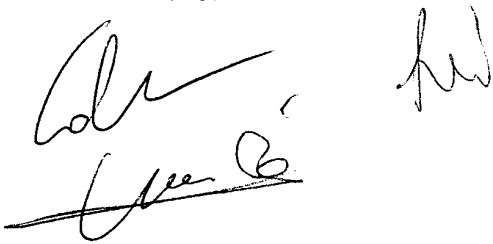
ELENCO ALLEGATO  
AL VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI FLESSIBILITA' DI ORARIO

Apertura degli sportelli nella giornata di sabato presso località turistiche:

CECINA  
VIAREGGIO  
MASSA AG. SEDE

Orario di sportello continuato:

AVEZZANO AG. SEDE  
PONTEDERA  
CALENZANO  
ROMA AG.12



**Accordo 22/3/06: salario incentivante per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi**

Premesso che:

- l'Azienda ha manifestato, ai sensi dell'art. 44 del CCNL 12/02/2005, la volontà di modificare, a decorrere dall'esercizio 2006, il sistema di premi incentivanti, destinato al personale;
- il totale del montepremi a disposizione verrà distribuito in proporzione al numero degli interessati;
- l'erogazione dei premi incentivanti, sarà subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e a quelli individuati per ciascuna unità operativa;
- le OO.SS, hanno ricevuta la descrizione di una ipotesi di Piano di Incentivazione basata sui seguenti principi:
  - definizione degli obiettivi aziendali;
  - determinazione del monte premi;
  - modalità di assegnazione e quantificazione del premio individuale in relazione ai risultati aziendali, a quelli specifici della struttura di appartenenza e in misura diversificata coerente alla complessità ed alle competenze richieste dal ruolo.

Tutto ciò premesso le parti, in merito ai criteri di attribuzione individuale, ove i risultati complessivi aziendali diano luogo alla corresponsione medesima, hanno convenuto quanto segue:

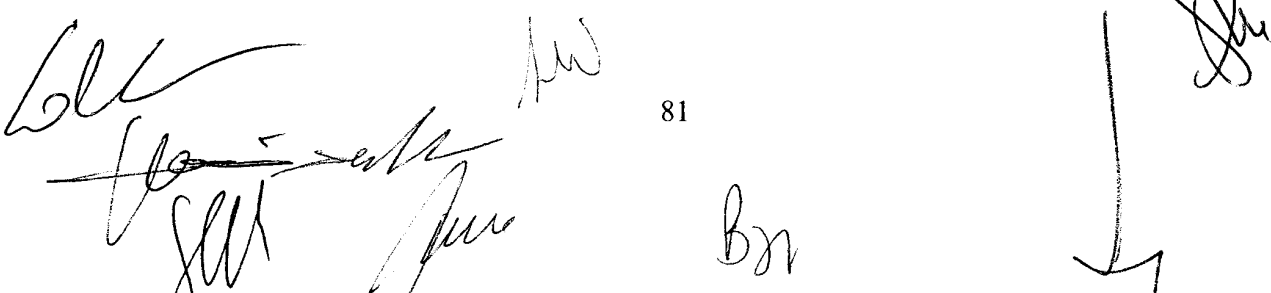
**AREE PROFESSIONALI**

Le modalità di assegnazione e quantificazione del premio individuale avverranno secondo i criteri di cui al terzo punto del quarto alinea delle premesse.

Il 60% dell'importo complessivo relativo ad ogni struttura sarà distribuito in misura uniforme tra tutto il personale in servizio. In un'ottica di perequazione verranno apportati idonei correttivi affinché, nell'ambito di strutture omogenee, detto importo non possa, nella sua misura massima, essere più del doppio rispetto a quello determinato nella sua misura minima.

Il 40% dell'importo complessivo, parte variabile, sarà corrisposto individualmente sulla base di criteri stabiliti di volta in volta dall'azienda, anche con l'utilizzo di punteggi a "media vincolata", atti ad apprezzare in modo comunque oggettivo e trasparente il contributo individuale.

