

## **ACCORDO PER IL RINNOVO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

In data 11/7/2001 presso la Sede della Banca CARI GE S.p.A. - Cassa di Risparmio di Genova e Imperia

tra

- La Banca CARI GE S.p.A. rappresentata dai Signori: Dott. Giovanni BERNESCHI, Amministratore Delegato, Dott. Renzo OLDRATI, Vice Direttore Generale, Dott. Carlo ARZANI, Direttore Centrale, ed assistita dal Rag. Andrea PORCHAL, Direttore Addetto

e

- la FABI rappresentata dai Signori: Maria Concetta FURFARO (Dirigente nazionale e regionale, Segretario provinciale e Segretario dell'Organo di coordinamento delle R.S.A.), Giampiero BORELLO (Dirigente provinciale e Segretario dell'Organo di coordinamento delle R.S.A.), Massimo CIACCIO (Dirigente Provinciale) Rossella VENTURINI (Dirigente Provinciale), Roberto GARIBALDI (Dirigente provinciale), Salvatore BRACCI ALARGHE (Dirigente provinciale), Edgardo MARRESE (Segretario RSA), Flavia MUSSO (Segretario RSA);
- la FALCRI rappresentata dai Signori: Guido REGAZZONI (Segretario Responsabile, Segretario Organo di Coordinamento R.S.A.), Roberto REPETTO (Dirigente Nazionale, Segretario Regionale, Segretario R.S.A.), Diego Guido TORRISI (Dirigente Nazionale, Segretario Regionale, Segretario R.S.A.), Massimo SVETONI (Segretario Regionale, Segretario Organo di Coordinamento R.S.A.), Roberto CECCHI (Segretario Regionale, Segretario Organo di Coordinamento R.S.A.), Roberto FRASSINELLI (Segretario Regionale, Segretario R.S.A.), Angelo GANDOLFI (Dirigente Nazionale, Segretario Regionale), Maria MORASSO MARTINI (Segretario Regionale), Daniele MONTANARO (Segretario R.S.A., Dirigente Regionale),
- la FIBA/CISL rappresentata dai Signori: Monica SEBASTIANI (Responsabile S.A.S. di complesso), Giacomo BARISONE (Dirigente Territoriale e Membro dell'Organo di coordinamento delle R.S.A.), Costanzo CAVALLI (Segretario R.S.A.), Antonio BORETTI (Segretario Regionale), Carlo PARODI (Segretario R.S.A.), Edmondo LUCIANI (Dirigente Nazionale, Membro S.A.S. di complesso), Anna Maria FORTUNATO (Dirigente Regionale), Claudio ROSSIN (Dirigente Territoriale, Membro S.A.S. di complesso), Simonetta FOLLI (Dirigente Territoriale e Responsabile della Sezione Quadri Direttivi),
- la FISAC/CGIL rappresentata dai Signori: Ottavio BICCHERI (Segretario Generale del Comprensorio di Genova), Enrico CARREA (Segretario R.S.A.), Maria Elena DI BETTA (Segretaria di Coordinamento), Lucio GAMBETTI (Segretario di Coordinamento), Paola SIMONELLI (Segretaria R.S.A.), Antonio VONELLA (Segretario di Coordinamento),
- la SINDIRCASSE - FEDERDIRIGENTI Credito rappresentata dai Signori: Franco BENZI (Membro Coordinamento R.S.A.), Mario DE LUCA (Membro Coordinamento R.S.A.), Renato LARI (Dirigente Nazionale, Membro Giunta Esecutiva Nazionale), Stefano FERRARI (Dirigente Nazionale), Matteo LANTERO (Presidente Regionale), Gianni LECCA (Membro Coordinamento R.S.A.), Franco LEONE (Membro Coordinamento R.S.A.), Edmondo MAGGI ALI (Membro Coordinamento R.S.A.), Gian Carlo MODICA (Membro Coordinamento R.S.A.),
- la UILCA rappresentata dai Signori: Riccardo GARBARINO (Dirigente Provinciale, Segretario Organo Coordinamento R.S.A.), Paolo LANDINI (Dirigente Provinciale, Segretario R.S.A.), Alba LIZZAMBRI (Dirigente Provinciale, Segretario R.S.A.), Fiorenza MOIO (Segretario R.S.A.), Alessandro MUTINI (Dirigente Nazionale, Segretario Organo Coordinamento R.S.A.), Lucia PADULA (Dirigente Provinciale, Segretario R.S.A.), Maria Teresa RUZZA (Dirigente Nazionale, Segretario Organo Coordinamento R.S.A.),

Si è convenuta la seguente normativa integrativa aziendale per il personale appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri direttivi.

## ART. 1

Il personale appartenente alla 2<sup>a</sup> area professionale, 2<sup>o</sup> livello retributivo - nella quale sono confluiti, anche in forza del C.I.A. 18/5/1988, i dipendenti già appartenenti alla categoria "ausiliari", con la sola eccezione degli ausiliari aventi la qualifica di operaio specializzato - svolge indifferentemente tutte le mansioni che il C.C.N.L. attribuisce a tale livello nonché quelle proprie del 1<sup>o</sup> livello retributivo della stessa area.

Il personale già operaio specializzato (inquadrate tra gli ausiliari ovvero tra i subalterni) potrà essere indifferentemente destinato a mansioni proprie di ogni livello della 2<sup>a</sup> area professionale senza che ciò possa comportare diritti e/o aspettative a più elevati inquadramenti per il personale appartenente alla 2<sup>a</sup> area professionale 2<sup>o</sup> livello che svolga quelle stesse o similari mansioni.

### Note a verbale

Le parti confermano che:

- al personale inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale 2<sup>o</sup> livello retributivo competono altresì le seguenti mansioni:
  - 1) confezionamento di pieghi (buste, pacchi, sacchetti, ecc.) contenenti valori in bianco (assembli di conto corrente, assembli circolari, libretti a risparmio, buoni fruttiferi, ecc.) con accertamento, ove necessario, della rispondenza quantitativa dei valori stessi rispetto alla relativa documentazione di carico e scarico;
  - 2) confezionamento, in idonei pieghi, di titoli e/o valori negoziati (libretti a risparmio, assembli di conto corrente, assembli, effetti, ecc.) da inviare ad uffici, dipendenze, ed altre aziende di credito, con accertamento, ove necessario, della rispondenza quantitativa e qualitativa dei valori stessi rispetto alla relativa documentazione;
  - 3) espletamento degli adempimenti necessari per la sistemazione della cancelleria, stampati, materiali di propaganda e materiale diverso ed evasione delle relative richieste pervenute da uffici e dipendenze, ivi compreso il confezionamento ed inoltro dei pieghi contenenti il suddetto materiale;
  - 4) esecuzione degli adempimenti connessi con la materiale consegna agli sportelli della Banca d'Italia, di altre aziende di credito, di uffici postali, nonché presso enti diversi, di contante, assembli e vaglia postali, titoli a reddito fisso ed azionari, ecc. (ivi compreso il ritiro di eventuali ricevute);
  - 5) espletamento degli adempimenti connessi con il materiale ritiro di contante, assembli, ricevute di versamento o titoli presso gli sportelli della Banca d'Italia ovvero presso enti diversi;
  - 6) apertura della corrispondenza giornalmente pervenuta tramite uffici postali o tramite il servizio di recapito interno e smistamento della stessa, secondo le rispettive destinazioni, attraverso una prima selezione all'atto dell'apertura ed il successivo analitico incasellamento per destinazione, nonché predisposizione dell'idoneo confezionamento per il successivo invio;
  - 7) svolgimento di tutti gli adempimenti connessi all'imbustamento della corrispondenza in partenza sia manualmente sia attraverso l'ausilio di apposite apparecchiature (imbustatrici, piegatrici, sigillatrici, etichettatrici, ecc.);
  - 8) espletamento di tutti gli adempimenti connessi con l'ordinaria tenuta del materiale da conservare negli archivi, nonché in biblioteche, emeroteche, ecc.;
  - 9) riproduzione di copie fotostatiche di titoli e documenti attraverso l'impiego di apposite apparecchiature, ivi compresa la predisposizione, tramite fotoriproduzione degli originali, degli avvisi di scadenza degli effetti e loro selezione volta all'individuazione degli avvisi non imbustabili meccanicamente;
  - 10) microfilmatura di titoli e documenti diversi, ivi compreso lo sviluppo di pellicole negative attraverso apposite apparecchiature;
  - 11) svolgimento dell'attività di apertura e chiusura di cassette di sicurezza ed armadi corazzati per conto della clientela preventivamente abilitata all'accesso ai locali relativi;
  - 12) svolgimento di servizi diversi (commissioni varie, consegna e ritiro documenti, plichi, corrispondenza, ecc.) per conto di uffici e/o dipendenze;

- 13) espletamento dell'attività di usciere in servizio su determinati piani delle sedi dell'Azienda, nonché svolgimento di tale attività in occasione di esposizioni, aste, riunioni, conferenze, e manifestazioni diverse;
- 14) custodia e sorveglianza, con particolari apparecchiature di sicurezza, degli accessi alle sedi di Via D. Chiossone 5 e Via D'Annunzio 41, e adempimenti ad esse connessi, quali, a titolo indicativo, l'accertamento dell'identità di coloro che vi accedono, il rilascio di permessi, ecc..

## ART. 2

Il personale appartenente alla 2<sup>a</sup> area professionale, 2<sup>a</sup> livello, assunto fino al 19/12/94 beneficia dei seguenti automatismi economici:

- dopo sette anni di anzianità nel livello, con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, attribuzione di un automatismo economico pari a L. 40.000 per 13 mensilità;
- dopo altri sette anni di anzianità nel livello, con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, attribuzione di un secondo automatismo economico pari a L. 60.000 per 13 mensilità;
- dopo ulteriori sette anni di anzianità nel livello, con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, attribuzione di un terzo automatismo economico pari a L. 60.000 per 13 mensilità.

