

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
E RACCOLTA DEGLI ACCORDI E DELLE DICHIARAZIONI  
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE  
DELLE AREE PROFESSIONALI  
DELLA BANCA POPOLARE DI INTRA**

**28 DICEMBRE 2006**

*Alla stesura del presente  
Contratto Integrativo Aziendale  
ha contribuito significativamente  
con le sue idee,  
il suo spirito di servizio e  
di attenzione agli altri  
il collega Moreno Melato  
della FISAC/CGIL.*

*L' improvvisa scomparsa  
che lo ha tolto a tutti noi,  
gli ha impedito di apporre la firma  
al frutto anche del suo lavoro.*

*Lo ricordiamo con affetto e stima.*

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE  
DELLE AREE PROFESSIONALI  
DELLA BANCA POPOLARE DI INTRA**

Premesso che il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Intra nella seduta dell'11 dicembre 2006 ha deliberato le linee guida e lo stanziamento finanziario per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, scadente il 31.12.2007,

il giorno 28 dicembre 2006 presso la Sede Centrale della Banca Popolare di Intra in Verbania Intra  
tra

la Banca Popolare di Intra, rappresentata dal Direttore Generale Dr.Grassano Giuseppe e dall'Area Risorse nelle persone dei Signori Copiatti Paolo, Aicardi Piero e Grieco Antonella

e

- la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Parola Ivano, Rapp Arrigo, Porta Emanuela, Comparini Nives e Ruffoni Luca
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cattano Corrado, Boni Giampiero e Monti Luisa.

Si da luogo alla firma del Contratto Integrativo Aziendale della Banca Popolare di Intra, e degli allegati accordi, che, se non espressamente diversamente previsto, avranno decorrenza dal 1° gennaio 2007.

Si conviene che parte integrante del presente Contratto Integrativo Aziendale risulteranno, previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Intra, l'accordo sul Premio Aziendale e il "Protocollo sull'attività commerciale e le relative relazioni industriali".

## Articolo 1

### **INQUADRAMENTI**

In aggiunta a quanto previsto dal C.C.N.L. vigente, vengono individuati ulteriori inquadramenti, come da unite tabelle che formano parte integrante del presente articolo.

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA DIREZIONE CENTRALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Responsabile Servizi di Direzione	OD4		
Responsabile Ufficio Negoziazione	OD2	dopo 4 mesi nel ruolo	Coordinando i suoi collaboratori, assiste la rete commerciale delle società del Gruppo con consulenza sui mercati finanziari e cura i rapporti con le controparti istituzionali
Responsabile Ufficio Tesoreria e Cambi	OD2	dopo 4 mesi nel ruolo	Sovrintende la gestione delle politiche di impiego e di raccolta della liquidità della Banca, operando sui relativi mercati italiani e esteri, nel rispetto delle decisioni assunte dal Comitato Finanza
Addetti Servizio Commerciale Privati – Imprese	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo	Ove gestiscono autonomamente lo sviluppo di specifici prodotti e servizi, svolgendo un ruolo propulsivo e di controllo degli obiettivi anche reddituali e fornendo adeguata consulenza alla rete
Addetti Servizio Marketing	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo	Ove analizzano autonomamente le esigenze del mercato, studiano la fattibilità e la convenienza di nuovi prodotti e servizi, promuovono l'immagine, la pubblicità e la comunicazione della Banca
Addetti Private Banking	III A IV L OD1 OD2	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo	Svolgono attività di private banking nei confronti di clientela di elevato target con esigenze di personalizzazione del servizio e di assistenza in campo finanziario
Addetti Ufficio di Negoziazione	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo	Svolgono attività di assistenza della rete commerciale per le società del Gruppo, con consulenza sui mercati finanziari
Addetti Consulenza Comm.le Serv.Estero	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo	Prestano alle dipendenze e, per conto di queste e della Direzione Centrale, alla clientela consulenza commerciale in tutto il settore estero
Responsabili Uffici Centrali	III A III L con meno di 4 addetti III A IV L con addetti da 4 a 6 OD1 con almeno 7 addetti	dopo 4 mesi nel ruolo	Ove rispondano dell'attività di uffici della Direzione Centrale e che nell'ambito delle direttive ricevute ne programmino l'attività, controllino i risultati e gestiscano le risorse assegnate

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA DIREZIONE CENTRALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Addetti Servizio Crediti Ordinari	III A III L	dopo 2 anni nel ruolo	Ove siano incaricati di esaminare autonomamente e di esprimere valutazioni sulle proposte di fido
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
		cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto commerciale imprese	
Addetti Servizio Crediti Speciali	III A III L	dopo 2 anni nel ruolo	Ove incaricati di fornire consulenza a dipendenze e clientela in almeno 3 rami di attività del Servizio, intrattenendo altresì rapporti con Istituti di Credito Speciale o Enti vari
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
Addetti Servizio Contenzioso	III A III L	dopo 2 anni nel ruolo	In grado, in autonomia, di valutare, impostare e sviluppare azioni di recupero crediti
	III A IV L	dopo 4 anni nel ruolo	
	OD1	dopo 6 anni nel ruolo	
Addetti Servizio Legale e Normativa	III A III L	dopo 2 anni nel ruolo	In grado, in autonomia, di valutare, studiare e predisporre ogni tipo di normativa contrattualistica; redigere circolari in merito, fornendo pareri, interpretazioni e consulenza alla rete e alle strutture di Direzione
	III A IV L	dopo 4 anni nel ruolo	
	OD1	dopo 6 anni nel ruolo	
Addetti Servizio Gestioni Private-GPM/GPF	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo	Collaborano con il preposto nella gestione dei patrimoni della clientela, provvedendo autonomamente all'analisi delle singole posizioni
	III A III L	dopo 4 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 6 anni nel ruolo	
Addetti Tesoreria e Cambi	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo	Ove curino operativamente le posizioni della Banca relativamente alle esigenze di tesoreria e cambi, sia in euro che in divisa
	III A III L	dopo 4 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 6 anni nel ruolo	
Analisti di Organizzazione anche procedurali	III A III L	dopo 1 anno nel ruolo	Incaricati di eseguire in via autonoma o come responsabili di progetto, analisi e realizzazione di procedure organizzative complesse o dai contenuti oggettivamente importanti
	III A IV L	dopo 3 anni nel ruolo	
	OD1	dopo 5 anni nel ruolo	
Sistemisti DOSI	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo	Incaricati di seguire la pianificazione, lo sviluppo e la costante efficienza degli strumenti informatici (hardware, software, reti telematiche)
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA DIREZIONE CENTRALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Addetti Internal Audit	OD1		Incaricati di esplicitare autonomamente anche funzioni ispettive esterne, in quanto titolari di apposita lettera di incarico e firmatari del relativo verbale ispettivo
	OD2	dopo 3 anni nel ruolo	
Analisti a distanza (antiriciclaggio, controllo crediti, reclami, supporto informatico)	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo	Analisti che effettuano attività di audit a distanza presso la Direzione di appartenenza senza effettuare verifiche all'esterno
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
Responsabile Ufficio Supporto Unità Organizzative	OD1	dopo 4 mesi nel ruolo	
Addetti Supporto Unità Organizzative	III A III L	dopo 2 anni nel ruolo	Ove assistano, in modo autonomo, le unità organizzative con competenze sulle procedure di tutti i settori
	III A IV L	dopo 4 anni nel ruolo	
Responsabile Ufficio Cassa Centrale	OD1	dopo 4 mesi nel ruolo	Responsabile del coordinamento/supervisione del servizio trasporto valori ed approvvigionamento ATM non ubicati presso le dipendenze, della lavorazione diretta dei valori affidati in gestione alla cassa centrale
Addetti Servizio Risk Management	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo	In grado di svolgere autonomamente, in ottica di Basilea2, l'attività di controllo e di gestione dei relativi rischi
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
Addetti Servizio Tecnico e Sicurezza	III A III L	dopo 1 anno nel ruolo	In grado di gestire autonomamente progetti e realizzazioni inerenti la ristrutturazione e/o realizzazione di nuove unità operative
	III A IV L	dopo 3 anni nel ruolo	
	OD1	dopo 5 anni nel ruolo	
Responsabile Ufficio Tecnico del Servizio Centro Mutui	OD1		Risponde dell'attività complessiva di perizia degli immobili, svincoli e frazionamenti dei mutui edilizi

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA DIREZIONE CENTRALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Addetti Ufficio Tecnico del Servizio Centro Mutui	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità aziendale > 3 anni	In grado di predisporre autonomamente perizie su immobili, sia residenziali che industriali, oltre che per svincoli e frazionamenti di mutui edilizi
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
Responsabile Ufficio Mutui Edilizi	QD1		Risponde della correttezza dell'attività di istruttoria tecnica e legale dei mutui edilizi
Addetti Ufficio Mutui Edilizi	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità aziendale > 3 anni	In grado di predisporre autonomamente l'intera istruttoria relativa a pratiche di mutui edilizi (da contratto condizionato fino a frazionamento e accollo)
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
Responsabile Ufficio Mutui Privati	QD1		Risponde della correttezza dell'istruttoria di deliberazione dei mutui a privati e del corretto perfezionamento dell'istruttoria legale. Promuove inoltre l'attività commerciale di tale tipologia di prodotto
Addetti Ufficio Mutui Privati	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità aziendale > 3 anni	In grado di effettuare le necessarie verifiche sulle proposte/delibere di mutui ipotecari a privati, e di predisporre autonomamente le pratiche notarili per il perfezionamento degli stessi
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
Addetti uffici centrali	III A I L		Addetti che non rientrano in altro ruolo previsto dal CIA, con esclusione del personale assunto con mansioni di commesso/ausiliario

## INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA DIREZIONE CENTRALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

### DICHIARAZIONE DELLE PARTI:

al verificarsi di modifiche della struttura organizzativa e/o normativa di legge le parti si impegnano ad attivare la Commissione Inquadramenti al fine di proporre al CDA un adeguato percorso di carriera per Responsabili/Addetti di Uffici ad elevato livello di specializzazione di nuova costituzione o attualmente in fase di ristrutturazione o perché interessati da modifiche normative.

### DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA:

l'azienda si impegna a riconoscere un periodo di affiancamento iniziale di durata massima di 6 mesi nel computo dell'anzianità utile al raggiungimento degli inquadramenti previsti nei percorsi di carriera.

In tale periodo i dipendenti verranno identificati dalla dicitura "addetti in affiancamento".

L'azienda si impegna a confermare in forma scritta l'incarico ai dipendenti neo-inseriti in affiancamento nel ruolo che preveda un percorso di carriera da CIA; tale informativa è a cura dell'Area di competenza e dovrà prevedere la data di assegnazione che dovrà essere indicata negli organigrammi. L'azienda ha comunemente la possibilità di assegnare il dipendente ad altro incarico che non dia diritto al cumulo di anzianità, e in questo caso tale periodo è scomputabile dall'anzianità utile per il percorso di carriera.