La quota variabile attribuibile a ciascun dipendente, non potrà essere superiore a 5 volte la quota allo stesso attribuita sulla base della distribuzione uniforme.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are several overlapping signatures, including one that appears to be 'Gelli'. In the center, there are initials 'AW' and 'Bm'. On the right, there is a large, stylized signature and a downward-pointing arrow.

Il pagamento avverrà in proporzione al periodo di assegnazione di ciascun dipendente alle singole strutture. Al fine di ponderare le assenze, la permanenza nelle varie unità produttive e quant'altro si seguiranno i criteri adottati per il premio aziendale parte B).

-----

#### QUADRI DIRETTIVI

Premesso che in ordine al sistema incentivante di cui sono destinatari i Quadri Direttivi l'Azienda fornisce alle OO.SS. le informative previste dal vigente art. 44 del CCNL, le parti convengono che, laddove si dia luogo all'erogazione del premio, l'ammontare minimo su base annua dello stesso viene stabilito in:

- € 1.750,00 per i Quadri Direttivi di 1 e 2 Livello retributivo;
- € 2.500,00 per i Quadri Direttivi di 3 e 4 Livello retributivo.

L'Azienda si riserva la facoltà di corrispondere il premio in misura inferiore agli importi minimi suddetti ad un numero di dipendenti complessivamente non superiore al 6% degli appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi, nonché a coloro cui sia stato irrogato un provvedimento disciplinare.

-----

Tutti i premi incentivanti verranno corrisposti entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'incentivo non verrà erogato:

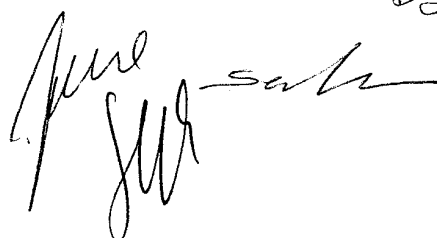
- in caso di attribuzione di giudizio di sintesi negativo ai sensi del vigente contratto nazionale;
- in caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante sospensione dal servizio e dal trattamento economico.

E' inoltre in facoltà dell'Azienda sospendere temporaneamente l'erogazione dell'incentivo nel caso in cui il dipendente si trovi sottoposto a provvedimento disciplinare, in qualsiasi fase, fino alla definizione del procedimento stesso.

L'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali idonea comunicazione ai sensi del vigente CCNL.

-----

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione.



all.to 6

### ACCORDO 8/04/05: INTESA PER LA MIGLIOR QUALITÀ DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE

Premesso che:

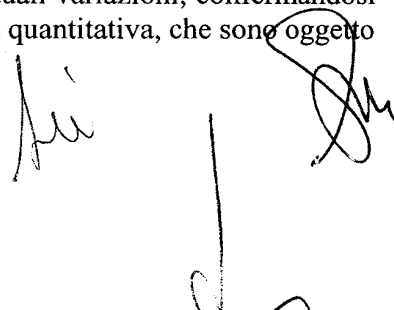
- in coerenza con l'ampio dibattito in corso a livello di sistema creditizio - ed in particolare nel quadro delle relazioni industriali nazionali - è stata da tempo ravvisata l'opportunità di sviluppare una più ampia riflessione sulle tematiche connesse al miglior utilizzo delle risorse umane, nello spirito di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- per coniugare il legittimo obiettivo di crescita dei profitti aziendali, in un mercato globale basato sulla competitività e sulla concorrenza, con l'esigenza di assicurare la migliore qualità di vita e della prestazione lavorativa, con il *Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario* le Parti nazionali hanno inteso individuare principi che assicurino una sintesi efficace fra obiettivi delle aziende, attese dei lavoratori e soddisfazione della clientela. In tale ambito sono stati condivisi principi e valori che, partendo dalla centralità delle risorse umane quale fattore critico di successo e di sviluppo, possano risultare di opportuno indirizzo nel miglioramento continuo della qualità dei rapporti fra le imprese creditizie ed il proprio personale, concorrendo conseguentemente ad instaurare un più trasparente e proficuo rapporto con la clientela nel rafforzamento della reputazione complessiva del sistema;
- l'accordo menzionato al punto che precede ha fornito una cornice utile e complessiva ai fini dell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto il 12/02/2005;

quanto sopra premesso, le Parti aziendali, condivisi i principi e gli obiettivi generali di cui agli accordi nazionali, ai fini di una loro concreta attuazione in azienda, convengono quanto segue:

- a) tutte le attività connesse alla commercializzazione di prodotti e servizi sono svolte secondo modalità e forme che tengano conto delle norme deontologiche, dei principi etici, della professionalità, della dignità del personale interessato e delle norme sulle pari opportunità, non consentendo che vengano attuate improprie pressioni commerciali;
- b) è favorita la diffusione e l'adozione di valori volti a promuovere lo sviluppo della massima collaborazione e rispetto, il coinvolgimento di tutto il personale nella logica del lavoro di squadra, facendo sì che questi valori si trasmettano e si radichino profondamente nella cultura aziendale i cui principi fondamentali costituiscono sempre un saldo punto di riferimento per tutto il personale;
- c) al personale - con particolare riguardo a chi svolge attività di vendita - sono fornite regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche per quel che attiene alla valutazione - in particolare per la vendita di prodotti finanziari - della "propensione al rischio" del cliente in rapporto alle caratteristiche del prodotto.

Per la concreta attuazione di quanto sopra condiviso, si conviene inoltre quanto segue:

- 1) Regole di comportamento relative alle attività commerciali: viene posta la massima attenzione nella fase di assegnazione degli obiettivi commerciali e di loro eventuali variazioni, confermandosi la valenza di obiettivi anche di natura qualitativa oltre che meramente quantitativa, che sono oggetto



di trasparente ed efficace informativa al personale; il conseguimento degli obiettivi è perseguito nella logica del team cioè con metodologie gestionali che tendano ad incrementare lo spirito di squadra. Inoltre sono definiti non solo i contenuti degli obiettivi ma anche gli strumenti atti a valutarne il conseguimento. A quest'ultimo riguardo si precisa che la rilevazione statistica dei dati avrà luogo con appositi, omogenei, strumenti predisposti dalle strutture centrali e resi noti alle OO.SS., non consentendo utilizzi strumentali o impropri del monitoraggio in parola; ogni attività connessa a valutare il conseguimento degli obiettivi assegnati è posta in essere tenendo conto imprescindibilmente delle competenze e funzioni previste dalla vigente struttura organizzativa della banca;

2) Formazione: gli interventi formativi hanno anche l'obiettivo di consentire il corretto sviluppo del ruolo centrale attribuito alla qualità della relazione con la clientela, dedicando al personale interessato una formazione specifica e specialistica nell'ambito dei programmi annuali. Particolare attenzione è dedicata alla formazione delle figure gestionali e alla valorizzazione delle risorse;