La presente norma trova applicazione nei confronti del personale assunto successivamente al 19/12/94 secondo le specifiche previsioni contenute nell'art. 12, comma 4<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup>, del C.C.N.L. 19/12/94, come richiamato dall'art. 97 del C.C.N.L. 11/7/1999.

### Norme transitorie

Il personale già appartenente alla ex categoria subalterni alla data del 18/5/1988 beneficerà dei suddetti automatismi economici secondo i seguenti tempi:

- primo automatismo, dopo cinque anni di anzianità nel livello, con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi;
- secondo automatismo, dopo ulteriori cinque anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi;
- terzo automatismo, dopo ulteriori sette anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi.

Si conferma che il personale hquadrato tra gli ex subalterni in forza del C.I.A. 18/5/1988 (già appartenente alla ex categoria degli ausiliari) mantiene la pregressa anzianità di servizio ai fini dell'applicazione del presente articolo, fermo restando che il nuovo trattamento economico globale assorbe gli eventuali automatismi economici già conseguiti.

### Note a verbale

- Ai fini del computo delle anzianità previste nel presente articolo sono utili anche quelle maturate prima dell'introduzione in Azienda delle aree professionali;
- le note di qualifica "mediocre" ed "insufficiente" si intendono giudizi annuali negativi.

### ART. 3

Ferme restando le mansioni previste dall'art. 77 C.C.N.L. 11/7/1999, appartengono altresì alla 2<sup>a</sup> area professionale, 3<sup>a</sup> livello gli incaricati formalmente assegnati, in via continuativa:

- 1) alla consegna degli oggetti disimpegnati presso il Credito su pegno;
- 2) al ritiro e consegna presso altri istituti di credito, dogane, uffici e pubbliche amministrazioni di documenti, effetti, valori e contanti con rilascio di ricevute presupponenti l'identificazione e la conoscenza dettagliata dei documenti che vengono ritirati e dei quali è rilasciata ricevuta;
- 3) all'attività di affrancatura dei pieghi e della determinazione del relativo porto, nonché della registrazione a consuntivo delle affrancature operate meccanicamente;
- 4) alla contazione e cernita anche con macchine automatiche (presso l'Ufficio tesoro e presso la Filiale di Imperia) di banconote e monete metalliche, italiane ed estere, e al confezionamento delle stesse in "mazzette", "ballette" e "rotolini", nonché in appositi involucri o contenitori per l'inoltro ad uffici e dipendenze dell'Azienda o a terzi. Resta inteso che gli adempimenti conseguenti a detta mansione dovranno essere svolti nella loro interezza, ivi compresa la manipolazione ed allocazione in sacchetti contenenti mazzette ecc.;
- 5) alle mansioni di banditore d'asta;
- 6) agli addetti all'archivio generale, all'archivio fidi e all'archivio mutui (ad eccezione degli addetti che svolgono le generiche mansioni, proprie della 2<sup>a</sup> area professionale, 2<sup>a</sup> livello, di cui all'art. 1 che precede);
- 7) all'acquisto di materiale di cancelleria e propaganda, e all'espletamento di altre commissioni, presso l'Ufficio economato;
- 8) al presidio del sistema centralizzato allarmi nella sala operativa a ciò destinata.

Inoltre il suddetto personale potrà essere adibito alle seguenti mansioni (elencazione esemplificativa e di massima) presso il settore operativo:

- lavorazione di distinte ed effetti allo sconto, dopo incasso e RIBA, sotto la sovrintendenza del responsabile o del vice della dipendenza;
- imputazione di operazioni di retrospostello quali ad esempio input centralizzato, portafoglio, anticipo fatture ecc, sotto la sovrintendenza del responsabile o del vice della dipendenza;
- passaggio del "data entry";
- spunta tra assegni e tabulato di input centralizzato per verificare la corretta imputazione dei titoli, la regolarità degli stessi (firma di traenza, data di emissione, ecc), ed estrarre quelli scartati;
- invio degli assegni di conto disposizione indirizzati a non clienti, con contestuale informazione al Marketing;
- movimentazione e controllo periodico del partitario debitori/creditori e scarico delle prenotate dare scadute, sotto la sovrintendenza del responsabile o del vice della dipendenza;
- richiesta della situazione "FF" (conti accesi ed estinti nella giornata);

- ricezione degli assegni dalle casse ed invio all'ufficio assegni;
- compilazione permessi per l'accesso al locale cassette di sicurezza, previo controllo degli specimen di firma;
- inserimento a scadenziere delle operazioni diverse ordinate dalla clientela;
- concorso nelle operazioni di apertura giornaliera e controllo dei valori versati in Cassa continua, unitamente ad un cassiere;
- tenuta dei valori in bianco, della modulistica, della cancelleria, espletando il relativo riscontro delle giacenza, nonché carico/scarico e verifica dei beni inventariati;
- imputazione in back office, dei dati per la pre-emissione di assegni circolari;
- concorso con il vice direttore, nelle operazioni di gestione dell'impianto di video registrazione;
- per i servizi di tesoreria/cassa gestiti dalla dipendenza, registrazione e trasmissione di mandati e reversali sotto la sovrintendenza del responsabile o del vice della dipendenza medesima;
- ritiro della documentazione presentata dalla clientela (ad esempio ordini di addebito, presentazione fatture, ecc.) per la successiva lavorazione;
- gestione delle richieste di fotocopie;
- ricerche anagrafiche sul sistema informativo aziendale;
- imputazione dei versamenti fiscali sotto la sovrintendenza del responsabile o del vice della dipendenza;
- verifica della corrispondenza tra i contratti di locazione delle cassette di sicurezza in essere e le cassette locate;
- spunta prenotazione BOT;
- collaborazione con i vari settori della dipendenza per le richieste di documentazione alla clientela.

#### Note a verbale

- Le mansioni relative alla materiale conservazione dei pegni presso il magazzino pegni devono ritenersi di competenza del personale appartenente alla 2^ area professionale, 2^ livello.
- Le Organizzazioni Sindacali raccomandano all'Azienda di attivare per il personale già appartenente alla categoria impiegati di grado 5^ un sistema di avanzamenti alla 3^ area professionale, 1^ livello accelerato rispetto a quanto previsto dal sistema degli avanzamenti automatici.  
Quanto sopra anche tramite processi formativi adeguati da effettuarsi anche sul posto di lavoro (training on the job).  
L'Azienda per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto si impegna ad attivarsi gradatamente, tenuti presenti i recenti avanzamenti disposti in tal senso.  
Le parti concordano che a fronte di inquadramenti dalla 2^ area professionale 3^ livello retributivo alla 3^ area professionale (ovvero dal c.d. Impiegato d'ordine al c.d. Impiegato di concetto), nonché in caso di ulteriori eventuali avanzamenti, il personale in questione potrà essere adibito indifferentemente, oltre che alle mansioni proprie dello specifico livello di appartenenza, anche a quelle proprie della 2^ area professionale 3^ livello.
- In deroga al precedente punto 8 il personale che presta servizio nella centrale Sagis verrà inquadrato nella 3^ area professionale 1^ livello retributivo ove si addivenga ad una articolazione degli orari che consenta la piena e ottimale funzionalità del servizio con un numero di addetti inferiore di due unità rispetto all'attuale organico ( 8 addetti). A fronte di tale inquadramento il suddetto personale potrà essere adibito anche al settore operativo svolgendo le mansioni proprie di tale nuovo inquadramento

#### ART. 4

Si conferma che al personale appartenente alla 2<sup>a</sup> area professionale, 3<sup>a</sup> livello, alla 3<sup>a</sup> area professionale ed ai quadri direttivi, 1<sup>a</sup> o 2<sup>a</sup> livello, assunto fino al 19/12/1994 viene applicato - in sostituzione integrale delle relative previsioni del C.C.N.L. 16/1/1991 - il seguente sistema di automatismi di carriera ed economici:

- a) 2<sup>a</sup> area professionale, 3<sup>a</sup> livello
  - dopo 4 anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, riconoscimento di un assegno mensile pari a L. 40.000, da erogarsi per 12 mensilità;
  - dopo 7 anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, passaggio alla 3<sup>a</sup> area professionale, 1<sup>a</sup> livello;
  
- b) 3<sup>a</sup> area professionale, 1<sup>a</sup> livello
  - dopo 4 anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, riconoscimento di un assegno mensile pari a L. 40.000, da erogarsi per 12 mensilità;
  - dopo 7 anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi passaggio al 2<sup>a</sup> livello (secondo automatismo di carriera per il personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale, 1<sup>a</sup> livello, proveniente dalla 2<sup>a</sup> area professionale, 3<sup>a</sup> livello);
  
- c) 3<sup>a</sup> area professionale, 2<sup>a</sup> livello
  - dopo 4 anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, riconoscimento di un assegno mensile pari a L. 40.000, da erogarsi per 12 mensilità;
  - dopo 7 anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, passaggio al 3<sup>a</sup> livello (terzo automatismo di carriera per il personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale, 2<sup>a</sup> livello, proveniente dalla 2<sup>a</sup> area professionale, 3<sup>a</sup> livello).
  
- d) 3<sup>a</sup> area professionale, 3<sup>a</sup> livello
  - dopo 5 anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, riconoscimento di un assegno di anzianità pari a L. 77.000 per 12 mensilità; siffatto importo si intende assorbente dell'assegno di anzianità di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 19/12/1994.
  