Tutti quei collaboratori per i quali non è previsto o non è possibile inserirli in percorsi di carriera individuati dal CIA verranno individuati con la dicitura di "addetti amministrativi", nel caso di appartenenti all'area quadri direttivi gli stessi saranno individuati dalla dicitura "Quadri Direttivi".

### NORMA TRANSITORIA:

per i colleghi attualmente inseriti tra gli "altri addetti" l'azienda si impegna ad analizzare le singole situazioni. Per quelli in posizione quali "addetti in affiancamento" da più di 6 mesi l'azienda riconoscerà la data del 1° luglio 2006 come data iniziale di conferimento incarico ai fini del computo dell'anzianità utile al raggiungimento del livello di inquadramento previsto dal percorso di carriera individuato.

### NORMA TRANSITORIA:

per i colleghi attualmente inseriti nei percorsi di carriera che sono stati oggetto di revisione in questa occasione, si concorda che chi sarebbe stato promosso entro il 31 maggio 2007 mantiene il diritto alla promozione nei termini del CIA precedente; per tutti gli altri la promozione verrà riconosciuta in funzione della nuova normativa mantenendo ferma l'anzianità nel ruolo già indicata negli organigrammi.

### NORMA TRANSITORIA:

con riferimento ai percorsi di carriera previsti per gli "Analisti a distanza" presso la Direzione Internal Audit, "Addetti Servizio Risk Management", "Addetti Servizio Tecnico e Sicurezza", "Addetti Ufficio Tecnico del Servizio Centro Mutui", "Addetti Ufficio Mutui Edilizi" e "Addetti Ufficio Mutui Privati", si concorda che, essendo la decorrenza degli stessi il 1° gennaio 2007, per i colleghi che prima di tale data risultavano svolgere l'attività descritta nelle rispettive dichiarazioni, si terrà conto di massimo il 50% di tale periodo precedente; la data di inserimento nel ruolo non potrà comunque essere anteriore al 1° gennaio 2005.

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Responsabile Mercato Imprese	OD4		
Responsabile Operativo e Controlli	OD2		
	OD3	dopo 1 anno nel ruolo	
Responsabile Mercato Privati	OD2		
	OD3	dopo 1 anno nel ruolo	
Addetto Clienti Private di Area	OD1		
	OD2	dopo 3 anni nel ruolo	
Addetto Segreteria Area	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni	Supportano le direzioni delle aree anche nella predisposizione delle pratiche di fido e delle proposte di gestione accordi che vengono in area
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
		dopo cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto segreteria Sede, oltre a quella maturata nel ruolo di "Addetto commerciale Imprese" previo periodo di affiancamento di massimo 6 mesi	
Direttore di Sede	OD4		
Vice Direttore di Sede	OD3		
Direttore di Succursale	OD4 con prevalentemente almeno 10 addetti		
	OD3 con meno di 10 addetti		
Vice Direttore di Succursale	OD2 con prevalentemente almeno 10 addetti OD1 con meno di 10 addetti	dopo 4 mesi nel ruolo	Collaborano con il Direttore in ogni sua attività sostituendolo in caso di assenza

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Direttore d'Agenzia di 1A	OD2 OD3	dopo 2 anni nel ruolo	
Vice Direttore d'Agenzia di 1A	OD1 con prevalentemente almeno 6 addetti II A IV L con prevalentemente almeno 5 addetti	dopo 4 mesi nel ruolo	Incaricati di coadiuvare il responsabile, e in caso di assenza stabilmente sostituirlo, purché ne esplichino tutte le varie funzioni e sempre che gli elementi stabilmente addetti siano almeno 5
Direttore d'Agenzia di 2A	OD1 OD2	dopo 2 anni nel ruolo solo nelle agenzie che hanno prevalentemente un organico complessivo di tre persone	
Vice Direttore d'Agenzia di 2A	II A IV L con prevalentemente almeno 5 addetti	dopo 4 mesi nel ruolo	Incaricati di coadiuvare il responsabile, e in caso di assenza stabilmente sostituirlo, purché ne esplichino tutte le varie funzioni e sempre che gli elementi stabilmente addetti siano almeno 5
	DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: nelle agenzie con 4 addetti l'azienda si impegna ad inserire in organico un addetto con inquadramento minimo di III A III L e con facoltà di sostituire il Direttore in caso di assenza.		
Coordinatore Amministrativo Sedi	OD1 OD2	dopo 3 anni nel ruolo	Rispondono integralmente del settore esecutivo e della front-line della Sede, oltre che della gestione e della crescita professionale degli addetti assegnati
	DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: nelle sedi in cui il Coordinatore Amministrativo abbia almeno 10 collaboratori in organico in via prevalente, l'azienda si impegna ad inserire in organico un addetto con inquadramento minimo di III A IV L che di norma sarà chiamato a sostituire il Coordinatore Amministrativo		
	NORMA TRANSITORIA: i collaboratori che, prima della ristrutturazione in aree territoriali della rete commerciale, ricoprivano l'incarico di coordinatore esecutivo di sede saranno chiamati a coadiuvare il coordinatore amministrativo		
Coordinatore dell'Esecutivo Succursali (solo per Gravellona Toce)	III A IV L	dopo 4 mesi nel ruolo	Rispondono del corretto funzionamento di tutto l'esecutivo della dipendenza curando anche la gestione e la crescita professionale degli addetti

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Addetti Segreteria Sedi	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni	Assistono le direzioni delle sedi nei rapporti con la clientela e nella gestione del rischio, istruiscono autonomamente pratiche di mutuo e gestiscono le garanzie
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
		cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto segreteria di Area, oltre a quella maturata nel ruolo di addetto commerciale imprese previo periodo di affiancamento di massimo 6 mesi	
Addetti Estero Sedi	III A II L	dopo 1 anno nel ruolo	In possesso di competenze in materia di estero che consentano di svolgere in totale autonomia tale attività
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
Terminalisti cassieri (c.d.principali) di Sede	III A II L con 2 casse in via prevalente	dopo 4 mesi nel ruolo	Incaricati, oltre che della gestione dei valori in genere e della riserva contanti, di assistere e coadiuvare gli altri cassieri
	III A III L con 3 casse in via prevalente		
	III A IV L con più di 3 casse in via prevalente		
Terminalista cassiere unico	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo	Titolare del servizio di cassa strutturato su un solo sportello
Massa manovra (personale utilizzato in sostituzioni per almeno 10 gg. al mese e per 3 mesi all'anno purchè sappia ricoprire almeno il servizio di cassa)	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo	Personale come tale individuato negli organigrammi, ove utilizzato in sostituzioni per almeno 10 giorni al mese e per 3 mesi nell'arco dell'anno solare e purchè sappia ricoprire almeno il servizio di cassa
Massa manovra (utilizzato per sostituzioni di titolari di dipendenze per almeno 40 gg. lavorativi all'anno purchè sappia ricoprire almeno 3 servizi)	III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo	Come sopra purchè sappia ricoprire almeno 3 servizi e venga utilizzato anche per sostituire i titolari di dipendenze per almeno 40 giorni lavorativi nel corso dell'anno solare

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
<p>Operatori commerciali retail Sedi</p>	<p>III A II L</p>	<p>dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca &gt; 3 anni</p>	<p>In possesso di competenze in materia di finanza e di prodotti/servizi, forniscono, in un'ottica di sviluppo, consulenza alla clientela Retail "non assegnata"</p>
	<p>III A III L</p>	<p>dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca &gt; 5 anni</p>	
	<p>III A IV L</p>	<p>dopo 6 anni nel ruolo</p>	
	<p>indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e QD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione</p>	<p>dopo 8 anni nel ruolo</p> <p>cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nei ruoli di addetti commerciali e sviluppo commerciale; oltre che con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto di segreteria di Sede e di Area, previo periodo di affiancamento di massimo 6 mesi.</p> <p>Per i soli operatori commerciali retail di Sede si concorda che il periodo di affiancamento previsto per l'intero regolamento degli inquadramenti è elevato sino al massimo di 12 mesi per i dipendenti neo-inseriti che siano in possesso al momento della assegnazione di competenze solo di natura amministrativa e/o di front office. In tale caso i secondi sei mesi verranno successivamente comunque computati come anzianità ai fini del successivo percorso di carriera.</p>	

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
<p>Addetti commerciali imprese Sedi e Succursali</p>	<p>III A II L III A III L III A IV L indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e OD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione</p>	<p>dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca &gt; 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca &gt;5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo</p> <p>cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di operatore commerciale, addetto commerciale retail-private e sviluppo; oltre che nel ruolo di addetto di segreteria di Sede e di Area previo periodo di affiancamento di massimo 6 mesi.</p>	<p>In possesso di complete competenze in materia di crediti, operando in gruppo, promuovono, sviluppano e gestiscono globalmente segmenti di clientela imprese loro assegnata</p>
<p>Addetti commerciali retail-private Sedi e Succursali</p>	<p>III A II L III A III L III A IV L indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e OD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione</p>	<p>dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca &gt; 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca &gt;5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo</p> <p>cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di operatore commerciale, addetto commerciale imprese e sviluppo; oltre che nel ruolo di addetto di segreteria di Sede e di Area previo periodo di affiancamento di massimo 6 mesi</p>	<p>In possesso di complete competenze in materia di finanza, operando in gruppo, promuovono, sviluppano e gestiscono globalmente segmenti di clientela retail-private loro assegnata</p>

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
<p><b>Addetti sviluppo commerciale Sedi</b></p>	<p>III A II L III A III L III A IV L</p>	<p>dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca &gt; 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca &gt; 5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo</p>	<p>In possesso di complete competenze in materia di finanza sviluppano l'acquisizione di nuova clientela retail e lo sviluppo patrimoniale dei clienti retail già acquisiti</p>
	<p>indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e OD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione</p>	<p>cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di operatore commerciale, addetto commerciale imprese e retail-private</p>	

**DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA:**

L'azienda si impegna a riconoscere un periodo di affiancamento iniziale di durata massima di 6 mesi nel computo dell'anzianità utile al raggiungimento degli inquadramenti previsti nei percorsi di carriera.

In tale periodo i dipendenti verranno identificati dalla dicitura "addetti in affiancamento".

L'azienda si impegna a confermare in forma scritta l'incarico ai dipendenti neo-inseriti in affiancamento nel ruolo che preveda un percorso di carriera da CIA; tale informativa è a cura dell'Area di competenza e dovrà prevedere la data di assegnazione che dovrà essere indicata negli organigrammi. L'azienda ha comunque la possibilità di assegnare il dipendente ad altro incarico che non dia diritto al cumulo di anzianità, e in questo caso tale periodo è scomputabile dall'anzianità utile per il percorso di carriera.

