

In merito agli argomenti di cui al Protocollo in oggetto le parti convengono quanto segue:

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 riassume 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 precedentemente alla istituzione della nuova categoria dei Quadri Direttivi

Ex Procuratore -----> Q.D. 4

Ex Direttore di 3° -----> Q.D. 4 - 1 M.T.E.

Ex Direttore di 2° -----> Q.D. 4 - 2 M.T.E.

Ex Direttore di 1° -----> 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

[Handwritten signatures and initials are present in this section, including names like 'G. M...', 'M...', 'M...', 'G. M...', 'G. M...', 'G. M...', 'G. M...', 'G. M...', 'G. M...']

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.

B. Ruoli chiave

Verranno mantenuti i ruoli chiave già individuati:

- dall'art. 6 del C.I.A. 24/11/00, sia per i Q.D. 1° livello retributivo che per i Q.D. 2° livello retributivo,
- e dalla delibera del C di A dell'11/2/00 per i Q.D. 4° liv. con retribuzione fissa a 90 milioni di lire, per i Q.D. 4° liv. e per i Q.D. 3° liv.

I ruoli chiave di pertinenza dell'ex Q.D. 4° liv. con retribuzione fissa a 90 milioni di lire, faranno riferimento eccezionalmente al 3° M.T.E.

L'intera materia dei ruoli chiave in tutte le strutture della Banca, con particolare riferimento alla M.T.E. di pertinenza del Q.D. di 1° e 2° livello retributivo, verrà rivista congiuntamente entro il 31/05/03.

C. Prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi

Considerato che la prestazione lavorativa dei quadri direttivi - connotata da caratteristiche di flessibilità temporale e criteri di autogestione individuale che tengano conto delle esigenze operative - è, comunque, orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati nell'ambito di un rapporto fiduciario, si prevede quanto segue:

Per i Q.D. 1° e 2° livello retributivo: fermo restando le previsioni di cui al Protocollo Quadri Direttivi annesso al C.I.A. del 24/11/2000 (autocertificazione, esame congruità etc) verrà riconosciuto per le prestazioni:

- ° fino a 120 ore: la quota forfetaria ex CCNL alla voce stipendio
- ° tra le 121 e le 160 ore: ulteriore erogazione di € 1.032,91
- ° oltre le 160 ore ulteriore erogazione di € 1.291,14

[Handwritten signatures and initials are present in the bottom left and bottom right corners of the page, including names like 'Muller', 'Muller', and 'Giacca'.]

Q D. 3° e 4° livello retributivo: l'Azienda valuta la possibilità di corrispondere una apposita erogazione al singolo interessato a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno collegato al raggiungimento degli obiettivi prefissati che, nel caso di riconoscimento, preveda una graduazione di importo da un minimo di euro 1.549,00 a un massimo di euro 3.098,00 in correlazione ad un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno e coerente al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'erogazione delle somme in questione avrà luogo alla data prevista per la corresponsione annuale del premio incentivante previsto per i Q D. di 3° e 4° livello retributivo.

2) FONDO TRATTAMENTO PENSIONE COMPLEMENTARE SEZIONE A CONTRIBUTUZIONE DEFINITA

Espletate le verifiche menzionate nel Protocollo 8/08/02 le parti prendono atto che le relative risultanze sono coerenti ed esaustive rispetto alle vigenti previsioni normative; in considerazione peraltro dello sforzo profuso per addivenire alla modifica del previgente sistema a prestazione definita in quello a contribuzione definita verrà riconosciuta la somma di Euro 2.375.000,00 da ridistribuire su più esercizi (euro 1.343.000 ad inizio 2003, euro 516.000 ad inizio 2004, euro 516.000 ad inizio 2005) in favore del personale che a suo tempo ha optato per il nuovo regime (la sezione a contribuzione definita).