- e) 3<sup>a</sup> area professionale, 4<sup>a</sup> livello,
  - dopo 5 anni di anzianità nel livello con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, riconoscimento di un assegno di anzianità pari a L. 90.000 per 12 mensilità.
  
- f) quadri direttivi, 1<sup>a</sup> o 2<sup>a</sup> livello

- dopo 5 anni di anzianità nel livello, con giudizi annuali non negativi, anche non consecutivi, riconoscimento di un solo assegno mensile pari a L. 90.000, da erogarsi per 12 mensilità.

Le previsioni di cui alle precedenti lettere d), e), f) si applicano esclusivamente al personale che sia in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Tutti i suddetti importi, comunque corrisposti a titolo di assegno mensile per il raggiungimento di una determinata anzianità nel livello, verranno immediatamente assorbiti dai miglioramenti del trattamento economico derivanti da qualsivoglia eventuale avanzamento di carriera ovvero da avanzamenti economici ad personam.

La presente norma trova applicazione nei confronti del personale assunto successivamente al 19/12/1994 secondo le previsioni contenute nell'art. 10, comma 7 e 8, del C.C.N.L. 19/12/1994, come richiamato dall'art. 97 C.C.N.L. 11/7/1999.

#### Note a verbale

- Ai fini del computo delle anzianità previste nel presente articolo sono utili anche quelle maturate prima dell'introduzione in Azienda delle aree professionali e dei quadri direttivi;
- le note di qualifica "mediocre" ed "insufficiente" si intendono giudizi annuali negativi;
- Il presente CIA ha aggiornato, rapportandole a 12 mensilità, le previsioni dell'art. 11 del CIA 18/2/1997, elevando nel contempo l'indennità di permanenza nel grado per il quadro.

### **ART. 5**

Gli scatti di anzianità, cui si applicano le previsioni del C.C.N.L. vigente, hanno decorrenza dal primo giorno del mese in cui maturano.

Ai fini del calcolo della quota eccedente del premio di rendimento nonché del calcolo del premio aziendale, il mutamento di inquadramento (ricomprendendo anche il passaggio di livello) intervenuto in corso d'anno comporterà la determinazione pro quota di tali emolumenti.

### **ART. 6**

Le misure mensili dell'indennità di rischio sono stabilite nell'apposita tabella A allegata al presente contratto.

Il personale incaricato temporaneamente delle mansioni di cassa percepirà l'indennità di rischio in misura pari a 1/10 dell'indennità mensile per ogni giorno di espletamento delle mansioni stesse, con un minimo di 1/4 dell'indennità mensile ed un massimo non superiore all'indennità mensile medesima.

Il personale che, ai sensi dell'art. 88 CCNL 11/7/1999 può essere adibito alle mansioni di cassa al pubblico per una durata massima di 6 ore e 30 minuti, a fronte di detta adibizione massima percepirà una maggiorazione dell'indennità di rischio pari al 44% della misura ordinaria base contrattualmente prevista. Tale previsione avrà valenza per il presente contratto.

In caso di adibizione contemporanea nel corso del mese a mansioni che comportino indennità di rischio di varia misura, il relativo personale percepirà la sola indennità di rischio di importo più elevato connessa alle mansioni svolte, restando espressamente assorbite in essa le altre ulteriori eventuali indennità di rischio.

#### **ART. 7 (norma transitoria)**

Gli appartenenti alla 3<sup>a</sup> area professionale, dal 2<sup>a</sup> al 4<sup>a</sup> livello - purché assunti in servizio entro il 31/12/1980 - laddove adibiti a mansioni di cassa interna (escluso il solo maneggio o trasporto di valori), continueranno a percepire l'indennità di rischio nella misura massima contrattualmente prevista.

#### **ART. 8 (norma transitoria)**

Ai fini applicativi della specifica previsione in materia di maggiorazione per laurea e per iscrizione ad albo professionale di cui al "Protocollo per il personale delle banche già destinatarie dei CCNL ACRI ", si farà riferimento a quanto previsto in sede aziendale ed ai comportamenti in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto.

#### **ART. 9**

Agli stimatori del Credito su Pegno viene corrisposta mese per mese, a far data dal 1°/8/2001, in sostituzione di qualsivoglia altra indennità allo stato erogata, un'indennità di rischio di stima e cassa cumulativa ragguagliata, per scaglioni, alla consistenza del magazzino dei pegni determinata all'ultimo giorno del mese precedente quello di erogazione, nelle seguenti misure:

- per consistenze fino a Lit. 16 miliardi: 0,015 % ;
- per consistenze da Lit. 16 miliardi a Lit. 20 miliardi: 0,020 % ;
- per consistenze oltre Lit. 20 miliardi: 0,025 %.

L'indennità, come sopra cumulativamente determinata, sarà erogata in parti uguali, attribuendo a ciascuno stimatore la quota ottenuta dividendo il predetto ammontare globale mensile per il numero dei beneficiari, fra i quali sono ricompresi anche gli addetti alle perizie inquadrati fra i Quadri Direttivi.

## Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda, in caso di rinnovo dei pegni e conseguente ristima degli stessi che avvenga dopo almeno 12 mesi, di farsi carico dell'eventuale rischio di perdite derivanti da anormali variazioni di valore di mercato del bene stimato.

### **ART. 10 (norma transitoria)**

Al personale interessato al presente Contratto, addetto sin dalla data dell'8/6/1978 alle mansioni di programmatore, di schedatore o di operatore, presso le ex Aree E.A.D., sono conservate le relative indennità, corrisposte sotto forma di assegno ad personam, il cui importo è rispettivamente previsto in L. 150.000, L. 110.000 e L. 75.000 per 12 mensilità. Detto assegno viene mantenuto fino a quando perduri l'adibizione alle mansioni suddette.

Detto assegno non è cumulabile con altre indennità previste per il personale addetto alle ex Aree E.A.D. ed è comunque assorbito sia a fronte di eventuali aumenti di retribuzione previsti in sede nazionale sia in caso di inquadramento tra i quadri direttivi, 3<sup>e</sup> e 4<sup>o</sup> livello.

#### Note a verbale

- Le previsioni di cui all'art. 19 del C.I.A. 18/2/1997 sono mantenute ad personam nei confronti dei residui destinatari.
- L'indennità di cui all'art. 8 del C.I.A. 12/2/1997 viene mantenuta ad personam nei confronti degli attuali destinatari fintanto che perduri l'adibizione alle mansioni, secondo le regole tutte del citato art. 8.

### **ART. 11**

L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei compete - nella misura e con le modalità stabilite dal CCNL 11/7/1999 - al personale adibito in via continuativa e con prevalenza d'orario a lavori in locali sotterranei, intendendosi per tali i locali posti prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale.

Al personale adibito temporaneamente a lavori in locali sotterranei detta indennità compete in misura pari a 1/20 dell'importo mensile per ogni giorno di lavoro prevalentemente effettuato nei predetti locali, con un massimo non superiore alla indennità mensile stessa.

### **ART. 12**

In relazione a quanto previsto dall'art. 86 del C.C.N.L. 19/12/1994, come richiamato dal Protocollo per il personale delle Banche già destinatarie dei CCNL ACRI in calce al CCNL 11/7/1999, si conferma che:

"Ai dipendenti che frequentino regolari corsi presso scuole - escluse quelle a carattere artistico - abilitate al rilascio di titoli di studio legali sarà corrisposto un concorso spese come segue:

- per ciascun anno delle scuole medie superiori: L. 60.000 per promozione ottenuta con qualunque votazione;
- per l'università (per la durata del corso legale + 2 anni): L. 100.000 purché siano stati superati almeno i 2/3 del numero di esami previsto dal piano di studi per ciascun anno accademico.  
L'importo di L. 100.000 viene elevato a L. 250.000 per il personale che frequenta con profitto (nei suddetti termini) le facoltà universitarie di Economia e Commercio, Scienze Economiche e Bancarie e Giurisprudenza.

Al conseguimento del titolo di studio, ottenuto con qualunque votazione, sarà corrisposto un premio come segue:

- licenza di scuola media superiore: L. 60.000
- diploma di laurea: L. 100.000".

#### Note a verbale

Le parti convengono che:

- per il computo dei 2/3 del numero degli esami universitari di cui al predetto art. 23, le eventuali frazioni di unità vengano arrotondate, per difetto, alla unità inferiore. Nei due anni successivi al termine del corso legale, il concorso spese spetta, invece, nel solo caso di superamento dei 2/3 del numero degli esami residui, purché questo non sia inferiore a due;
- il premio previsto per il conseguimento della licenza di scuola media superiore debba essere corrisposto anche ai dipendenti che ottengano detta licenza dopo aver seguito un corso di studio come privatisti.

#### **ART. 13 (norma transitoria)**

Fermo restando quanto previsto in sede nazionale per chi effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese (non a corto raggio), al personale inviato in missione o trasferta spetta, per ogni giorno di missione o trasferta, una indennità nelle misure annualmente fissate in sede nazionale; detta indennità sarà corrisposta per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori residenza; diversamente sarà corrisposta in ragione di 1/3 per ognuno dei due pasti e di 1/3 per il pernottamento. Ferma restando la

facoltà per il dipendente di optare per il suddetto trattamento, a complemento di quanto sopra vengono stabilite le seguenti modalità applicative (alternative):

- I) nel caso in cui la missione comporti il reale espletamento dell'usuale attività di lavoro nell'ambito della struttura aziendale (con esclusione pertanto delle trasferte aventi finalità diverse, quali, ad esempio, convegni, partecipazione a corsi, ecc.) competerà il seguente trattamento:
  - a) la diaria corrispondente al pasto di mezzogiorno sarà dovuta solo nel caso in cui la località di destinazione disti più di Km. 25 dalla residenza (abituale dimora) e sia situata in altro comune;
  - b) qualora la missione comporti una durata della suddetta attività superiore a quella giornalmente prevista in via ordinaria, verrà erogato - in aggiunta al trattamento di trasferta come sopra individuato, in quanto spettante - il compenso per lavoro straordinario;
  - c) nel caso in cui la località di destinazione disti dalla residenza (dimora abituale) più di Km. 40 (25 se non servita da mezzi pubblici) competerà al dipendente - a prescindere dal mezzo utilizzato (e anche ove trattasi di automezzo proprio, in tal caso in presenza delle necessarie e usuali autorizzazioni aziendali) - una indennità facente parte integrante dell'indennità di trasferta calcolata nella misura di Lit. 500 a Km. (L. 700 per i Quadri direttivi di 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> livello già inquadrati nella categoria funzionari alla data dell'introduzione in Azienda di tale nuovo inquadramento), con un massimo fatto pari ad 1/3 della diaria giornaliera prevista per la località di destinazione.