Tutti quei collaboratori per i quali non è previsto o non è possibile inserirsi in percorsi di carriera individuati dal CIA verranno individuati con la dicitura di "addetti amministrativi"; nel caso di appartenenti all'area quadri direttivi gli stessi saranno individuati dalla dicitura "Quadri Direttivi". La dicitura "addetti amministrativi" è esclusa per il settore commerciale delle Sedi.

**NORMA TRANSITORIA:**

per i colleghi attualmente inseriti tra gli "altri addetti" l'azienda si impegna ad analizzare le singole situazioni. Per quelli in posizione quali "addetti in affiancamento" da più di 6 mesi l'azienda riconoscerà la data del 1° luglio 2006 come data iniziale di conferimento incarico ai fini del computo dell'anzianità utile al raggiungimento del livello di inquadramento previsto dal percorso di carriera individuato.

**NORMA TRANSITORIA:**

per i colleghi attualmente inseriti nei percorsi di carriera che sono stati oggetto di revisione in questa occasione si concorda che chi sarebbe stato promosso entro il 31 maggio 2007 mantiene il diritto alla promozione nei termini del CIA precedente; per tutti gli altri la promozione verrà riconosciuta in funzione della nuova normativa mantenendo ferma l'anzianità nel ruolo già indicata negli organici. I terminalisti cassieri unici che entro il 31 maggio 2007 maturano 2 anni di anzianità nel ruolo, si concorda che verranno promossi il 1 giugno 2007.

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda corrisponderà ai titolari di Dipendenze un'indennità di reggenza così determinata:

- euro 400,00 lordi mensili ai Direttori di Succursale con inquadramento di QD3
- euro 300,00 lordi mensili ai Direttori di Agenzia il cui organico (compreso il titolare) è composto in via continuativa da almeno 4 elementi
- euro 200,00 lordi mensili ai Direttori di Agenzia il cui organico (compreso il titolare) è composto in via continuativa da meno di 4 elementi.

Tale indennità, strettamente collegata alla posizione ricoperta, cessa col cessare delle funzioni e non spetta in caso di assenza dal servizio.

L'indennità in parola resta ovviamente assorbita nel miglior trattamento inerente alla qualifica superiore che l'interessato venisse a conseguire.

Analogo trattamento verrà riservato, proporzionalmente alle giornate di incarico, al Personale chiamato a sostituire i titolari di dipendenze di cui sopra.

Resta inteso che la predetta indennità non compete ai titolari di dipendenza inquadrati nel IV livello retributivo dell'area Quadri Direttivi.

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

- 1) Per il personale utilizzato come Massa di Manovra - presso le Sedi e/o presso le Aree Territoriali - che, esclusivamente per l'espletamento delle proprie funzioni, necessiterà di spostamenti con la propria auto, l'Azienda si impegna a fornire, a specifica richiesta, una polizza assicurativa "Kasko" con coperture e franchigie che verranno in seguito comunicate.
- 2) L'Azienda si impegna, salvo casi di motivata emergenza, ad immettere nella posizione di "terminalista cassiere unico" esclusivamente personale che abbia maturato almeno 3 mesi di esperienza in qualità di terminalista cassiere.
- 3) Coordinatore Amministrativo di Sede: per quanto riguarda le Sedi di nuova apertura, l'inquadramento verrà riconosciuto non prima di 2 anni salvo che non vengano coordinati stabilmente almeno 4 elementi.
- 4) Verrà riconosciuta l'indennità di rischio ai cassieri occasionali aumentando del 50% l'indennità base giornaliera e così sino alla concorrenza della prevista indennità mensile e questo sia per quanto concerne l'indennità ordinaria sia per le eventuali maggiorazioni.

## DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

- Agli effetti degli inquadramenti si precisa che per tutti gli addetti a Servizi, Uffici e Settori di Direzione Centrale non specificatamente citati nel presente C.I.A. valgono le norme già stabilite dal CCNL 12/2/2005.

- L'Azienda provvederà a comunicare alle R.S.A i dati in essere circa i Servizi, gli Uffici e i Settori – come tali classificati dalla Direzione Centrale –, le Unità produttive interessate, il numero degli addetti, i nominativi, i relativi inquadramenti ed incarichi ed ove necessaria l'anzianità nel ruolo.
- L'incarico dell'Azienda di predisporre e coordinare il lavoro di altri Impiegati, nonché quello di svolgere specifiche mansioni, deve risultare dagli organigrammi trasmessi alle R.S.A. previa lettera di incarico all'interessato.
- Le eventuali modifiche dell'organigramma che potranno intervenire saranno comunicate con cadenza mensile.
- L'Azienda precisa che, compatibilmente con le diverse esigenze operative ed a parità di condizioni, procurerà di accorpare gli Uffici ed i Settori secondo criteri di omogeneità.
- L'Azienda dichiara che per quanto attiene gli inquadramenti terrà presente le capacità professionali acquisite anche attraverso avvicendamenti e rotazioni e la partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale, nonché in termini di specifica competenza ed esperienza legate all'anzianità di permanenza nelle mansioni.
- Con specifico riferimento all'area Quadri Direttivi si ribadisce che si terranno presenti le capacità professionali acquisite anche mediante significativi avvicendamenti e rotazioni nell'ambito del settore e/o delle unità operative di appartenenza e/o di altre unità. Per quanto concerne i preposti e coordinatori, i corsi di formazione saranno anche indirizzati a fornire supporti utili alla gestione del Personale.

### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Viene istituita una *Commissione Inquadramenti* composta da massimo 9 membri nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A (massimo 3 per sigla) e dai rappresentanti dell'Azienda, in numero non superiore a 9, che si riunirà con cadenza semestrale a richiesta di una delle parti ed i cui compiti saranno:

- analisi e valutazione di nuovi modelli organizzativi e di nuove procedure, anche attraverso verifiche su filiali campione;
- identificazione delle nuove figure professionali;
- definizione di ulteriori nuove declaratorie collegate agli incarichi, alle mansioni professionali ed ai relativi inquadramenti;
- confronto sulle eventuali sperimentazioni in corso.

Le intese raggiunte dalla Commissione si considerano inserite nel Contratto Integrativo Aziendale

## Articolo 2

### ASSEGNAZIONE VESTIARIO

I lavoratori della I e della II area professionale, nonché quelli che svolgono mansioni proprie del I e III livello retributivo della II area professionale, hanno diritto all'assegnazione dei seguenti capi di vestiario, utilizzabili esclusivamente per ragioni di servizio:

- ogni anno:
  - una divisa estiva entro il 30/4;
  - una divisa invernale entro il 30/9;
  - quattro camicie (di cui eventualmente due a maniche corte) e relative cravatte;
- ogni due anni: tre paia di scarpe;
- ogni tre anni: un cappotto o, a richiesta, un capo corto ed un impermeabile.

### Articolo 3

#### PREMIO DI RENDIMENTO

Atteso il disposto di cui al punto 2 del capitolo IX dell'accordo 11/7/1999 di rinnovo del C.C.N.L. che ha ridistribuito su 13 mensilità il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore, la quota eccedente resta in essere – per il solo personale in servizio presso la Banca Popolare di Intra alla predetta data – nelle conseguenti misure:

Livello inquadramento	Euro
Quadri Direttivi – II livello	202,97
Quadri Direttivi – I livello	204,52
III area professionale – IV livello	185,92
III area professionale – III livello	198,84
III area professionale – II livello	206,07
III area professionale – I livello	207,10
II area professionale – III livello	213,30
II area professionale – I livello	218,98
I area professionale – livello unico	215,36

ferme restando le modalità di corresponsione già aziendali in essere.

- N.B. - La corresponsione sarà effettuata non oltre il 30 aprile dell'anno cui il premio si riferisce.
- La quota di premio di rendimento eccedente lo standard di settore non spetta ai lavoratori che abbiano conseguito per l'anno cui il premio si riferisce un giudizio professionale complessivo di sintesi negativo.
  - In caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, o in caso di rapporto di lavoro "part-time", l'importo verrà proporzionalmente ridotto.
  - In caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, tale importo spetta in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

## Articolo 4

### PREMIO AZIENDALE

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 41 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 12.2.2005, si conviene che il premio aziendale relativo all'esercizio 2007 venga definito sulla base dei sottoindicati criteri:

a) modalità di calcolo: 
$$\frac{\text{M.I.}}{\text{n. dip.ti}}$$

dove:

M.I. = Margine di Intermediazione, voce 120 del conto economico , dedotta in caso di valore negativo (aggiunta in caso di valore positivo) la voce 130 del conto economico (rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di crediti, attività finanziarie, altre operazioni finanziarie); tale voce 130 comunque per la determinazione del M.I. rettificato non potrà avere un valore assoluto superiore allo 0,75% del monte impieghi (voce 70 dello stato patrimoniale, Crediti verso clientela) al 31.12.2007.

n. dip.ti = riferito alle categorie destinatarie del presente C.I.A., in forza - a qualsiasi titolo - al 31/12 dell'anno di riferimento, calcolato sulla base della media dei dipendenti in forza all'1/1 e al 31/12 tenendo conto dei dipendenti a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato

cui applicare le percentuali variabili come segue:

per M.I. compreso tra 80 e 100 milioni verrà riconosciuto un premio di € 1.250  
1,30% per la fascia di M.I. tra 100.000.001 e 135 milioni  
1,50% per la fascia di M.I. tra 135.000.001 e 140 milioni  
1,75% per la fascia di M.I. tra 140.000.001 e 150 milioni  
2,00% per la fascia di M.I. tra 150.000.001 e 155 milioni  
2,25% per la fascia di M.I. tra 155.000.001 e 160 milioni  
2,50% per la fascia di M.I. tra 160.000.001 e 165 milioni  
2,75% per la fascia di M.I. tra 165.000.001 e 170 milioni  
3,00% per la fascia di M.I. tra 170.000.001 e 175 milioni  
3,25% per M.I. superiori a 175 milioni

b) criteri per l'erogazione:

il premio aziendale, come sopra determinato, viene attribuito all'impiegato del III livello della III Area Professionale e verrà riparametrato secondo la scala parametrica vigente al momento dell'erogazione, che allo stato attuale risulta essere la seguente:

IV liv.	area Quadri Dir.	232,56
III liv.	area Quadri Dir.	196,80
II liv.	area Quadri Dir.	175,70
I liv.	area Quadri Dir.	165,20
IV liv.	III Area Prof.	144,75
III liv.	III Area Prof.	134,55
II liv.	III Area Prof.	127,00
I liv.	III Area Prof.	120,00
III liv.	II Area Prof.	113,00
I liv.	II Area Prof.	107,00
liv. unico	I Area Prof.	100,00

- c) Il premio verrà erogato al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con riferimento all'inquadramento al 31 dicembre 2007. Il pagamento avrà luogo nel mese di maggio.
- d) In caso di cessazione dal servizio, esclusivamente per il personale in quiescenza o deceduto in servizio, il premio verrà erogato proporzionalmente al servizio prestato e sulla base di quanto erogato al pari inquadramento nell'ultimo esercizio.
- e) Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'esercizio 2007, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.
- f) Il premio aziendale non rientra nelle voci che concorrono al "Fondo Pensione Complementare", né nel TFR.
- g) Il presente accordo non produrrà condizionamenti o trascinalamenti sulla futura contrattazione aziendale, in particolare per il premio aziendale.
- h) Per quanto qui non regolato si fa riferimento al dettato dell'art. 41 del C.C.N.L. 12/2/2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.
- i) Le parti concordano che le modalità di determinazioni del premio aziendale sopra fissate rappresentano un indicatore sperimentale.