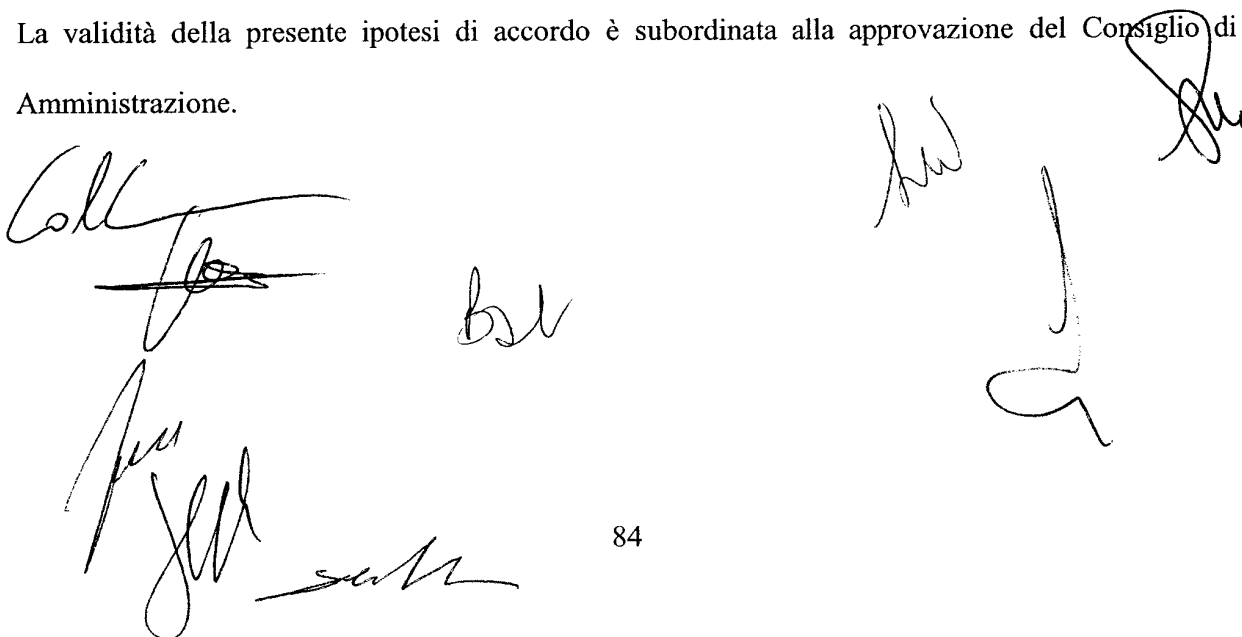
3) Sistema incentivante: è ribadita l'intenzione comune di ricercare soluzioni condivise, con particolare attenzione all'oggettività e trasparenza dei sistemi stessi. Si precisa che il sistema incentivante è collegato al livello di conseguimento degli obiettivi della struttura di appartenenza ed al contributo fornito per il raggiungimento di tale risultato; in tale ambito si fa riferimento anche ad obiettivi qualitativi, in un quadro di forte attenzione al rapporto con la clientela, da realizzare coniugando strategie di breve e di medio-lungo termine, con particolare riferimento al tema della fidelizzazione; il tutto nel quadro del rispetto degli accordi sindacali formulati in materia;

4) Pari opportunità: onde promuovere la ricerca di soluzioni idonee ad ottimizzare il clima aziendale anche tramite l'adozione di politiche di genere, particolare attenzione è dedicata all'analisi e alla ricerca di azioni positive di cui alla normativa vigente;

Su tutti i temi e gli argomenti sopra trattati la banca fornisce periodiche comunicazioni alle OO.SS.; inoltre comunicazioni ad hoc sono fornite alle OO.SS. in merito ai processi formativi attivati per il personale dedicato alla vendita di prodotti in rete, affinché quest'ultimo sia posto in condizione di svolgere correttamente e efficacemente le politiche commerciali della banca.

Onde facilitare un puntuale monitoraggio da parte delle OO.SS. del rispetto degli impegni assunti con la sottoscrizione del presente accordo, a richiesta di una delle parti firmatarie, avranno luogo appositi incontri di verifica.

La validità della presente ipotesi di accordo è subordinata alla approvazione del Consiglio di Amministrazione.