Tale trattamento, verrà erogato in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti a) e b), ma non competerà qualora si determini il diritto alla corresponsione del terzo di diaria corrispondente al pasto serale.

- II) Al personale che partecipa a corsi presso il Centro Aziendale di Formazione, per quanto attiene al pasto di mezzogiorno, ferma restando l'applicazione della indennità di cui al precedente punto I lett. c), verrà erogato il ticket pasto giornaliero.

La predetta indennità di cui al precedente punto I, lett. c) non competerà qualora si determini il diritto alla corresponsione del terzo di diaria corrispondente al pasto serale.

In caso di missioni per la partecipazione a corsi di formazione, stage, convegni e altre attività similari, organizzate da Enti e società (ad esempio i corsi tenuti dalla IBM S.p.A., ABI, IPACRI e simili), il cui costo, sostenuto dalla Banca, sia comprensivo anche del diritto per i partecipanti di fruire di pasti, spetterà esclusivamente l'indennità prevista dal precedente punto I lett. c).

III) In tutti i restanti casi verrà riconosciuto il trattamento di trasferta previsto dal C.C.N.L. integrato dalle previsioni di cui ai precedenti punti I lett. a) e c).

Il trattamento di cui al punto I lett. c) non competerà qualora si determini il diritto alla corresponsione del terzo di diaria corrispondente al pasto serale.

Nel caso di missione con durata superiore a tre mesi (anche non continuativi, purché ricompresi nell'arco di quattro mesi), si provvederà a ridurre la diaria di un terzo a decorrere dall'inizio del quarto mese di missione, fatto salvo peraltro il diritto dell'interessato di percepire, dietro propria richiesta, il pieno rimborso delle spese documentate afferenti il solo pernottamento.

#### Note a verbale

- I) Si specifica che i tre mesi di cui all'ultimo comma del presente articolo corrispondono (mediamente) a 22 giorni lavorativi per ciascun mese.
- II) Si precisa che condizione per la corresponsione del terzo di diaria corrispondente al pranzo o alla cena è costituita dalla circostanza che la missione comporti necessariamente una ininterrotta assenza dalla residenza (abituale dimora) rispettivamente dalle ore 12 alle ore 14 e dalle 19 alle 21.
- III) Si precisa che qualora il dipendente venga inviato in trasferta per prestare la propria usuale attività lavorativa anche nel luogo di missione, allo stesso competerà il trattamento per il lavoro straordinario eventualmente prestato, comunque presso l'unità aziendale di temporanea destinazione. Tale previsione si applica anche quando il numero delle trasferte nel mese è inferiore a 5.
- IV) Comunque, il dipendente inviato in trasferta dovrà iniziare la propria attività di lavoro nel luogo di missione in coincidenza con il normale orario contrattuale di lavoro.
- V) Casi di missione di rilevante durata giornaliera, in particolare per i tempi di trasferimento, saranno valutati, ai fini del trattamento, dall'Azienda.

#### Dichiarazione dell'Azienda

L'art. 12 del C.I.A. 12/2/1997 per i funzionari troverà applicazione nei soli confronti di chi era già funzionario alla data di introduzione in Azienda della nuova categoria dei quadri direttivi e comunque fino alla data del 31/12/2001, dopodiché si applicherà la normativa nazionale, come previsto dalla Norma Transitoria in calce all'art. 72 CCNL 11/7/1999.

#### **ART. 14**

In caso di ricorso avverso il "giudizio" annuale con richiesta di colloquio, la Direzione, nel corso del colloquio, spiegherà al ricorrente i motivi posti a base del giudizio assegnatagli.

Qualora la decisione sul ricorso non sia resa nota al ricorrente seduta stante, la Direzione - in caso di mancato accoglimento del ricorso e su richiesta dell'interessato - spiegherà, in un successivo colloquio, i motivi della decisione.

Il dipendente, in occasione del ricorso, potrà essere assistito da uno o due rappresentanti dei lavoratori, facenti parte del personale dell'Azienda.

I responsabili provvederanno ad intrattenere nel corso dell'anno il personale dipendente circa l'andamento della valutazione professionale; di norma verranno effettuati 2 colloqui all'anno.

#### **ART. 15**

Nel mese successivo a quello di compimento del 25esimo anno di servizio effettivo, verrà corrisposto al personale un premio di anzianità in misura corrispondente ad una mensilità.

Per il computo di tale premio si osserveranno i seguenti criteri:

- la misura della mensilità deve intendersi pari a 1/12 della retribuzione contrattuale annua;
- nei casi in cui il dipendente cessi dal servizio per malattia, invalidità, decesso o raggiungimento dei limiti massimi contrattuali di età e/o di servizio dopo il compimento del 20esimo anno di anzianità di servizio e prima del raggiungimento del 25esimo, la corresponsione del premio di anzianità avverrà nella misura di 1/25 dello stesso, per ogni anno di servizio prestato.

#### **Nota a verbale**

Le Organizzazioni Sindacali raccomandano all'Azienda di considerare favorevolmente anche la posizione dei dipendenti che compiano 30 anni di servizio effettivo.

L'Azienda conferma che al personale in questione consegnerà una medaglia significativa, rappresentativa del periodo di servizio compiuto.

#### **ART. 16**

La voce retributiva del premio di rendimento, determinata quanto a misure e criteri, dall'art. 99 del CCNL 16/1/1991 e relativa Nota a verbale nonché dall'art. 65 del CCNL 11/4/1991 e relativa Nota a verbale, era da ultimo disciplinata dagli artt. 26 e 27 del CIA 18/2/1997 (per il personale non direttivo) e dall'art. 16 del CIA 12/2/1997 (per i funzionari).

Il CCNL 11/7/1999, nell'ambito della riforma della retribuzione, ha previsto la redistribuzione su 13 mensilità del premio di rendimento, nella misura standard di settore.

Conseguentemente, dall'1/1/2000, per il personale assunto ovvero entrato in Azienda dopo l'1/11/1999 - data di entrata in vigore del predetto CCNL - tale voce retributiva ha perso la propria individualità ed è confluita, quanto ad importi, nelle voci tabellari nazionali.

Ai sensi dell'art. 38 del CCNL 11/7/1999, la quota eccedente la predetta misura standard spetta al solo personale in servizio alla data dell'1/11/1999.

Detta quota eccedente - i cui importi, riferiti ai vari livelli di inquadramento e ragguagliati alla nota di qualifica "ottimo" di cui alla precedente normativa, sono riportati nella tabella "B"- continuerà ad essere regolata dai criteri preesistenti e pertanto:

1. la quota eccedente del premio di rendimento non compete ai dipendenti che abbiano conseguito per l'anno cui si riferisce il premio un giudizio annuale negativo (allo stato, giudizio di "inadeguato"); per il premio di competenza dell'anno 2000 non si dà luogo all'erogazione della predetta quota a fronte delle note di qualifica "mediocre" e "insufficiente" di cui alla precedente contrattazione collettiva nazionale;
2. la misura della predetta quota è determinata anche dal giudizio annuale attribuito per l'anno di competenza, secondo le previsioni dell'art. 26 C I A 18/2/1997 e dell'art. 16 C I A 12/2/1997; pertanto l'Azienda effettuerà, a questi soli fini, una correlazione tra il predetto giudizio annuale e le qualifiche utili ai sensi dei citati C I A;
3. al personale che, durante l'anno di competenza del premio, sia rimasto assente dal servizio, anche se non continuativamente, senza diritto all'intera retribuzione, la quota eccedente lo standard di settore spetterà in tanti dodicesimi quanti sono i mesi in cui ha percepito l'intera retribuzione, arrotondandosi a mese intero le frazioni di mese;
4. al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno, la predetta quota eccedente di competenza dell'anno stesso spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, arrotondandosi a mese intero le frazioni di mese;
5. il pagamento della quota eccedente sarà effettuato entro il mese di dicembre dell'anno di competenza. Ai fini della determinazione dell'importo spettante l'Azienda farà riferimento al giudizio conseguito nell'anno precedente, fermo restando che in caso di provvedimenti disciplinari, detta quota eccedente verrà erogata quando sia stato definito il giudizio professionale annuale; inoltre, in caso di attribuzione di giudizio professionale difforme dall'anno precedente, l'Azienda effettuerà i necessari conguagli. La presente disposizione si applicherà a partire dalla quota di premio rendimento relativa all'anno 2001.

#### ART. 17

Ai fini dell'erogazione annuale del premio aziendale previsto dall'art. 40 del CCNL 11/7/1999 viene preso a riferimento il R.O.E. netto realizzato nell'esercizio 1997, pari 5,89%.