3 SCHEDE DI VALUTAZIONE

Preso atto del sistema di valutazione professionale adottato dalla Banca in linea con gli indirizzi espressi in merito dal Corporate Center, al fine di rendere il medesimo più coerente alle previsioni del CCNI, e del CIA si conviene quanto segue:

- La valutazione viene attribuita annualmente attraverso un giudizio professionale complessivo comunicato al dipendente interessato; tale giudizio, nell'ottica di una maggiore gradualità, prevedrà una ulteriore area di eccellenza oltre a quelle già previste fermo restando quanto specificato al terzo alinea; pertanto il giudizio professionale complessivo si articolerà in negativo, adeguato, più che adeguato ed eccellente;

Poiché la valutazione deve servire principalmente ad orientare il dipendente al miglioramento attraverso anche l'interazione tra valutatore e valutato, il dipendente verrà informato periodicamente circa il merito della valutazione

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

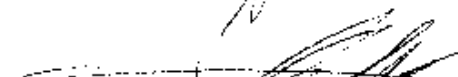
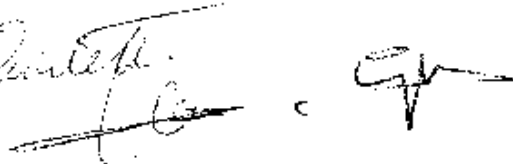
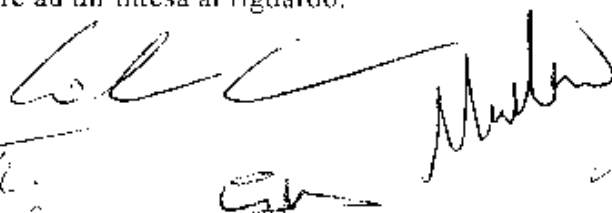
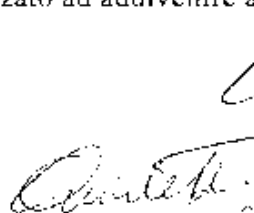
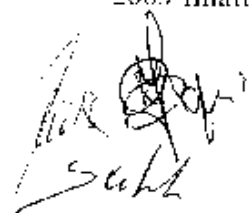
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

medesima rendendo accessibile lo strumento valutativo, partecipato alle OO.SS. e comunicato al personale, attraverso la procedura intranet (resa accessibile a tutto il personale) 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;
- Avverso il giudizio professionale complessivo potranno essere attivate le procedure di ricorso previste dal CCNL e dal CIA con l'intesa che, fermo restando la procedura dell'articolo 2 del CIA, verrà istituita una Commissione Tecnica ai cui lavori parteciperanno dipendenti designati dalla Banca e un rappresentante sindacale per ciascuna sigla firmataria del presente accordo che, entro il mese di febbraio 2003, ricercherà soluzioni modali specifiche in ordine alla procedura dei ricorsi prevista dal CCNL con possibilità per le parti firmatarie del presente accordo di contrattualizzarle; a tale Commissione verrà 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.

Inoltre, in relazione ai temi sotto specificati, le parti convengono quanto segue.

° **Sistema incentivante aree professionali:** tale tema formerà oggetto di fattivo confronto con le OO SS firmatarie del presente accordo da tenersi entro la fine del mese di gennaio 2003 finalizzato ad addivenire ad un'intesa al riguardo.



° **Fondo trattamento pensionistico complementare sezione a prestazione definita.** Stante l'esigenza di approfondire l'analisi delle problematiche connesse alla revisione della sezione a prestazione definita il confronto proseguirà in merito entro la fine del corrente anno.

° **Premio aziendale :** L' Azienda conferma altresì il suo impegno per la convocazione delle Parti al fine di attivare le verifiche congiunte di cui all' art. 18 C.I.A., sub parte a) ultimo comma, per stabilire gli obiettivi reddituali e verificare la coerenza del premio aziendale del prossimo anno (art. 18 e 19 C.I.A.).

A tali incontri parteciperanno tutte le OO.SS. firmatarie del presente accordo, che effettueranno tali verifiche, congiuntamente all'Azienda, una volta che saranno disponibili i dati di bilancio dell' anno di riferimento.

Tali lavori dovranno concludersi entro e non oltre il 20 giugno 2003.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta ai rispettivi Organi competenti per la definitiva approvazione

[Handwritten signatures and initials]
The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as "Umberto Quaresima" and "Sama Seal". Others are more stylized or partially obscured by lines.

[Handwritten signature]