**Estratto Accordo 5/12/02**

**1) QUADRI DIRETTIVI**

**A. Introduzione delle M.T.E. (maggiorazioni del trattamento economico) nel sistema retributivo dei Quadri Direttivi a far tempo del 1/01/2003**

a) Introduzione di una M.T.E. in ciascuno dei primi tre livelli dei Quadri Direttivi - la MTE si consegue o per copertura di un ruolo chiave (inquadramento) o per attribuzione aziendale:

Q.D. 1° liv. -----→ 1 M.T.E. pari a euro 774,00

Q.D. 2° liv. -----→ 1 M.T.E. pari a euro 1.549,00

Q.D. 3° liv. -----→ 1 M.T.E. pari a euro 3.356,00

b) Q.D. 4° livello, la MTE si consegue o per copertura di un ruolo chiave (inquadramento) o per attribuzione aziendale; in ogni caso la MTE superiore assorbe quella inferiore:

- introduzione di 3 M.T.E ( la prima di euro 3.670,00, la seconda di euro 7.340,00, la terza di euro 11010,00 , valori al 30/06/02 - la M.T.E superiore riassorbe quella inferiore)

- gli attuali Q.D. 4° liv., non beneficiari di promozioni/inquadramenti dal maggio 2000, vengono traslati nel nuovo sistema in base al grado attribuito antecedentemente alla istituzione della nuova categoria dei Quadri Direttivi

Ex Procuratore -----→ Q.D. 4

Ex Direttore di 3ª -----→ Q.D. 4 - 1 M.T.E.

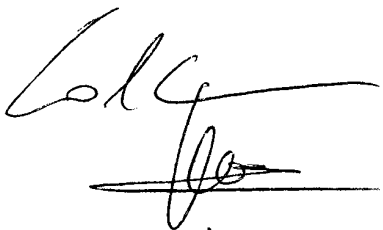
Ex Direttore di 2ª -----→ Q.D. 4 - 2 M.T.E.

Ex Direttore di 1ª -----→ Q.D. 4 - 3 M.T.E.

- soppressione del Q.D. 4° livello con retribuzione fissa a 90 milioni di lire a maggio 2000

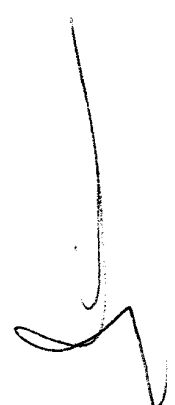
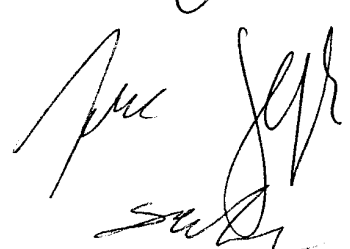
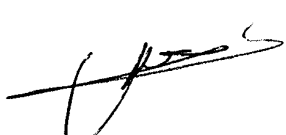
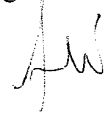
- inserimento degli attuali Q.D. 4° livello con retribuzione fissa a 90 milioni di lire nel 3° MTE, tenendo conto della posizione originaria degli interessati e prevedendo il riconoscimento delle eventuali M.T.E intermedie

- inserimento degli attuali Q.D. 4° livello, divenuti tali per promozione o inquadramento successivo alla ristrutturazione della categoria, nel 4° livello zero M.T.E.



**RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS ALL'AZIENDA**

In relazione alla introduzione del nuovo sistema retributivo dei Q.D. di cui alla precedente lettera A), le OO.SS raccomandano all'Azienda di attivare quanto prima i meccanismi promotivi nell'ambito di detta categoria con specifica istanza di tener presente le aspettative in tal senso di numerosi colleghi nonché di far decorrere le progressioni di carriera dal 1/1/03.