Detto parametro è definito dalla seguente formula:

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

dove l'utile d'esercizio è la voce 230 del Conto Economico Riclassificato e il totale dei mezzi propri è costituito dalla sommatoria delle seguenti voci dello stato patrimoniale:

- voce 100 Fondo rischi bancari generali
- voce 120 Capitale
- voce 130 Sovrapprezzi di emissione

- voce 140 Riserve
- voce 150 Riserve di rivalutazione

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

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

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

$$RLG + CP - PP / N = X$$

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

Se anche il valore dell'indicatore "X" dell'anno considerato ai fini dell'erogazione del premio è inferiore al valore base non si eroga alcuna somma, se invece è superiore al valore soglia si eroga il premio nella misura massima; se l'indicatore si colloca in una posizione intermedia tra il valore base e il valore soglia, il premio per ogni livello retributivo delle aree professionali e per ogni livello retributivo della categoria quadri direttivi verrà erogato in misura esattamente proporzionale, con arrotondamento alle L. 1.000 superiori.

Il premio viene fissato nelle seguenti misure massime:

- Lit. 8.600.000 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo, già inquadrato funzionario di grado 1°, ovvero 2°A, ovvero 2°, ovvero 3°A, ovvero 3°, ovvero 4°A, ovvero 4°;
- Lit. 8.600.000 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo;
- Lit. 7.200.000 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo, già appartenenti ai funzionari grado 4°;
- Lit. 7.200.000 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo;
- Lit. 6.200.000 per il quadro direttivo di 2° livello retributivo;
- Lit. 5.800.000 per il quadro direttivo di 1° livello retributivo;
- Lit. 5.300.000 per la 3^ area professionale, 4° livello retributivo;
- Lit. 4.970.000 per la 3^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Lit. 4.800.000 per la 3^ area professionale, 2° livello retributivo;
- Lit. 4.400.000 per la 3^ area professionale, 1° livello retributivo;
- Lit. 4.200.000 per la 2^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Lit. 4.100.000 per la 2^ area professionale, 2° livello retributivo;

e nelle seguenti misure minime:

- Lit. 5.200.000 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo, già inquadrato funzionario di grado 1°, ovvero 2°A, ovvero 2°, ovvero 3°A, ovvero 3°, ovvero 4°A, ovvero 4°;
- Lit. 5.200.000 per il quadro direttivo di 4° livello retributivo;
- Lit. 5.200.000 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo, già appartenenti ai funzionari grado 4°;
- Lit. 4.350.000 per il quadro direttivo di 3° livello retributivo;
- Lit. 3.700.000 per il quadro direttivo di 2° livello retributivo;
- Lit. 3.500.000 per il quadro direttivo di 1° livello retributivo;
- Lit. 3.250.000 per la 3^ area professionale, 4° livello retributivo;
- Lit. 2.980.000 per la 3^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Lit. 2.900.000 per la 3^ area professionale, 2° livello retributivo;
- Lit. 2.700.000 per la 3^ area professionale, 1° livello retributivo;
- Lit. 2.550.000 per la 2^ area professionale, 3° livello retributivo;
- Lit. 2.500.000 per la 2^ area professionale, 2° livello retributivo.

Il premio aziendale per il personale appartenente alla categoria dei Funzionari alla data di introduzione in Azienda della nuova categoria dei quadri direttivi, è composto, oltre che dalle misure sopra riportate, anche da una ulteriore somma secondo gli importi e le condizioni previsti nella tabella "C", raggugliata all'erogazione del premio nella misura massima. Detta somma, in quanto parte integrante del premio aziendale, sarà regolata dalle previsioni del presente articolo.

Tutti gli importi di cui sopra non sono computabili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, né ai fini della previdenza integrativa (salvo quanto previsto dal successivo art 23 ) o complementare tempo per tempo aziendali in essere.

Il premio aziendale viene erogato al personale assunto in via ordinaria (ivi compreso quello assunto con contratto di formazione e lavoro) che, al 31 dicembre dell'anno di competenza, abbia superato il periodo di prova.

Per quanto attiene agli effetti delle assenze dal servizio e delle prestazioni ad orario ridotto sulla misura del premio aziendale, si applica integralmente - per tutto il personale destinatario del presente articolo - quanto previsto dall'art. 40 del CCNL 11/7/1999.

Il premio aziendale non compete ai dipendenti che abbiano conseguito per l'anno cui si riferisce il premio un giudizio annuale negativo (allo stato, giudizio di "inadeguato").

Per il premio di competenza dell'anno 2000 non si dà luogo all'erogazione del premio aziendale a fronte delle note di qualifica "mediocre" e "insufficiente" di cui alla precedente contrattazione collettiva nazionale.

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

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

La presente norma decorre dall'1/1/2000, con ricalcolo del premio erogato nel 2001.

#### Note a verbale

- L'inquadramento cui verrà fatto riferimento per la determinazione del premio aziendale per l'anno 2000 è, in via di eccezione, quello alla data dell'1/1/2001, fermo restando quanto previsto dall'art. 6 che precede per gli avanzamenti effettuati nel corso dell'anno di competenza.
- Le parti si danno reciprocamente atto, ad ogni fine ed effetto, che il premio aziendale come sopra definito contiene i requisiti di cui alla normativa vigente per poter fruire del regime contributivo più favorevole previsto per le erogazioni contenute nei contratti collettivi aziendali, in quanto il premio stesso è incerto quanto alla corresponsione essendo legato al raggiungimento di obiettivi legati all'andamento economico dell'Azienda e ai suoi risultati.
- Le parti concordano che nel determinare gli importi del premio aziendale ai sensi dei CCIIAA del 1997 hanno previamente tenuto nella debita considerazione il corrispettivo afferente la composizione in via transattiva ed extra giudiziale del potenziale contenzioso che l'indennità di scala mobile avrebbe potuto teoricamente avere sul premio di rendimento, se non fosse stato a suo tempo disdetto dalle parti nazionali lo specifico Accordo di settore. Conseguentemente le Organizzazioni Sindacali avevano convenuto con l'Azienda che l'accettazione del premio aziendale da parte dei singoli dipendenti dava luogo alla definitiva perenzione di qualsivoglia profilo di eventuale contenzioso in merito, restando inteso che le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda avevano convenuto che quest'ultima ratificasse siffatta impostazione, ove ritenuto, con gli atti conciliativi previsti dalla vigente legislazione;
- le parti, con riferimento all'individuazione dell'indicatore "X", si danno reciprocamente atto di quanto segue:
  - il risultato lordo di gestione verrà desunto dal conto economico riclassificato di bilancio redatto dall'Azienda e sarà comprensivo degli interessi maturati sulle partite al contenzioso;
  - il patrimonio libero su cui calcolare le rendite dell'Azienda sarà dato dal patrimonio post riparto dell'utile di esercizio, dedotte le immobilizzazioni tecniche nette (immobili, mobili e impianti al netto dei fondi di ammortamento) e le immobilizzazioni finanziarie (partecipazioni al netto dei fondi svalutazione). Non si includerà nel patrimonio il fondo di rivalutazione monetaria ex lege 218/90 e correlativi riflessi. Tutti i dati sono desumibili dal bilancio;
  - le rendite del patrimonio libero verranno calcolate al tasso di rendimento dei BOT a sei mesi deducibile dai bollettini della Banca d'Italia (o comunque dalla stampa economica specializzata);
  - il numero dei dipendenti - conteggiato come da C.C.N.L. - comprende tutto il personale in servizio;
  - la serie storica di valori considerati ai fini della determinazione dell'indicatore definito "X" viene calcolata a valori costanti e quindi convertita in numeri indice, assumendo pari a 100 il valore riferito al primo anno della serie.
- Le parti si danno altresì reciprocamente atto che resta fermo per tutti i dipendenti l'impegno deontologico a comportarsi in conformità ai principi di buona fede e di correttezza professionale nei confronti della Banca.

#### Raccomandazione

Le Organizzazioni Sindacali raccomandano che il conguaglio del premio aziendale relativo all'anno 2000 secondo le norme di cui sopra venga effettuato con la mensilità di luglio 2001, e ciò anche in via di anticipazione, nelle more delle inerenti ratifiche.

#### **ART. 18**

Al personale di cui in appresso saranno forniti i seguenti indumenti di lavoro:

- 1) personale adibito in via prevalente e continuativa a funzioni di rappresentanza:

una divisa di rappresentanza estiva ed una invernale ogni due anni, un impermeabile (o nel caso degli autisti, una giacca di pelle) ogni tre anni, un paio di scarpe ogni due anni;

- 2) personale addetto in via prevalente e continuativa a specifiche mansioni di operaio specializzato:

due divise da lavoro, una giacca a vento ed un paio di scarpe da lavoro ogni due anni (salvo reintegro in caso di necessità).

Il personale destinatario degli indumenti sopra indicati ai punti 1) e 2) è tenuto inderogabilmente ad indossarli per tutta la durata dell'orario di lavoro.

#### **ART. 19 (norma transitoria)**

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

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

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

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

#### **Dichiarazioni a verbale**

Le parti, considerato che sul tema della sicurezza, salute e igiene del lavoro è stata introdotta una ampia ed esaustiva normativa legale (che recepisce Direttive della Comunità europea), concordano che l'efficacia del presente articolo (così come di ogni altra previsione aziendale riguardante le materie in questione) verrà meno quando entrerà in funzione l'apposita figura del "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" prevista dalla normativa in questione.

L'Azienda conferma che le norme previste dalla predetta normativa legale trovano, di fatto, completa attuazione.

## ART. 20

Il trattamento economico del personale della Banca Carige S.p.A. appartenente ai quadri direttivi ed alle aree professionali è pari a quello fissato dalle tabelle retributive definite secondo il CCNL 11/7/1999; lo stesso peraltro risulta integrato secondo le previsioni contenute nel presente contratto.