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

- La Banca si impegna ad incrementare per i "ruoli chiave" il predetto premio in misura proporzionale alle indennità di ruolo che potranno essere definite.
- L'azienda si impegna altresì a studiare per gli ex funzionari di grado superiore al minimo un adeguamento del predetto premio.
- Nella circostanza si riscontrassero dati di bilancio significativamente diversi rispetto alle previsioni contenute nel Piano Industriale Triennale presentato a gennaio 2007 alle OO.SS., l'azienda si impegna, a fronte di esplicita richiesta delle R.S.A., ad incontrare le stesse al fine di verificare le ricadute di tali scostamenti sul premio aziendale relativo all'esercizio 2007, per ricercare eventuali trattamenti integrativi.

## Articolo 5

### TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 nonché dai DLGS 626/94 – 242/96 e loro successive modifiche ed integrazioni, le Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente contratto hanno facoltà di promuovere, unitariamente, sopralluoghi presso le unità produttive di appartenenza, con la partecipazione di tecnici qualificati di loro fiducia – facenti parte di organismi specializzati – per rilevazioni sulle condizioni igienico sanitarie negli ambienti di lavoro con riferimento anche all'eventuale nocività dei materiali e/o apparecchiature e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Tali sopralluoghi si effettueranno secondo modalità da concordare di volta in volta con le Rappresentanze Sindacali, il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e le Direzioni locali, alle quali dovranno essere preventivamente comunicati i nominativi degli anzidetti tecnici qualificati incaricati dei sopralluoghi medesimi.

Qualora sulla opportunità di detti sopralluoghi e sulla scelta dei tecnici qualificati si realizzasse preventivamente l'accordo tra l'Azienda e le R.S.A., il costo dei sopralluoghi stessi verrà assunto in proprio dall'Azienda.

Alle Assemblee del Personale indette in conformità alla normativa vigente, possono anche partecipare – quando l'ordine del giorno comprenda argomenti attinenti la materia oggetto del presente articolo – i tecnici di cui al primo comma, designati congiuntamente dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali promotrici delle riunioni medesime; i nominativi e le qualifiche di tali tecnici dovranno essere preventivamente comunicati alla Direzione Aziendale nella persona del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione da parte delle Rappresentanze Sindacali.

Nel caso in cui si concordi sull'esigenza di accertamenti più complessi ed approfonditi, o l'Azienda non condivida le risultanze dei tecnici di cui sopra, le relative indagini saranno demandate ad Enti o Istituti Pubblici scelti di comune accordo. L'onere di tali accertamenti – durante i quali i tecnici incaricati degli accertamenti medesimi potranno, ove ne ravvisino l'esigenza, autonomamente intrattenere i lavoratori alla presenza del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione – sarà ad esclusivo carico dell'Azienda. Le decisioni dei tecnici di cui sopra saranno vincolanti per le parti.

L'Azienda si impegna ovviamente a rimuovere con la massima sollecitudine possibile le situazioni di rischio di nocività che dovessero risultare dalle indagini ambientali effettuate secondo la procedura di cui al comma precedente. Nei casi di cui sopra potrà di volta in volta essere concordata tra le Rappresentanze Sindacali e il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione l'attuazione di accertamenti medici specifici, a cura del Medico Competente, il cui onere sarà ad esclusivo carico dell'Azienda.

Le risultanze individuali di detti accertamenti dovranno essere comunicate soltanto ai lavoratori interessati.

Altri accertamenti potranno essere concordati – con le stesse modalità di cui sopra – ravvisandone la necessità, su richiesta dei lavoratori in relazione alle condizioni dell'ambiente di lavoro, con riferimento anche all'eventuale nocività dei materiali e/o apparecchiature. Le risultanze di tali accertamenti dovranno essere similmente comunicate ai soli lavoratori interessati.

In caso di modificazioni ambientali e/o strutturali, l'Azienda informerà preventivamente le R.S.A. nonché i Rappresentanti dei Lavoratori di cui all'art. 18 del DLGS 626/94 dei programmi dei lavori rela-

tivi in modo da consentire ai predetti R.S.A. e R.L.S. di attivare con la necessaria tempestività le procedure di cui al presente articolo.

## DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA IN MATERIA DI VDT

Fermo restando quanto previsto dall'art.57 del C.C.N.L. 12/2/2005 (ivi compresa la "nota a verbale") e salvo la più favorevole disciplina in seguito introdotta (DLGS 626/94 art.50 e DM 21/10/2000) o da introdursi in materia da disposizioni di legge anche in attuazione di direttive comunitarie, l'Azienda provvede a:

- non adibire ove possibile – salvo loro esplicita richiesta – le lavoratrici in stato di gravidanza e nel periodo di allattamento (art.10 legge 1204/1971) a mansioni comportanti l'uso prevalente e continuativo dei VDT;
- fornire ad ogni dipendente, prima dell'adibizione a mansioni che comportino l'utilizzo in via continuativa delle apparecchiature VDT, un'adeguata formazione sulle modalità comportamentali e di utilizzo delle predette apparecchiature e sulla sicurezza e salute connesse con il posto di lavoro, aggiornandolo ogni volta che l'organizzazione delle mansioni venga modificata in modo sostanziale;
- fare effettuare all'atto dell'assunzione, a cura del Medico Competente, una preventiva visita oculistica, intesa ad accertare l'idoneità all'adibizione alle apparecchiature VDT del dipendente.  
Per il personale adibito all'uso dei VDT (cfr. art.51 DLGS 626/94 e art. 21 L. 422/2000) per un periodo giornaliero pari o superiore a quattro ore (anche non consecutive) verrà inoltre predisposto un controllo periodico della vista con cadenza triennale fino ai 45 anni di età; oltre i 45 anni la periodicità sarà biennale, salvo esaminare richieste degli interessati che abbiano fondati sospetti di una sopravvenuta alterazione della propria funzione visiva.

Il personale oltre i 45 anni o la cui capacità visiva risulti ridotta a seguito di visita di controllo, verrà adibito – a richiesta e per quanto possibile – a mansioni non comportanti l'utilizzo prevalente e continuativo dei VDT.

Gli oneri relativi alle visite ed ai controlli di cui sopra saranno a carico dell'Azienda che provvederà anche a concedere i permessi retribuiti necessari;

- sottoporre al Medico Competente le richieste di visite di controllo avanzate anche dal Personale che, pur non rientrando nelle fattispecie di cui al precedente alinea, nutra fondati sospetti di alterazione della propria funzione visiva;
- adottare nella progettazione ed organizzazione dei posti di lavoro con VDT criteri di massima sicurezza tecnologicamente fattibili, assicurando nel contempo il rispetto di uno standard conforme ai requisiti ergonomici, strutturali e micro climatici previsti in via generale dalla vigente legislazione in materia; prevedere, nell'ambito di una idonea programmazione, adeguati ausili ergonomici per il Personale addetto agli sportelli;
- richiedere alle Società fornitrici – all'atto dell'acquisizione delle apparecchiature VDT – la dichiarazione di conformità alle norme vigenti (di cui al cap. IV all.7 del DLGS 626), attivandosi poi a conseguire un calendario di controllo e manutenzione periodica al fine di escludere ogni eventuale situazione di deterioramento e rischi di nocività.

## Articolo 6

### GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO

#### PROTOCOLLO D'INTESA

##### Obiettivi

Le parti si propongono di proteggere le persone che si trovano nei locali della banca, mediante l'adozione di iniziative volte a:

- 1) impedire l'effettuazione di atti criminosi anche scoraggiandone l'attuazione con la messa in opera di deterrenti psicologici;
- 2) limitare l'entità delle somme asportabili;
- 3) creare nel Personale una cultura della sicurezza adottando norme di servizio che si adattino all'organizzazione del lavoro e che rispondano a criteri di efficienza e semplicità. A tal fine ogni introduzione di nuove norme di servizio deve essere supportata da adeguata informativa, realizzata anche attraverso riunioni con il Personale.

##### Caratteristiche

Le parti individuano nelle seguenti le caratteristiche proprie di un adeguato sistema di sicurezza:

- uniformità della protezione che non significa adozione delle stesse misure per tutte le Filiali, bensì stesso rapporto tra grado di rischiosità e grado di sicurezza adottato e giusta integrazione tra difese fisiche ed impiantistiche, in modo che non si evidenzino "punti deboli" (Sicurezza Integrata Globale);
- equilibrio tra misure di sicurezza ed impatto ambientale: le misure previste non devono costringere i lavoratori ed i clienti ad operare in situazioni di disagio ambientale e procedurale;
- efficienza dell'impianto: solo un'accurata manutenzione, articolata su interventi periodici di controllo, può garantire nel tempo il buon funzionamento dell'impianto;
- qualità degli impianti e delle strutture nel rispetto delle norme CEI. A tal fine le parti concordano che un adeguato livello di qualità si realizza nelle attrezzature dotate di marchio IMQ (Istituto del Marchio di Qualità).

##### Strutture necessarie

Le parti individuano le strutture deputate al raggiungimento degli obiettivi sopra esposti nelle seguenti:

- Ufficio Sicurezza, dotato di adeguate risorse e specifiche competenze che perseguirà detti obiettivi all'interno di un costante processo di interazione con le altre funzioni aziendali;
- Commissione "Ambiente – Igiene e Sicurezza" composta da 6 membri annualmente designati (2 per sigla) dalle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. e da Rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a 6, tra cui il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e l'addetto all'Ufficio Sicurezza, con compiti anche di:
  - 1) verificare che le soluzioni adottate in concreto dalla Banca siano coerenti con la politica generale in tema di security, così come la stessa viene determinata in base anche ai suggerimenti della Commissione stessa;

- 2) promuovere l'effettuazione da parte dell'Ufficio Sicurezza delle necessarie verifiche in tema di applicazione delle norme di sicurezza e di efficienza degli impianti;
- 3) esprimere pareri in relazione a quesiti specifici circa le misure idonee da adottare;
- 4) analizzare ipotesi e fattispecie di eventi criminosi e formulare proposte operative al riguardo.

N.B.: la predetta commissione si riunirà con cadenza trimestrale a richiesta di una delle parti.