## INDICE ARTICOLI

ART. 1	ASSUNZIONI DI PERSONALE DA INQUADRARE AL 1° LIVELLO DELLA 3a AREA
ART. 2	FORMAZIONE
ART. 3	PERCORSI PROFESSIONALI
ART. 4	VALUTAZIONE PROFESSIONALE (1a, 2a e 3a area professionale)
ART. 5	AVANZAMENTO PER MERITO ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI
ART. 6	AVANZAMENTI ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI ED ALL'INTERNO DI ESSA
ART. 7	RUOLI CHIAVE
ART. 8	NUOVE FIGURE PROFESSIONALI
ART. 9	PART TIME
ART. 10	TRASFERIMENTI (1a, 2a e 3a area professionale)
ART. 11	MISSIONI
ART. 12	NUCLEO DI PERSONALE A DISPOSIZIONE
ART. 13	PERMESSI STRAORDINARI
ART. 14	PERMESSI RETRIBUITI AI LAVORATORI STUDENTI
ART. 15	CONTRIBUTI AI LAVORATORI STUDENTI E CORSI DI LINGUE
ART. 16	AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI
ART. 17	ESTENSIONE AGLI EX DIPENDENTI DELLE PROVVIDENZE PER I FIGLI STUDENTI DEI LAVORATORI IN SERVIZIO
ART. 18	PREMIO AZIENDALE
ART. 19	ASSETTI RETRIBUTIVI
ART. 20	PREMIO DI RENDIMENTO:QUOTA ECCEDENTE LA MISURA STANDARD DI SETTORE
ART. 21	INDENNITA' DI TITOLARITA'
ART. 22	INDENNITA' DI SOSTITUZIONE DI TITOLARI APPARTENENTI ALLA 3A A.P. 4° LIV. RETR. E AI Q.D.
ART. 23	INDENNITA' DI RISCHIO
ART. 24	BANCONOTE FALSIFICATE
ART. 25	AUTISTI
ART. 26	SCATTI DI ANZIANITA'
ART. 27	AVANZAMENTI AUTOMATICI PER ANZIANITA'

ART. 28	DISCIPLINA DEI TRATTAMENTI SOSTITUTIVI-DEGLI ASSEGNI AD PERSONAM
ART. 29	BENEFICI ECONOMICI PER AUTOMATISMO
ART. 30	ASSEGNO ECONOMICO (cd ASSEGNO DEL VICE CAPO UFFICIO)
ART. 31	AUTOMATISMI ECONOMICI DEGLI APPARTENENTI ALLE PRIME DUE A.P.
ART. 32	CLAUSOLA TRANSITORIA RELATIVA AGLI ASSEGNI PROFESSIONALI AI QUADRI
ART. 33	MUTILATI ED INVALIDI
ART. 34	INTERVALLO PER LA COLAZIONE
ART. 35	PROCEDURE TECNOLOGICHE
ART. 36	GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO
ART. 37	TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO-SANITARIE NELL' AMBIENTE DEL LAVORO
ART. 38	OPERAZIONI E CONDIZIONI AL PERSONALE
ART. 39	RESPONSABILITA' CIVILE VERSO TERZI
ART. 40	POLIZZA SANITARIA
ART. 41	PARI OPPORTUNITA'
ART. 42	VESTIARIO PER GLI APPARTENENTI ALLA 1a e 2a AREA PROFESSIONALE
ART. 43	SPAZI SINDACALI - AGIBILITA' SINDACALI
ART. 44	COMMISSIONE PER L'ESAME DEI CASI ANOMALI
ART. 45	CONSORZIO
ART. 46	IMPEGNI PROGRAMMATICI
ART. 47	DECORRENZE E SCADENZE

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**PROTOCOLLO QUADRI DIRETTIVI**

- 1) Prestazione Lavorativa
- 2) Trattamenti connessi ai trasferimenti
- 3) Fornitura alloggio
- 4) Missioni
- 5) Raggruppamenti R.S.A.
- 6) Indennità di trasferimento
- 7) Part Time
- 8) Disciplina M.T.E.

ALLEGATI

- 1- All.to di cui all'art. 9: Gruppi di dipendenze ai fini della disciplina Part Time
- 2- All.to di cui all'art. 10: Ambiti Territoriali ai fini della disciplina dei Trasferimenti
- 3- All.to di cui all'art. 43: Raggruppamenti dipendenze ai fini delle agibilità sindacali
- 4- Verbale di accordo 07/06/06: flessibilità di orario
- 5- Accordo 22/3/06: salario incentivante per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi
- 6- Accordo 08/04/05: intesa per la migliore qualità delle relazioni interne/esterne
- 7- Estratto accordo 5/12/02: introduzione MTE