## ART. 21

Il personale appartenente ai quadri direttivi, alla 3<sup>a</sup> area professionale ed alla 2<sup>a</sup> area professionale 3<sup>a</sup> livello assegnato presso tutti i settori al pubblico delle unità operative che non percepisca l'indennità di rischio, percepisce una indennità giornaliera di presenza (connessa alle varie incombenze derivanti dal servizio al pubblico, nonché alle esigenze di tempestivo ed autonomo aggiornamento) per i soli giorni di effettiva presenza in servizio.

Con decorrenza dall'1/1/2001, tale indennità viene fissata nei seguenti importi:

- a) L. 30.000 giornaliera per coloro che ricoprono formalmente l'incarico di direttore di dipendenza individuato quale ruolo chiave con inquadramento tra i quadri direttivi di 4<sup>o</sup> livello, che erano già funzionari alla data di introduzione in Azienda della nuova categoria dei quadri direttivi;
- b) L. 23.000 giornaliera per coloro che ricoprono formalmente l'incarico di direttore di dipendenza con inquadramento tra i quadri direttivi di 3<sup>o</sup> e 4<sup>o</sup> livello, che erano già funzionari alla data di introduzione in Azienda della nuova categoria dei quadri direttivi;
- c) L. 19.000 giornaliera per coloro che ricoprono formalmente l'incarico di direttore di dipendenza con inquadramento tra i quadri direttivi di 3<sup>o</sup> e 4<sup>o</sup> livello;
- d) L. 17.500 giornaliera per coloro che ricoprono formalmente l'incarico di direttore di dipendenza con inquadramento tra i quadri direttivi di 1<sup>o</sup> e 2<sup>o</sup> livello;
- e) L. 16.500 giornaliera per coloro che ricoprono formalmente l'incarico di direttore di dipendenza con inquadramento nella 3<sup>a</sup> area professionale;
- f) L. 23.000 giornaliera per coloro che ricoprono formalmente l'incarico di vice direttore di dipendenza e sono inquadrati nei quadri direttivi di 3<sup>o</sup> e 4<sup>o</sup> livello, che erano già funzionari alla data di introduzione in Azienda della nuova categoria dei quadri direttivi;
- g) L. 11.000 giornaliera per coloro che ricoprono formalmente l'incarico di vice direttore di dipendenza con inquadramento tra i quadri direttivi di 3<sup>o</sup> e 4<sup>o</sup> livello;
- h) L. 9.500 giornaliera per coloro che ricoprono formalmente l'incarico di vice direttore di dipendenza con inquadramento tra i quadri direttivi di 1<sup>o</sup> e 2<sup>o</sup> livello;
- i) L. 8.500 giornaliera per coloro che ricoprono formalmente l'incarico di vice direttore di dipendenza con inquadramento nella 3<sup>a</sup> area professionale;
- j) L. 5.000 giornaliera per i restanti addetti.

L'indennità di presenza di cui sopra nella misura di L. 30.000 viene altresì corrisposta ai consulenti private senior, nella misura di L. 23.000 al Quadro direttivo in quanto già

appartenente ai funzionari presso la Sede di Genova - Titoli, nella misura di L. 5.000 giornaliere a coloro che siano addetti in via prevalente all'attività di sviluppo con costanti contatti con il pubblico, a coloro che sono addetti alla consulenza finanziaria personalizzata, al personale inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale 2<sup>a</sup> livello retributivo formalmente assegnato presso singole dipendenze, presso la reception della Direzione Generale, nonché all'addetto in via prevalente alla reception della Sede di Genova.

L'indennità di presenza di cui sopra verrà inoltre corrisposta nella misura di L. 6.000 giornaliere nei confronti di coloro che siano interessati ai temporanei spostamenti da una filiale ad un'altra che non diano luogo al trattamento di diaria.

Detta indennità giornaliera spetta solo per il periodo di effettivo svolgimento delle inerenti mansioni, e non sarà considerata utile ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendalemente in essere.

Nel caso di svolgimento temporaneo nel corso del mese di mansioni comportanti la corresponsione di indennità giornaliera di rischio, il personale destinatario dell'indennità di cui al presente articolo percepirà, nel mese di pertinenza, il trattamento più favorevole tra l'importo spettante a titolo di indennità di rischio e quello spettante ai sensi delle previsioni di cui sopra.

L'indennità di presenza di cui al presente articolo non assorbirà l'assegno "ad personam" eventualmente corrisposto ai Quadri direttivi ai sensi di CCNL per conservare la differenza tra il trattamento economico goduto quali funzionari ed il nuovo trattamento economico tabellare previsto dal CCNL 11/7/1999.

#### Note a verbale

- L'Azienda precisa che ai direttori di dipendenza, già funzionari alla data di introduzione in Azienda della nuova categoria dei quadri direttivi, che percepiscono alla data di sottoscrizione del presente contratto l'indennità di presenza nella misura di L. 27.000 e che, ai sensi del presente articolo non siano destinatari dell'indennità in misura massima, verrà mantenuto ad personam il precedente importo fintanto che ricoprano il ruolo di direttore di quella stessa dipendenza.
- L'Azienda precisa che il personale non direttivo (ai sensi dei precedenti inquadramenti) beneficiario dell'indennità di reggenza - in quanto stabilmente "direttore" di dipendenza alla data di sottoscrizione del C.I.A. 18/5/1988, qualora nell'ultimo mese di servizio (antecedente la data di risoluzione del rapporto di lavoro) svolga ancora stabilmente le medesime funzioni di direttore, avrà diritto ad avere computata nella retribuzione pensionabile stabilita dal vigente Regolamento pensionistico integrativo aziendale anche l'indennità di reggenza, nelle misure previste dal C.I.A. 12/12/1980, come modificato dal Protocollo 23/12/1984 e dall'articolo 9 dell'A.E.N. 9/3/1983.
- Le parti confermano che l'indennità giornaliera di presenza sopra prevista per il "Direttore" di dipendenza appartenente ai funzionari (ai sensi dei precedenti inquadramenti) - già introdotta con il C.I.A. 5/7/1988 - assorbe e sostituisce l'indennità di reggenza che, a tutti i fini e gli effetti, ha cessato di essere corrisposta a far data dal servizio prestato dall'1/7/1988.
- L'Azienda precisa che i funzionari (ai sensi dei precedenti inquadramenti) già beneficiari dell'indennità di reggenza, disciplinata dal C.I.A. 6/3/1981, in quanto stabilmente "Direttori" di dipendenza, alla data di sottoscrizione del C.I.A. 5/7/1988, qualora nell'ultimo mese di servizio (antecedente la data di risoluzione del rapporto di lavoro) svolgano ancora stabilmente le medesime funzioni di Direttori, avranno diritto ad avere computata nella retribuzione pensionabile stabilita dal vigente Regolamento pensionistico integrativo aziendale anche l'indennità di reggenza, nelle immodificabili misure in atto alla data del 30/6/88 (già previste dal C.I.A. 6/3/1981 con le successive modificazioni stabilite in sede nazionale).

- Le parti si danno reciprocamente atto e riconoscono espressamente che gli importi dell'indennità di presenza, come sopra definiti, sono compensativi del venir meno delle previsioni in materia di inquadramento minimo per la figura del vice direttore determinato ai sensi del CCNL;
- L'Azienda precisa che, per il personale che svolga l'incarico di direttore o vice-direttore presso il Credito su pegno, l'indennità stabilita dal presente articolo sarà - in via di eccezione - cumulabile nella misura del 50% con l'indennità prevista dall'art. 9, ove spettante.

## **ART. 22**

Per i quadri direttivi viene prevista la seguente quota forfettaria di compenso per prestazioni eccedenti a fronte di una prestazione media settimanale della durata di almeno un'ora al giorno in più rispetto a quanto previsto in materia dagli artt. 85-86 C.C.N.L. 11/7/1999 per il restante personale:

Quadri Direttivi di 1<sup>^</sup> e 2<sup>^</sup> livello: L. 3.000.000 annue;

Quadri Direttivi di 3<sup>^</sup> e 4<sup>^</sup> livello: L. 6.000.000 annue;

I suddetti emolumenti sono utili per la determinazione del T.F.R. ma non sono utili ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendalemente in essere.

In caso di ulteriori prestazioni che eccedano in misura significativa, da un punto di vista quali-quantitativo, quanto sopra remunerato in via forfettaria, troverà applicazione la specifica previsione di cui all'art. 71 C.C.N.L. 11/7/1999. Detta eventuale erogazione non è utile né per la determinazione del T.F.R. né per la previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendalemente in essere.

### **Presa d'atto**

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori prendono atto che l'Azienda continuerà ad attuare un sistema di rilevazione automatica delle presenze giornaliera per i Quadri direttivi (che preveda quantomeno due segnalazioni automatiche delle presenze in servizio all'inizio dell'orario di lavoro mattutino e pomeridiano).

## **ART. 23 (Norma transitoria)**

Ai quadri direttivi di 3<sup>^</sup> e 4<sup>^</sup> livello già inquadrati tra i funzionari alla data di introduzione in Azienda dei quadri direttivi, verrà mantenuto "ad personam" - determinato negli attuali valori - il trattamento economico già dagli stessi percepito sotto il nome di "integrazione dell'indennità di funzione" e disciplinato dall'art. 3 dell'A.E.A. del C.I.A. 12/2/1997. Detta erogazione - a cui si applicherà la previsione dell'ultimo periodo del 2° comma dell'art. 3 citato solo per la vigenza del presente C.I.A. - è sostitutiva di quanto previsto aziendalemente in tema di remunerazione del lavoro eccedente per i quadri direttivi.