## **Analisi del rischio**

La Banca dichiara il pieno rispetto degli impegni previsti dall'appendice 4 del CCNL 12/2/2005 "Commissione Nazionale per la sicurezza – Sicurezza antirapina" e che presso l'Ufficio Sicurezza sono a disposizione degli RLS e della Commissione Ambiente-Igiene e Sicurezza tutte le analisi e le rilevazioni statistiche utilizzate ai fini dell'analisi del rischio rapina.

## **Misure di sicurezza adottabili**

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro l'azienda si impegna ad adottare, in relazione al grado di rischio attribuito ad ogni unità produttiva, almeno 4 delle seguenti misure di prevenzione:

- bussola
- metal detector
- rilevatore biometrico
- vigilanza
- video collegamento / video sorveglianza
- videoregistrazione
- allarme antirapina/antisequestro
- sistema di protezione perimetrale attiva/passiva
- bancone blindato/area blindata ad alta sicurezza
- dispositivo di custodia valore ad apertura ritardata
- dispositivo di erogazione temporizzata del denaro
- sistema di macchiatura delle banconote
- sistema di tracciabilità delle banconote
- giro di ronda
- trasmettitori di segnalazioni tascabili

L'azienda si impegna inoltre per le dipendenze aperte al sabato, ove siano le uniche operanti in tale giorno sulla piazza, ad assicurare il servizio di vigilanza.

I predetti sistemi antirapina dovranno escludere qualsiasi tipo di allarme acustico e/o luminoso.

## **Formazione del personale**

Le parti convengono che una adeguata formazione del Personale è indispensabile per la buona riuscita di un progetto di sicurezza globale.

A tale scopo si prevedono corsi di formazione ed addestramento del Personale con le seguenti carat-

teristiche:

- a) specialistici (esterni) per gli addetti all'Ufficio Sicurezza e per gli RLS;
- b) formativi ed illustrativi per i componenti la Commissione di cui sopra e per i Responsabili e/o Preposti ad unità produttiva;
- c) di formazione per la conoscenza degli strumenti predisposti per i neo assunti;
- d) di sensibilizzazione con la previsione di mezza giornata dedicata al tema della sicurezza nell'ambito dei corsi richiamati dall'art.63 del C.C.N.L. 12/2/2005 anche con formazione a distanza;
- e) di aggiornamento per il Personale di cui al punto b), nel caso di:
  - installazione e/o modifiche degli impianti
  - emanazione e/o modifiche di norme di servizi.

Con l'impegno per i Responsabili di informare e formare tempestivamente i propri collaboratori anche nel caso di inserimento in organico di una nuova risorsa.

N.B.

Qualora venisse valutata l'opportunità e l'utilità di installazione di apparecchiature audiovisive, quali telecamere e cinescopi – all'esterno e/o all'interno dei luoghi di lavoro – l'installazione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto dell'art.4 della legge 20/5/1970 n.300.

L'Azienda dichiara di utilizzare Enti specializzati per il trasporto di valori. Qualora si rendesse necessario effettuare il trasporto valori con personale interno la banca si impegna all'osservanza della normativa di legge vigente che tutela tale attività.

L'Azienda si impegna inoltre a valutare – anche su segnalazione delle R.S.A./RLS – l'adozione di ulteriori mezzi di prevenzione in aggiunta alle misure sopradette, nell'intento di pervenire a soluzioni anche diversificate in relazione alla contingente esigenza di tempi e luoghi ed alle ragioni di riservatezza dei provvedimenti da adottare. L'Azienda informerà in tempo utile e con le debite cautele le R.S.A./RLS dell'adozione di eventuali sistemi innovativi riguardanti la sicurezza sul lavoro.

L'Azienda porterà a conoscenza di tutto il personale le norme comportamentali da adottare in caso di rapina che saranno aggiornate in presenza di modificazioni strutturali.

L'Azienda dichiara altresì:

- che per i lavoratori colpiti direttamente o indirettamente durante il servizio od a causa dello stesso dalla attività criminosa di terzi, provvederà – a richiesta – a sottoporre gli interessati a visite mediche specializzate – a sostenere, se necessario, l'onere di eventuali terapie nonché di eventuali spese di assistenza legale ricorrendo ad un legale di fiducia dell'azienda purchè non vi sia conflitto di interesse con l'azienda stessa.
- l'azienda dichiara la sua piena disponibilità ad esaminare l'eventuale richiesta di trasferimento o cambio di mansione avanzata dal lavoratore vittima di attività criminosa di terzi;
- che in caso di rapina il Cassiere sarà sollevato da responsabilità qualora il contante risultasse eccedente la giacenza prevista dalle norme interne per operazioni relative alla giornata in cui è avvenuta la rapina;
- che a favore di quei dipendenti che per effetto di attività criminose di terzi dovessero contrarre, in costanza di rapporto ed a causa dello stesso, una invalidità permanente parziale o totale, verranno adottate misure assistenziali, rivedibili periodicamente. Analoghe misure verranno adottate a favore dei superstiti in caso di morte dei dipendenti per le cause sopradette;

- che in casi di gravi infortuni derivanti da cause di servizio avrà la massima sensibilità nel valutare l'opportunità di conservazione del posto di lavoro oltre i limiti di tempo attualmente previsti dall'art.50 del C.C.N.L. 12/2/2005, che contemplano casi di infortunio non collegati a cause di servizio.

Infine l'Azienda dichiara che:

- porterà a conoscenza di tutto il Personale le norme comportamentali da adottare in caso di incendio; norme che saranno aggiornate in presenza di modificazioni strutturali;
- per quanto concerne le norme antincendio, le porte in uscita dovranno essere dotate di congegno di apertura manuale immediatamente azionabile;
- presso ogni unità produttiva, comunque denominata, l'operatività dell'eventuale unico addetto verrà adeguatamente supportata attraverso integrazione, anche saltuaria, di organico e/o alleggerimento dell'attività di back office;
- esiste la copertura tramite polizze assicurative dei rischi per responsabilità civile verso terzi anche per ciò che concerne eventi causati dal personale nell'esercizio delle sue funzioni; al riguardo, ove si trattasse di polizze "con franchigia", l'Azienda, secondo la prassi in atto, valuterà con la massima attenzione e disponibilità di non ripetere alcunché ai dipendenti che non avessero precedenti della specie (salvo, ovviamente, nei casi di dolo o negligenza grave);
- esiste altresì polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni, professionali ed extraprofessionali, del personale. Il Personale potrà prendere visione delle condizioni generali e particolari di detta polizza presso l'Area Risorse.

### **Barriere architettoniche**

La Banca sensibile a questo tipo di problemi, si attiverà per quanto possibile e per quanto la concerne – in particolare in occasione di ristrutturazioni e/o acquisizioni di nuovi stabili destinati all'attività – all'eliminazione delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso ai luoghi di lavoro e la deambulazione dei portatori di handicap.

## Articolo 7

### PARI OPPORTUNITA' – DIRITTI PARENTALI

Richiamando il dettato e lo spirito di cui all'art. 51 del C.C.N.L. 12/2/2005, le lavoratrici dopo l'assenza per maternità - in presenza di significative variazioni delle procedure operative e/o di tangibili mutamenti organizzativi - fruiranno di opportune attività di formazione e addestramento ai fini di un adeguato rientro in servizio nelle medesime posizioni (ove presenti) ricoperte prima dell'astensione. Eccezioni motivate su tale reinserimento potranno eventualmente verificarsi esclusivamente, e in via temporanea anche ai fini della salvaguardia delle professionalità acquisite, per le dipendenti che ricoprono posizioni per cui sono previsti inquadramenti nell'area Quadri Direttivi, nonché ovviamente per le lavoratrici che facessero esplicita richiesta di collocamento in posizioni diverse da quelle ricoperte precedentemente all'assenza per maternità.

La Banca si impegna altresì a riguardare, su richiesta delle stesse, con la massima attenzione e sensibilità la situazione, quanto a mansioni, delle lavoratrici in stato di gravidanza e puerperio, oltre che ad evitare di imporre ai dipendenti con figli in età prescolare o scolare fino ai 10 anni trasferimenti che possano effettivamente creare gravi problemi agli stessi nell'assolvimento degli impegni familiari a seguito degli orari e tempi di trasferimento dalla nuova sede di lavoro alla propria residenza.

In caso di genitori entrambi dipendenti la predetta norma vincola la Banca per uno solo di essi.

La Banca provvederà altresì a riconoscere:

- alle lavoratrici in gravidanza permessi retribuiti non superiori a 10 ore per la frequentazione di corsi di preparazione al parto;
- al Personale il cui normale orario di lavoro prevede 2 ore e 15 minuti di lavoro pomeridiano, ove usufruisse del periodo di allattamento (D.Lgs. 151/2001) collocando le due ore dopo l'intervallo meridiano, l'autorizzazione per tale periodo a non rientrare in servizio al pomeriggio senza recuperi di sorta;
- ai genitori l'estensione della possibilità di utilizzare permessi non retribuiti per necessità di assistenza ai figli malati fino al compimento di 10 anni di età del bambino a fronte di presentazione di certificato medico relativo alla malattia dei figli; tali permessi si intendono retribuiti fino al limite massimo di 5 giorni all'anno; per l'anno 2007 i predetti 5 giorni di permesso retribuito si ritengono assorbiti da quanto previsto dalla dichiarazione dell'azienda relativa all'impegno assunto dal Presidente in occasione dell'assemblea dei soci del 29/7/2006;
- ai genitori la facoltà di usufruire di permessi non retribuiti, sino all'ammontare massimo di 50 ore per ciascun figlio (da usufruire comunque in giornate lavorative consecutive o con modalità da concordare) per il loro inserimento in asili nido e scuole per l'infanzia. Tale ammontare massimo ha valenza per ogni ciclo scolastico;
- la maturazione ai fini degli automatismi di carriera o economici dei periodi di assenza dal lavoro per la malattia dei figli e nel periodo di assenza facoltativa dopo il parto;
- per ogni mese di astensione facoltativa per maternità la maturazione di un giorno di permesso retribuito da usufruire entro 6 mesi dal rientro in servizio.

Viene costituita una Commissione composta da nove membri annualmente designati (tre per sigla) dalle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. e da rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a nove, che si riunirà - a richiesta delle parti - con cadenza trimestrale per esaminare eventuali problematiche inerenti le "pari opportunità" e per formulare, se del caso, proposte di azioni positive.

## **Articolo 8**

### **DECORRENZA E SCADENZA**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al Personale in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente.

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di stipulazione (fatto salvo quanto eventualmente diversamente stabilito).

Il presente contratto avrà scadenza in ottemperanza di quanto previsto dall'art.23 del CCNL articolato 12/2/2005 e potrà essere risolto prima della data di scadenza solo con l'accordo di tutte le parti contraenti.