Il predetto trattamento, oltre che ampiamente sostitutivo del trattamento e della disciplina in materia di lavoro "straordinario" previsto dall'art. 71 del C.C.N.L. 11/7/1999, è

comunque remunerativo di tutte le prestazioni, cui detto personale è in ogni caso tenuto, effettuate in eccedenza rispetto all'orario di lavoro previsto per i restanti addetti.

#### DI CHIARAZIONI DELLE PARTI

- Le parti si danno reciprocamente atto e riconoscono espressamente che l'integrazione dell'indennità di funzione, introdotta dal C.I.A. e dall'A.E.A. 5/7/1988 (che di fatto ha mensilizzato mediamente circa un terzo dell'importo totale del premio di rendimento precedentemente previsto dall'art. 20 del C.I.A. 6/3/1981, maggiorato degli aumenti in cifra fissa stabiliti dal C.I.A. 5/7/1988), unitamente all'attuale sistema di determinazione del premio di rendimento, concorrevano a dare pratica attuazione agli artt. 33 e 65 ultimo comma del C.C.N.L. 16/6/1995 in tema di remunerazione delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro ed in tema di premio di rendimento nonché da quanto previsto dal capitolo II° punto 3 del C.C.N.L. 11/7/1999, richiamandosi, in tal sede, quanto già riportato nelle "Dichiarazioni delle parti" in calce all'art. 17 del C.I.A. per i Funzionari sottoscritto in data 12/2/1997.
- Le parti si danno altresì reciprocamente atto che la misura dell'integrazione dell'indennità di funzione in atto all'1/1/1997 è stata aumentata rispettivamente del 9% e del 9,5%, secondo quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 3 dell'A.E.A. 23/1/1992, e pertanto tale previsione risulta già di fatto applicata.
- In tale contesto devono intendersi altresì remunerate le saltuarie richieste di reperibilità che l'Azienda intendesse porre in essere a fronte di (non sistematiche) esigenze di servizio.

#### ART. 24

Attese le previsioni introdotte dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro in tema di erogazione di premio aziendale - aziendalmente definite con il C.I.A. sottoscritto in data odierna - viene stabilito che, per tutto il personale appartenente alle categorie dei quadri, impiegati, subalterni ed ausiliari (in oggi quadri direttivi di 1° livello ed aree professionali), che sia cessato dal servizio a far data dall'1/1/1992 e fino a tutto il periodo di erogazione del premio aziendale, venga riconosciuto un aumento figurativo della retribuzione annua pensionabile prevista dall'art. 10 del vigente Regolamento del Fondo pensionistico integrativo aziendale, per l'anno di cessazione pari a:

- L. 600.000 per il personale inquadrato nella 2° area professionale 2° livello retributivo, nella 2° area professionale 3° livello retributivo;
- L. 700.000 per il personale inquadrato della 3° area professionale 1°, 2° e 3° livello retributivo;
- L. 800.000 per il personale inquadrato della 3° area professionale 4° livello retributivo e i Quadri direttivi di 1° e 2° livello.

Le parti si danno atto che, in caso di cessazione, modifica, nuove previsioni sostitutive del premio aziendale, le parti stesse si incontreranno per effettuare le correlative valutazioni.

#### ART. 25

Il quadro direttivo di 3° e 4° livello - già nominato funzionario alla data di sottoscrizione del presente C.I.A. - che cessi dal servizio avendo raggiunto un'anzianità di 35

anni di servizio effettivo e che negli ultimi 7 anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro non abbia fruito di avanzamenti di carriera a qualsivoglia titolo, avendo comunque conseguito un giudizio annuale positivo per l'ultimo anno di servizio, avrà diritto alla corresponsione di un assegno di fine rapporto, pari a 1/12 della retribuzione tabellare percepita nel mese di conseguimento del 35° anno di servizio effettivo, ragguagliata ad anno, escluso il premio di rendimento e l'eventuale premio di produttività.

Qualora il suddetto quadro direttivo avente i citati requisiti, cessi dal servizio anteriormente al raggiungimento del 35° anno di servizio effettivo, ma abbia comunque conseguito un'anzianità di almeno 25 anni sempre di servizio effettivo, l'assegno in discorso verrà commisurato, secondo i criteri suddetti, alla retribuzione percepita durante l'ultimo mese di servizio, e verrà inoltre corrisposto per tanti trentacinquesimi quanti sono gli anni di servizio effettivamente compiuti.

La somma di cui al presente articolo, denominata "assegno di fine rapporto", non è utile né per la determinazione del T.F.R. né per la previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendalemente in essere.

#### Note a verbale

- Il trattamento di cui al presente articolo, già convenuto nel C.I.A. 5/7/1988, mutua la propria ragione di essere dal trattamento di automatismo economico introdotto dal C.I.A. 18/5/1988 per i Quadri, gli Impiegati, i Subalterni e gli Ausiliari;
- qualora il quadro direttivo percipiente detto assegno cessi dal servizio avendo raggiunto una anzianità effettiva di servizio compresa tra i 30 e i 35 anni (e non superiore) o 60 anni di età (purché con non oltre 35 anni di servizio, fatti salvi i vincoli derivanti dalla normativa pensionistica di legge afferenti le c.d. finestre) la retribuzione pensionabile mensile prevista dall'art. 10 del vigente Regolamento del fondo pensionistico integrativo aziendale comprenderà l'assegno di fine rapporto per i seguenti importi fissi, non incrementabili:
  - L. 150.000 per il quadro direttivo di 4° livello
  - L. 125.000 per il quadro direttivo di 3° livello
- la presente previsione trova applicazione solo qualora la cessazione dal servizio dal 2/1/2001 non avvenga fruendo di eventuali ulteriori iniziative aziendali di collocamento a risposo agevolato;
- ai fini del computo delle anzianità previste nel presente articolo sono utili anche quelle maturate prima dell'introduzione in Azienda delle aree professionali e dei quadri direttivi.

#### **ART. 26**

Il presente Contratto abroga tutte le disposizioni di carattere normativo aziendalemente in vigore per effetto di precedenti contratti (nonché accordi, regolamenti e deliberazioni in contrasto con le pattuizioni dello stesso), ed esclude l'applicazione di qualsiasi uso o consuetudine locale.

Per tutto quanto non espressamente regolato dal presente Contratto valgono le norme stabilite dal C.C.N.L. 11/7/1999.

## ART. 27

Il presente C.I.A. si applica al personale in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello successivamente assunto.

Le relative norme decorrono dalla data di sottoscrizione, ove non disposto diversamente.

Il presente Contratto integrativo aziendale scade il 31/12/2003.

### Raccomandazioni

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono raccomandazioni all'Azienda affinché:

- 1) sia data a tutto il personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di fruire di un periodo di ferie di almeno 10 giorni lavorativi nel trimestre luglio-settembre;
- 2) venga tenuto conto della posizione del personale trasferito d'ufficio presso le c.d. dipendenze foranee "disagiate", nella determinazione aziendale del relativo trattamento;
- 3) si continui a tenere conto, in occasione di future assunzioni, delle posizioni del coniuge superstite e/o dei figli dei dipendenti deceduti in servizio.
- 4) vengano adottate, ove possibile e con gradualità, soluzioni logistiche atte a consentire l'agibilità dei locali dell'Azienda ai portatori di handicap, fermo restando che, in occasioni di modifiche o ristrutturazioni o nuove costruzioni di sedi bancarie, l'Azienda si attiverà comunque per adottare le opportune misure che facilitino l'accesso degli invalidi;
- 5) nelle assunzioni di personale di qualsiasi categoria venga data la preferenza, a parità di requisiti, ai figli ed al coniuge superstite di ex dipendenti.
- 6) le Organizzazioni Sindacali sottoscriventi il presente C.I.A., al fine di risolvere positivamente il problema dei figli dei dipendenti che auspicano di poter svolgere attività di lavoro presso l'Azienda, chiedono all'Azienda medesima di porre in essere tutte le più opportune iniziative (ricorrendo, ove del caso, anche a corsi di professionalizzazione o simili) volte a realizzare siffatto obiettivo.

### Dichiarazioni dell'Azienda

- a) L'Azienda prende atto di quanto sopra raccomandato e si impegna ad esaminare tempo per tempo siffatte istanze nell'ottica di verificare la possibilità di coniugare le stesse con le esigenze gestionali e di servizio;
- b) in caso di cessione di ramo d'azienda l'Azienda, successivamente alla fase decisionale, è disponibile ad una procedura di confronto con le Organizzazioni Sindacali sottoscriventi il presente contratto per valutare congiuntamente le ricadute in tema di organici. Detta procedura, assorbente di quanto stabilito in sede nazionale, avrà durata di 40 giorni e al termine della stessa l'Azienda potrà comunque attuare i provvedimenti deliberati, purché motivatamente.

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

Le Organizzazioni Sindacali dichiarano che l'efficacia del presente Accordo è subordinata all'approvazione dei lavoratori interessati.

Ciascuna parte significherà formalmente all'altra il verificarsi delle rispettive condizioni.

### **Sottoscrizione delle Parti**

Per la Banca CARIGE SpA:

Per la FABI :

Per la FALCRI :

Per la FIBA/CISL:

Per la FISAC/CGIL:

Per la SINDIRCASSE/FEDERDIRIGENTI CREDITO:

Per la UILCA:

**INDENNITA' DI RISCHIO**

(per 12 mensilità in un anno)

In materia si applicano le misure previste dalle tabelle nazionali vigenti (e successive integrazioni), con le seguenti modalità:

- |  |            |
|--|------------|
| - Terminalisti cassieri e magazziniere del Credito su pegno:   | L. 245.168 |
| - Altri cassieri non adibiti allo sportello (cassa interna, cassa valute):   | L. 124.335 |
| - Personale che ha maneggio di valori o contante non esplicabile allo sportello (addetti alla stanza di compensazione con maneggio di valori): | L. 94.100  |
| - Personale addetto al trasporto valori:   | L. 70.442  |

Quota eccedente il premio di rendimento standard di settore mensilizzato  
Inquadramento in atto alla data di introduzione in Azienda dei quadri direttivi

## Premio rendimento quota NON RIVALUTABILE

	F.1	F.2A	F.2	F.3A	F.3	F.4A	F.4	
1	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.554.714	10.092.848	9.664.402	1
2	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.546.735	10.076.890	9.640.464	2
3	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.538.755	10.060.931	9.616.527	3
4	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.530.776	10.044.973	9.592.590	4
5	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.522.798	10.029.015	9.568.652	5
6	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.514.818	10.013.056	9.544.714	6
7	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.506.839	9.997.097	9.520.776	7
8	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.498.859	9.981.139	9.496.838	8
9	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.490.881	9.965.181	9.472.902	9
10	11.500.000	11.300.000	11.100.000	10.950.000	10.482.901	9.949.222	9.448.964	10

## Premio rendimento quota RIVALUTABILE

	F.1	F.2A	F.2	F.3A	F.3	F.4A	F.4
1	954.292	602.135	284.038				1
2	978.686	618.399	292.170				2
3	1.003.082	634.661	300.301				3
4	1.027.477	650.925	308.432				4
5	1.051.873	667.190	316.565				5
6	1.076.269	683.453	324.696				6
7	1.100.664	699.717	332.828				7
8	1.125.060	715.980	340.960				8
9	1.149.455	732.245	349.092				9
10	1.173.852	748.509	357.224				10

Funzionari con maggiorazione per laurea

## Premio Rendimento ulteriore quota NON RIVALUTABILE

	F.1	F.2A	F.2	F.3A	F.3	F.4A	F.4	
1					245.286	457.152	635.598	1
2					253.286	473.110	659.536	2
3					261.245	489.069	683.473	3
4					269.224	505.027	707.410	4
5					277.202	520.985	731.348	5
6					285.182	536.944	755.286	6
7					293.161	552.903	779.224	7
8					301.141	568.861	803.162	8
9					309.119	584.819	827.098	9
10					317.099	600.778	851.036	10

## Premio Rendimento ulteriore quota rivalutabile

	F.1	F.2A	F.2	F.3A	F.3	F.4A	F4	
1	1.336.008	1.234.376	1.136.151	1.041.333	699.940	396.012	129.551	1
2	1.370.161	1.267.717	1.168.677	1.073.045	722.708	409.836	134.430	2
3	1.404.314	1.301.056	1.201.204	1.104.758	745.477	423.659	139.308	3
4	1.438.470	1.334.399	1.233.733	1.136.473	768.247	437.486	144.189	4
5	1.472.622	1.367.737	1.266.260	1.168.188	791.015	451.309	149.067	5
6	1.506.777	1.401.080	1.298.789	1.199.903	813.786	465.134	153.947	6
7	1.540.929	1.434.419	1.331.316	1.231.616	836.555	478.956	158.826	7
8	1.575.083	1.467.759	1.363.840	1.263.330	859.321	492.780	163.703	8
9	1.609.238	1.501.100	1.396.369	1.295.046	882.094	506.606	168.585	9
10	1.643.391	1.534.441	1.428.896	1.326.759	904.862	520.429	173.461	10

Quota eccedente il premio di rendimento di settore mensilizzato

#### QUADRI DIRETTIVI

##### Premio Rendimento quota NON RIVALUTABILE

	QD 4 liv	QD 3 liv	QD 2 liv	QD 1 liv	
1	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	1
2	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	2
3	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	3
4	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	4
5	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	5
6	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	6
7	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	7
8	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	8
9	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	9
10	9.664.402	8.107.129	2.280.000	2.200.000	10
11			2.280.000	2.200.000	11
12			2.280.000	2.200.000	12
13			2.280.000	2.200.000	13

##### Premio Rendimento quota RIVALUTABILE

	QD 4 liv	QD 3 liv	QD 2 liv	QD 1 liv	
1			285.297	28.826	1
2			295.847	32.500	2
3			306.398	36.172	3
4			316.949	39.845	4
5			327.498	43.517	5
6			338.049	47.190	6
7			348.600	50.862	7
8			359.150	54.536	8
9			369.700	58.207	9
10			380.251	61.880	10
11		390.802		65.553	11
12			401.351	69.225	12
13			411.902	72.898	13

Quadri Direttivi con maggiorazione per laurea

## Premio ulteriore quota NON RIVALUTABILE

	QD 4 liv	QD 3 liv	QD 2 liv	QD 1 liv	
1	635.598	533.181	333.000	322.000	1
2	659.536	553.262	333.000	322.000	2
3	683.473	573.342	333.000	322.000	3
4	707.410	593.421	333.000	322.000	4
5	731.348	613.502	333.000	322.000	5
6	755.286	633.583	333.000	322.000	6
7	779.224	653.664	333.000	322.000	7
8	803.162	673.744	333.000	322.000	8
9	827.098	693.824	333.000	322.000	9
10	851.036	713.904	333.000	322.000	10
11			333.000	322.000	11
12			333.000	322.000	12
13			333.000	322.000	13

## Premio rendimento ulteriore quota RIVALUTABILE

	QD 4 liv	QD 3 liv	QD 2 liv	QD 1 liv	
1	129.551	108.676	424.886	343.872	1
2	134.430	112.768	436.258	354.556	2
3	139.308	116.860	447.631	365.239	3
4	144.189	120.956	459.004	375.924	4
5	149.067	125.047	470.375	386.608	5
6	153.947	129.140	481.747	397.292	6
7	158.826	133.234	493.120	407.976	7
8	163.703	137.325	504.492	418.659	8
9	168.585	141.421	515.865	429.344	9
10	173.461	145.511	527.237	440.028	10
11			538.609	450.712	11
12			549.980	461.395	12
13			561.354	472.077	13

Quota eccedente il premio di rendimento standard di settore mensilizzato

## 3° AREA PROFESSIONALE

## Premio quota NON RIVALUTABILE

	3A 4 liv	3A 3 liv	3A 2 liv	3A 1 liv	
1	1.886.183	1.671.146	1.559.833	1.521.934	1
2	1.883.038	1.662.360	1.548.224	1.510.327	2
3	1.879.893	1.653.573	1.536.618	1.498.719	3
4	1.876.748	1.644.786	1.525.010	1.487.112	4
5	1.873.603	1.635.638	1.512.857	1.474.958	5
6	1.870.458	1.626.485	1.500.702	1.462.804	6
7	1.867.313	1.617.336	1.488.551	1.450.652	7
8	1.864.168	1.608.185	1.476.398	1.438.500	8
9	1.861.023	1.599.035	1.464.245	1.426.346	9
10	1.857.878	1.589.885	1.452.092	1.414.194	10
11	1.854.733	1.580.735	1.439.940	1.402.041	11
12	1.851.588	1.571.584	1.427.786	1.389.888	12
13	1.848.443	1.562.434	1.415.634	1.377.735	13

3 AREA PROFESSIONALE con maggiorazione per laurea

Premio Rendimento ulteriore quota NON RIVALUTABILE

	3A 4 liv	3A 3 liv	3A 2 liv	3A 1 liv	
1	488.817	535.224	502.717	479.077	1
2	491.962	544.467	511.680	488.039	1
3	495.107	553.712	520.641	497.001	1
4	498.252	562.957	529.604	505.965	1
5	501.397	572.163	538.512	514.873	1
6	504.542	581.372	547.420	523.780	1
7	507.687	590.580	556.327	532.688	1
8	510.832	599.788	565.235	541.596	1
9	513.977	608.997	574.144	550.505	1
10	517.122	618.204	583.050	559.412	1
11	520.267	627.412	591.958	568.318	1
12	523.412	636.620	600.867	577.227	1
13	526.557	645.828	609.774	586.134	1

Premio Rendimento ulteriore quota RIVALUTABILE

	3A 4 liv	3A 3 liv	3A 2 liv	3A 1 liv	
1	103.727				1
2	110.517				2
3	117.308				3
4	124.100				4
5	130.891				5
6	137.681				6
7	144.472				7
8	151.262				8
9	158.054				9
10	164.845				10
11	171.638				11
12	178.428				12
13	185.218				13

Quota eccedente il premio di rendimento standard di settore mensilizzato

2 AREA PROFESSIONALE

Premio Rendimento quota NON RIVALUTABILE

	2A 3° liv	2A 2° liv	
1	1.458.649	1.029.337	1
2	1.448.620	1.021.082	1
3	1.438.592	1.012.827	1
4	1.428.563	1.004.572	1
5	1.418.150	996.056	1
6	1.407.737	987.541	1
7	1.397.324	979.026	1
8	1.386.911	970.510	1
9	1.376.498	961.995	1
10	1.366.085	953.479	1
11	1.355.672	944.964	1
12	1.345.259	936.449	1
13	1.334.847	927.933	1

TABELLA C)

Importi in cifra fissa non rivalutabile, relativi all'ipotesi di erogazione del premio nella misura massima.

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

Funzionario di grado 1°	L. 4.600.000
Funzionario di grado 2°A	L. 4.000.000
Funzionario di grado 2°	L. 3.600.000
Funzionario di grado 3°A	L. 3.100.000
Funzionario di grado 3°	L. 2.600.000
Funzionario di grado 4°A	L. 2.100.000
Funzionario di grado 4°	L. 1.700.000 se inquadrato nei Q.D. 4° Liv.
Funzionario di grado 4°	L. 3.100.000 se inquadrato nei Q.D. 3° Liv.