**RACCOLTA DEGLI ACCORDI E DELLE DICHIARAZIONI  
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE  
DELLE AREE PROFESSIONALI  
DELLA BANCA POPOLARE DI INTRA**

## DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

### AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI

Fermo quanto previsto all'art. 53 del CCNL 12/2/2005 per i lavoratori/lavoratrici studenti, il dettato contrattuale viene integrato con le agevolazioni sotto riportate.

Ai lavoratori - in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante - iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelli a carattere artistico, sono concesse nel corso dell'anno scolastico, a domanda - da avanzare con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi - n. 80 ore di permesso retribuito (anche non consecutive, e frazionabili eventualmente in mattinate e pomeriggi).

A favore dei dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante che sostengono esami di idoneità o di licenza di scuola di istruzione secondaria di 1° e di 2° grado - con esclusione dei titoli a carattere artistico - viene concesso per una sola volta per ciclo di studi un permesso supplementare retribuito di 20 giorni lavorativi da usufruire a richiesta degli interessati con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Le agevolazioni di cui ai commi precedenti vengono estese ai lavoratori, con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante, iscritti a corsi universitari presso facoltà legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di lauree (anche "brevi") valide ad ogni effetto di legge, limitatamente a discipline che davano titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionali ai sensi dell'art. 54 del CCNL 19/12/1994.

Ferme restando le norme dell'art. 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300, le agevolazioni di cui ai commi precedenti vengono concesse per un solo diploma e per una sola laurea, per un numero di anni più 2 del corso legale di studi previsto dai rispettivi ordinamenti per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

La Banca si impegna anche a tenere in particolare considerazione le eventuali richieste dei lavoratori studenti di poter usufruire, in casi di comprovate esigenze, di permessi non retribuiti anche al di fuori delle previsioni formalizzate qui sopra.

E' fatto obbligo ai lavoratori di produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

Al lavoratore - in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante - che, sfornito del titolo di studio di scuola media superiore, consegua dopo l'assunzione il diploma di scuola media superiore, con l'esclusione dei titoli a carattere artistico, è corrisposto, per una sola volta, il premio di 500 euro.

Al lavoratore - in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante - che, non avendo conseguito prima dell'assunzione una delle lauree che davano diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali ai sensi dell'art.54 del CCNL 19/12/1994, la consegua durante il rapporto di lavoro, è corrisposto, per una sola volta, un premio dell'importo di euro 1.500,00.=; tale premio è fissato in euro 1.000,00.= per le lauree "brevi" nelle medesime discipline, ma potrà raggiungere gli euro 1.500,00 qualora il lavoratore consegua la laurea specialistica del medesimo piano di studi.

## PROTOCOLLO INCONTRO STRAORDINARIO EX ACCORDO 29/6/1978

Il 27 febbraio ed il 6 marzo 1979 tra la Direzione Generale e la Segreteria dell'Organo di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, con la partecipazione dei Dirigenti Nazionali, ha avuto luogo l'incontro straordinario previsto dal punto 5 dell'Accordo Sindacale 29 giugno 1978 in materia di rotazioni del Personale, di addestramento degli impiegati di nuova assunzione e di corsi di formazione e di aggiornamento professionale per gli impiegati in servizio.

Dopo la prevista illustrazione di quanto attuato in materia da parte dell'Azienda e le considerazioni svolte da parte delle Rappresentanze Sindacali, sono emerse convergenti valutazioni su aspetti di carattere procedurale che vengono tradotte nel presente protocollo:

### **ROTAZIONI DEL PERSONALE**

- La Banca condivide la validità del principio delle rotazioni del Personale nell'intento di favorire l'accrescimento della sua professionalità e farà progredire l'attuazione delle stesse, compatibilmente con le esigenze operative, anche nell'ambito dei singoli servizi.
- I lavoratori interessati agli avvicendamenti faranno pervenire per iscritto alle Direzioni locali ed alla Direzione del Personale, le relative domande.
- Verranno valutate con la massima attenzione le indicazioni fornite nelle richieste di avvicendamento, tenendo altresì in particolare considerazione l'anzianità di servizio e di permanenza nell'ultimo incarico del richiedente, il suo grado di preparazione, la data di presentazione della domanda.
- Nell'accoglimento delle domande, in modo particolare in caso di esuberanza delle stesse, si darà priorità a coloro che svolgono mansioni altamente ripetitive.
- Per quanto riguarda i Cassieri, la Banca si rende disponibile ad esaminare con la massima attenzione le richieste motivate di avvicendamento.
- Omissis
- Semestralmente, a richiesta delle OO.SS., sarà esaminato lo stato di attuazione delle rotazioni richieste ed effettuate.

## ACCORDO SU CORSI DI ADDESTRAMENTO, DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

- a) I corsi di addestramento per Impiegati neo-assunti, di cui all'art.62 del C.C.N.L. 12/2/2005, saranno così strutturati:
  - la partecipazione ai corsi avverrà possibilmente entro sei mesi dalla data di assunzione;
  - l'organizzazione dei corsi sarà curata dalla Direzione Centrale in forma collettiva fino a quando non verranno definite differenti modalità;
  - saranno finalizzati ad una formazione di carattere generale e di carattere tecnico sulle procedure specifiche dei vari servizi;
  - il programma e le modalità di effettuazione dei corsi saranno portati a conoscenza delle R.S.A. Un esponente delle R.S.A., in rappresentanza di tutte le stesse, potrà presenziare ai corsi senza presentazione di cedole; qualora al medesimo corso intervenissero più esponenti sindacali questi saranno tenuti alla presentazione delle relative cedole sindacali.
- b) Nell'ottica dell'indispensabile formazione permanente si avrà attenzione a:
  - garantire pari opportunità nella partecipazione ai corsi;
  - promuovere formazione specifica per personale che sia stato assente per periodi significativi.
- c) L'azienda si impegna a dare corso a specifica formazione per riqualificare eventuali quote di personale rivenienti da dismissione e/o riorganizzazione di attività.
- d) Il Personale in forza "part-time" parteciperà ai corsi aziendali usufruendo di riposi compensativi per le ore eccedenti lo specifico orario individuale.
- e) Al Personale dopo l'assenza per gravidanza e puerperio, viene garantito un periodo di formazione e/o addestramento non inferiore a 10 giorni lavorativi, se del caso anche in affiancamento o con formazione a distanza.

### **DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA IN DATA 29/3/1999**

Con riferimento alla richiesta formulata dalle OO.SS. nel corso della riunione del 25/3/1999 l'Azienda si rende disponibile ad attivare specifici incontri con le R.S.A. in occasione di progetti formativi di una certa rilevanza.

Resta peraltro inteso che tali incontri, a scopo di informazione e consultazione, precederanno la fase attuativa ma potranno anche essere successivi a quella decisionale.

## ACCORDO SUI TRASFERIMENTI

Le parti sottoscrivono e confermano integralmente l'accordo già in vigore dal 29 dicembre 2000 del seguente tenore:

Fermo restando, per il Personale già trasferito al momento della stipula del presente accordo, la situazione in essere in conformità alla lettera 18/7/1974, salvo le condizioni migliorative di cui sotto, e ribadite altresì le seguenti dichiarazioni aziendali nell'accordo 12/7/1996:

*"L'Azienda, salvo obiettivi impedimenti di carattere organizzativo, procurerà di concedere l'avvicinamento richiesto dal lavoratore all'unità produttiva più vicina al luogo di residenza"*

*"Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che devono essere comunicate per iscritto all'interessato"*

*"Le maggiori spese sostenute dal lavoratore a causa del trasferimento disposto dall'Azienda saranno a carico della stessa"*

si conviene quindi quanto segue:

l'Azienda - a fronte degli oneri connessi ai trasferimenti non richiesti dal dipendente e superiori agli 8 km. - erogherà mensilmente, a posteriori, in termini lordi:

- a) le spese di viaggio commisurate alle tariffe di abbonamento dei mezzi pubblici o, se non esistenti o inadeguati, alle tariffe chilometriche aziendali in essere (importi che verranno rivisti con cadenza biennale);
- b) indennità giornaliera nella misura di € 7,7468

con l'intesa che per il computo delle distanze di cui sopra si farà riferimento ai comuni in cui sono ubicate le unità di destinazione ed a quelli in cui sono ubicate le unità di provenienza, ovvero, se più prossimi, i comuni di residenza - o domicilio abituale - degli interessati.

N.B. Ovviamente l'Azienda, nello spirito del presente accordo, si impegna a non reiterare trasferimenti che, se singolarmente comportino distanze inferiori agli 8 km., complessivamente porterebbero al superamento di tale limite; in difetto riconoscerà le erogazioni sopra previste.

## ACCORDO SUI BUONI PASTO

Il "buono pasto" di cui all'art.43 del C.C.N.L. 12/2/2005 continua ad essere erogato - a tutto il Personale - nella misura di euro 5,16, con le modalità attualmente in essere.

Dall'erogazione dei buoni pasto relativi al mese di febbraio 2007, per il personale con contratto part-time il buono pasto verrà erogato proporzionalmente all'orario di lavoro prestato, con l'intesa che verrà riproporzionato il numero di buoni spettanti (su base mensile) mantenendo l'importo unitario degli stessi a € 5,16.

Norma Transitoria: i dipendenti che alla data del 1.1.2007 hanno in essere

- un contratto a part-time orizzontale con orario di lavoro che prevede l'intervallo per tutti i 5 giorni lavorativi settimanali
- un contratto a part-time verticale

continueranno a beneficiare (sino alla eventuale modifica del contratto part-time in essere) delle migliori condizioni sin qui previste, ovvero il buono pasto continuerà ad essere erogato per l'importo di € 5,16 per le giornate di effettiva presenza, e quindi non verrà proporzionato all'orario di lavoro prestato

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

### PREMI FEDELTA'

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato a suo tempo di elevare il premio di anzianità previsto per il Personale a due mensilità da corrispondersi la prima al 30° e la seconda al 35° anno di effettivo servizio presso la Banca.

Stante la circostanza e la ratio che ha determinato quanto sopra, si modifica quanto disposto a suo tempo con lettera del 24.6.1988 nei seguenti termini: il "bonus" di una mensilità di stipendio da corrispondersi al compimento del 25° anno di servizio effettivo (ovvero in via anticipata in occasione della cessazione per quiescenza o decesso del rapporto di lavoro, sempre che ciò avvenga dopo almeno 10 anni dall'assunzione) deve intendersi destinato esclusivamente a favore del Personale in forza a tale data e con gli inquadramenti previsti nell'indirizzo di tale lettera (Quadri - Impiegati - Commessi ed Ausiliari) e nell'accezione allora vigente.

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

### NASCITA FIGLI

Dal 1 gennaio 2007 in occasione della nascita di figli - o situazioni equiparate secondo i criteri seguiti per l'individuazione del diritto agli assegni familiari - verrà riconosciuto al dipendente, assunto a tempo indeterminato, un premio "lieto evento" pari a euro 258,00 per ciascun bambino.

Relativamente alle azioni assegnate in occasione di nascita di figli sino al 31/12/2006, le stesse, seppur soggette al vincolo di non cedibilità fino alla maggiore età dei figli, potranno essere svincolate in occasione di operazioni societarie che comportino offerte pubbliche di acquisto.

## CONTRIBUTO ASILO NIDO

Si conviene che a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato che sostengono per i propri figli degli oneri per la frequenza ad asili nido - sia pubblici che privati - la Banca erogherà un contributo di € 1.000 lordi per ogni anno di frequenza e per ogni bambino, a partire dall'anno scolastico 2006/2007, a fronte di adeguata documentazione attestante il costo sostenuto, spesa che comunque non dovrà essere inferiore a € 1.000 per ciascun figlio.

L'erogazione avverrà entro il mese di luglio di ciascun anno.

## CONTRIBUTO FIGLI STUDENTI

Si conviene di rivedere gli importi previsti dalla normativa in essere nei seguenti termini:

A decorrere dall'anno scolastico 2006/2007 la Banca eroga a favore dei figli (o equiparati) a carico di dipendenti assunti a tempo indeterminato – in aggiunta a quanto previsto contrattualmente a livello nazionale – un contributo annuo nella misura di:

- euro 170,00 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- euro 230,00 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado (ivi compresi i corsi di formazione professionale nonché quelli con obbligo di frequenza organizzati da Enti Pubblici);
- euro 450,00 per gli studenti universitari ivi comprese le "lauree brevi"

con maggiorazione di euro 120,00 e di euro 250,00, rispettivamente per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado ed universitari ove i corsi di studio prescelti non siano presenti nel comune di residenza della famiglia di appartenenza.

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

### FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere uno speciale contributo annuo a favore dei dipendenti, se assunti a tempo indeterminato, con figli portatori di handicap con le seguenti modalità:

- per i figli minori di età che "hanno difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età", un contributo annuo lordo di € 5.000.
- per i figli maggiorenni di età, solo se risultano fiscalmente a carico del dipendente,
  - un contributo annuo lordo di € 2.500 nei casi in cui il figlio presenti una invalidità con riduzione permanente della capacità lavorativa superiore a 1/3
  - un contributo annuo lordo di € 5.000 nei casi in cui il figlio presenti una invalidità con riduzione permanente della capacità lavorativa superiore a 2/3.

Annualmente il dipendente per poter beneficiare dello speciale contributo dovrà allegare alla richiesta anche la apposita dichiarazione rilasciata dalla competente commissione ASL per l'accertamento delle invalidità civili.

L'erogazione avverrà, in linea di massima, entro il mese di marzo di ciascun anno.

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

### INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

La Direzione della Banca provvederà a fornire notizie in merito ad eventuali rilevanti innovazioni tecnologiche o strutturali ed organizzative che fosse in procinto di attuare, anche afferenti situazioni diverse da quelle di cui all'art.14 del C.C.N.L. articolato del 12/2/2005 ma che possono avere importanti riflessi sui livelli occupazionali dell'azienda o sulle modalità operative di gruppi di personale di un certo rilievo.

## ASSISTENZA SANITARIA E POLIZZE ASSICURATIVE

### Assistenza sanitaria

Relativamente al versamento effettuato dalla Banca per l'assistenza sanitaria (attualmente in collaborazione con la Casdic) la Banca metterà a disposizione, a partire dall'anno 2007, un importo massimo, per ogni dipendente, di € 365, fino alla concorrenza del costo del premio del pacchetto prescelto dal dipendente.

Il suddetto importo massimo non è legato all'inquadramento del dipendente.

Nel contempo la Banca eleva di € 100 mila annui, a partire dall'anno 2006, il contributo versato al c.d. Fondo Previtavia, ferme restando le modalità previste dalla dichiarazione dell'azienda del 29.1.1992 qui trascritta: *"la Banca si impegna ad integrare – a carico del conto economico – i frutti del "Fondo Provvidenze a favore del Personale" in modo tale da mettere a disposizione per l'erogazione di contributi a fronte delle spese sanitarie, una dotazione annua complessiva di Lire 100/milioni, rivalutabili annualmente in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati."*

La Commissione Sanitaria, composta da 9 membri annualmente designati (3 per sigla) dalle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. e da rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a nove, provvederà a rivedere, in linea con le previsioni dell'accordo sull'assistenza sanitaria del 28.2.2001, le modalità di utilizzo del maggior importo tramite la Casdic e il Regolamento del Fondo Previtavia.

### Polizze Assicurative

La Banca conferma la copertura assicurativa a favore di tutti i dipendenti con polizza infortuni, sia professionali che extra-professionali, con i seguenti massimali: caso morte 5 volte il reddito annuo lordo del singolo, invalidità permanente sino ad un massimale di 6 volte il reddito annuo lordo del singolo.

La Banca dall'anno 2007 provvederà a stipulare apposito contratto di assicurazione caso morte derivante da malattia, per tutti i dipendenti a tempo indeterminato, avente come beneficiari i legittimi eredi, con copertura di € 100 mila indifferenziata.

## ACCORDO IN TEMA DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'Azienda si impegna a soddisfare le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale alle seguenti condizioni:

- percentuale pari al 3% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato;
- accoglimento delle domande entro 3 mesi dalla richiesta;
- ordine di priorità (in presenza di domande eccedenti la percentuale di cui sopra) decrescente:
  - condizione di portatore di handicap o di particolari patologie del lavoratore;
  - assistenza a figli o familiari (coniuge, genitori, fratelli) portatori di handicap;
  - assistenza a figli;
  - data di presentazione della richiesta.

Fermi restando i limiti anche temporali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, si conviene sulla possibilità di una programmazione flessibile dell'orario di lavoro anche su base mensile (rappor-tata ad una durata settimanale compresa tra le 15 e le 32,5 ore) previo accordo scritto con i dipen-denti interessati o con preavviso non inferiore ad un mese.

Quanto precede:

- non si applica di norma, stante la funzione tipica dell'area, al personale appartenente all'area quadri direttivi;
- non esclude facoltà aziendale di poter trasferire il personale richiedente ad altra unità produttiva.

## FINANZIAMENTI AL PERSONALE

Fermo restando per il momento ogni altro aspetto della normativa vigente, vengono elevati a Euro 200 mila gli importi massimi previsti per i finanziamenti ipotecari agevolati "casa di abitazione".

Nel contempo la durata massima di tale finanziamento viene portata a 25 anni, con la possibilità che possa essere avanzata richiesta, per i soli dipendenti, di allungare la durata del finanziamento già in ammortamento.

La Banca dichiara che sulla raccolta convenzionata dipendenti potrà applicare il tasso BCE – 0,25%.

Si concorda che una Commissione appositamente costituita, composta da massimo tre rappresentanti sindacali per sigla e da tre rappresentanti dell'azienda, si attiverà per rivedere – entro il 31 marzo 2007 – tutta la materia relativa ai finanziamenti al personale nel suo complesso.

## NORME AZIENDALI IN ATTO AI SENSI DELL'ART.159 DEL C.C.N.L. 23/11/1990

Art.5 del C.I.A. 18/7/1974 ( e successive modificazioni)

### Automatismi

Con effetto dal 1° gennaio 1975 la disciplina degli avanzamenti automatici e di carriera e dei benefici economici per automatismo previsti dal capitolo XI del C.C.N.L. 23/11/1990 viene integrata, in attuazione di quanto disposto dal capitolo XI medesimo, nei termini seguenti:

- 1) gli avanzamenti automatici di carriera operano – sui presupposti, nei limiti e per gli effetti stabiliti dall'art. IX dell'Accordo del 18/12/1994 per il rinnovo del C.C.N.L. – secondo i tempi e le modalità qui di seguito specificati:
  - a) avanzamento dal II al III LIVELLO RETRIBUTIVO della III AREA PROFESSIONALE:  
7 anni di permanenza nel II LIVELLO RETRIBUTIVO
  - b) avanzamento dal I al II LIVELLO RETRIBUTIVO DELLA III AREA PROFESSIONALE:  
7 anni di permanenza nel I LIVELLO RETRIBUTIVO
  - c) assegno mensile equivalente alla differenza tra il III LIVELLO RETRIBUTIVO della II AREA PROFESSIONALE ed il I LIVELLO RETRIBUTIVO della III AREA PROFESSIONALE:  
7 anni di permanenza nel III LIVELLO RETRIBUTIVO della II AREA PROFESSIONALE.
  
- 2) i benefici economici per automatismo operano – sui presupposti, nei limiti e per gli effetti stabiliti dall'art. 117 del CCNL 19/12/1994 – secondo i tempi e le modalità qui di seguito specificati:  
  
I LIVELLO RETRIBUTIVO della II AREA PROFESSIONALE e LIVELLO UNICO della I AREA PROFESSIONALE:  
  
- attribuzione di un assegno mensile di anzianità di importo di €. 48.909.= al compimento di un'anzianità di qualifica di 7 anni (1° automatismo);  
- attribuzione di un ulteriore assegno mensile di anzianità di €. 48.909.= al compimento di un'anzianità di qualifica di 14 anni (2° automatismo).

N.B. il presente articolo è così sopra riformulato in data 8/8/1996 in considerazione delle nuove classificazioni del Personale introdotte dall'accordo 19/12/1994 per il rinnovo del C.C.N.L..

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'assegno di anzianità di cui all'art.121 del C.C.N.L. 19/12/1994 verrà anticipato al settimo anno e verrà erogato in misura pari al 75% della differenza tra l'indennità del livello conseguito e quella del livello superiore esclusivamente nei riguardi del personale che, nella sua carriera, abbia beneficiato solamente di due avanzamenti (a qualsiasi titolo) e che non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore a quello di cui sopra (in caso contrario l'ad personam verrà corrispondentemente ridotto).

Nella stessa ottica di cui ai predetti articoli, analogo trattamento, in presenza ovviamente di analoghi presupposti, viene riconosciuto al Personale inquadrato al III livello della II area professionale ed al I livello della III area professionale.

Per il Personale inquadrato nel I livello della II area professionale – ivi compreso il Personale della I area professionale – che abbia esaurito gli assegni di anzianità di cui all'art. 117 del C.C.N.L. 19/12/1994, spetta dopo 7 anni un ulteriore assegno pari al 75% della differenza tra la "paga base" del I livello e quella del III livello della II area professionale.

N.B. giusta il disposto dell'art.121 del C.C.N.L. del 19/12/1994 l'impegno di cui sopra è circoscritto al personale in forza, con contratto a tempo indeterminato, al 19/12/1994.

## INDENNITA' PER DIPENDENTI CON ANZIANITA' SUPERIORE A 20 ANNI E CHE NON BENEFICIANO DA ALMENO 8 ANNI DI RICONOSCIMENTI

Si conviene che a tutto il personale (eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello e per i dirigenti) al verificarsi delle seguenti due condizioni:

- anzianità di servizio in Banca Popolare di Intra di almeno 20 anni (con riferimento alla data di assunzione a tempo indeterminato)
- decorsi 8 anni dall'ultima promozione

venga riconosciuto, sotto forma di "assegno di anzianità riassorbibile", un aumento retributivo annuo lordo pari al 50% della differenza retributiva tra l'attuale inquadramento e quello superiore, con l'intesa che la somma degli assegni di anzianità e/o di ad personam a qualsiasi titolo percepiti, non potrà superare il 100% della differenza retributiva tra i due livelli economici.

Per il personale inquadrato nel II livello retributivo dell'area Quadri Direttivi l'assegno di cui sopra non potrà superare il 50% dell'incremento minimo previsto dall'art.76 del CCNL 12/2/2005.

La Banca avrà facoltà di riassorbire la predetta indennità in occasione di successive promozioni, e/o riconoscimenti di "ad personam", fermo comunque il diritto del dipendente a mantenere inalterata la retribuzione lorda annua già percepita.

## ACCORDO IN TEMA DI REPERIBILITA' E INDENNITA' DI INTERVENTO

Fermo restando le altre previsioni dell'art. 34 del CCNL 12.2.2005, le parti concordano di elevare le indennità di reperibilità previste al comma 2, punto 2, nei seguenti termini:

- € 40 ragguagliabile ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 20.

Tali importi sono da intendersi fissi a meno che eventuali revisioni del CCNL daranno diritto a indennità di importo più elevato rispetto a quelle fissate in questa occasione.

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

### INCONTRO ANNUALE

In occasione dell'incontro annuale di cui all'art.10 del C.C.N.L. articolato 12/2/2005, la Banca fornirà – per il Personale di riferimento – i dati numerici complessivi relativi agli "ad personam" ed agli "una tantum" concessi nel corso dell'anno nonché – per gli "ad personam" – quelli risultanti a fine esercizio.

## ACCORDO SU RIMBORSI SPESE A RAPPRESENTANTI SINDACALI PER CONVOCAZIONI AZIENDALI

In occasione degli incontri con la Direzione Centrale conseguenti a convocazioni da parte della stessa o aventi per argomento accordi sindacali, si conviene di riconoscere ai Rappresentanti Sindacali Aziendali il rimborso delle spese di viaggio direttamente sostenute per poter partecipare ai lavori, a fronte della presentazione di idonea documentazione (biglietti) e/o della compilazione dello specifico modulo attestante i chilometri percorsi e la cilindrata/alimentazione della autovettura utilizzata. Il rimborso avverrà con l'applicazione dei corrispettivi chilometrici previsti dalla normativa interna per le missioni.

Il presente accordo ha decorrenza dalla data di inizio della trattativa sul rinnovo del CIA, convenzionalmente fissata al 1° novembre 2006.

## ACCORDO SU AGIBILITA' SINDACALI

La Banca, a fronte di specifica richiesta da parte delle OOSS, si rende disponibile a prorogare sino al prossimo 31 marzo la dotazione di permessi sindacali retribuiti "monte ore" già autorizzato per l'anno 2006. Riconosce quindi ai Segretari degli Organi di Coordinamento, per il primo trimestre 2007, 25 ore mensili di permessi retribuiti "monte ore" contro le 15 ore mensili previste, per le aziende che occupano complessivamente fino a 1000 dipendenti, dall'art. 14 del testo coordinato degli accordi del settore credito in materia di agibilità sindacali del 13 dicembre 2003.

## DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

### PERMESSI EXTRA FERIE 2007

Quale corrispettivo dell'impegno preso dal sig. Presidente in occasione dell'Assemblea dei soci del 29 luglio u.s. di "attribuire ai dipendenti quale segno tangibile di riconoscenza" per lo sforzo profuso nel corso del corrente anno l'azienda riconoscerà 5 giornate di permesso retribuito (da aggiungere alle giornate di ferie previste contrattualmente) da usufruire solo in giornate intere di assenza.

Tali giornate di permesso competeranno solo per i dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato al 31/12/2006, dovranno essere usufruite entro il 31/12/2008, e non potranno comunque essere indennizzate, neppure in caso di cessazione dal servizio.

Per i dipendenti con contratto a tempo parziale si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 12/2/2005 in materia di ferie contrattuali.

Per quanto riguarda i dipendenti che, cessando il rapporto di lavoro nel 2006 non possono usufruire di tale riconoscimento, verrà corrisposto, esclusivamente ai cessati per quiescenza, il 50% della retribuzione giornaliera proporzionalmente al numero di mesi lavorati; tale importo verrà corrisposto nel mese di gennaio.

## PROTOCOLLO SULL'ATTIVITA' COMMERCIALE E LE RELATIVE RELAZIONI INDUSTRIALI

Il giorno 1° febbraio 2007 presso la Sede Centrale della Banca Popolare di Intra in Verbania Intra

tra

la Banca Popolare di Intra, rappresentata dal Direttore Generale Dr.Grassano Giuseppe e dall'Area Risorse nelle persone dei Signori Copiatti Paolo, Aicardi Piero e Grieco Antonella

e

- la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Parola Ivano, Rapp Arrigo, Porta Emanuela, Comparini Nives e Ruffoni Luca
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cattano Corrado, Boni Giampiero, Monacelli Angelo e Monti Luisa.

premessi che:

le Parti, in un quadro di corrette relazioni sindacali basate sulla pari dignità, sul rispetto e sulla responsabilità reciproca, confermano il metodo concertativo ribadito dal Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile e Compatibile del Sistema Bancario del 16.06.2004 e dal CCNL sottoscritto il 12.02.2005;

le Parti ritengono fondamentale definire alcune linee guida ed assumere impegni relativi alle politiche ed obiettivi commerciali, oltre alla relativa informativa e formazione del personale;

a tal fine:

- 1) la Banca Popolare di Intra dichiara che l'attività di indirizzo commerciale deve essere svolta in forme e modi che rispettino le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Verranno quindi adottati valori improntati a:
  - massima collaborazione e rispetto,
  - gestione coinvolgente dei collaboratori,
  - lavoro di squadra,
  - continua ricerca della soddisfazione del cliente sia esterno che interno. In considerazione di ciò la Banca Popolare di Intra favorirà in ogni modo il mantenimento di rapporti tra la rete di vendita e la clientela caratterizzati da massima trasparenza e mirati alla soddisfazione

dei bisogni e delle aspettative della stessa, in maniera tale da consentire al cliente di effettuare le proprie scelte con consapevolezza ed autonomia.

- gli obiettivi qualitativi e quantitativi dovranno essere rapportati al dimensionamento delle singole unità operative, alle caratteristiche ed al potenziale delle risorse umane, al posizionamento dei territori di competenza evitando un sovraccarico sui ritmi e sui carichi di lavoro.

2) La Banca Popolare di Intra dichiara che prima dell'attribuzione formale degli obiettivi consulterà i destinatari (almeno sino al livello del Responsabile di filiale) al fine di una necessaria integrazione con le istanze provenienti dal territorio.

3) La Banca Popolare di Intra provvederà ad informare tutti i responsabili delle Aree Territoriali della posizione aziendale in materia.

4) La Banca Popolare di Intra, in linea con quanto sopra, si impegna a evitare forme di pressione alla vendita, anche di singoli prodotti, non coerenti con tutti i principi sopra enunciati e tendenti ad esasperare la prestazione lavorativa dei Dipendenti.

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione coinvolgerà tutti i livelli aziendali, per puntare ad una condivisione serena ma ferma dei principi sopra enunciati.

Le iniziative formative destinate al personale addetto alla consulenza/vendita di prodotti e servizi dovranno avere come riferimento anche il corretto svolgimento delle politiche commerciali, lo sviluppo delle competenze, la creazione di valore secondo i principi enunciati nel presente Accordo, la corretta azione sulla clientela ed il rispetto nei rapporti con gli altri lavoratori.

Una specifica sessione di incontri con le OO.SS. firmatarie sarà tenuta ciascun anno come fase propeedeutica all'elaborazione del piano formativo per valutare le proposte sindacali finalizzate ad ottimizzare un'azione formativa di qualità in materia commerciale.

## **RELAZIONI SINDACALI**

E' attribuita alle Parti la funzione di intervento per la soluzione di controversie sull'applicazione di quanto sopra contenuto.

## **DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.**

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo dichiarano di considerare l'assegnazione di budget individuali non accettabile e controproducente rispetto ad un lavoro autenticamente di gruppo, anche in coerenza con i valori improntati al "LAVORO DI SQUADRA" enunciati al punto 1 del suddetto protocollo. Precisano così che un'impostazione basata esclusivamente su team di lavoro è comunque ritenuta più efficace.

**ACCORDO AZIENDALE  
IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E MOBILITA'**

Il giorno 24 aprile 2006, in Verbania,

TRA

La Banca Popolare di Intra Soc.coop.p.a. rappresentata dai Signori:

- Ferrari Claudio, Direttore Generale
- Mezzetti Gianni, Vice Direttore Generale
- Aicardi Piero, Responsabile del Servizio Formazione e Gestione delle Risorse Umane

E

l'Organizzazione Sindacale Aziendale F.A.B.I., rappresentata dai Signori:

- Parola Ivano
- Rapp Arrigo
- Righetti Egidio

è stato stipulato il seguente Accordo sindacale.

Le parti, premesso che:

- in data 11 aprile 2006, su convocazione e presso la Sede ABI di Milano ha avuto luogo un tentativo di conciliazione in materia di sciopero, riferito a: "aggregazione della Banca Popolare di Intra, ovvero la scelta del partner con cui realizzare la fusione; salvaguardia, mantenimento e sviluppo dei livelli occupazionali; tutela di stabili condizioni di lavoro; sostegno dell'economia del territorio di riferimento."
- nella fase iniziale dell'incontro si è provveduto ad analizzare le ragioni che hanno indotto l'Organizzazione Sindacale all'intenzione di proclamare un'azione di sciopero. Tale confronto ha fatto emergere la forte preoccupazione del sindacato circa il presidio del mantenimento del livello occupazionale oltre al rischio di dover ricorrere a mobilità territoriale collettiva.
- il tentativo di conciliazione di cui ai punti precedenti si è concluso con le seguenti dichiarazioni:  
"l'Azienda, con riferimento al processo di aggregazione oggetto dell'odierna conciliazione si impegna:
  - a sottoscrivere un accordo ai fini della tutela dell'occupazione e dello sviluppo della stessa. Tale accordo, che dovrà risultare parte integrante del progetto e condizione dell'aggregazione, verterà sui seguenti aspetti: assoluta e completa garanzia occupazionale; assoluta attenzione al futuro sviluppo occupazionale sul territorio; l'eventuale mobilità territoriale potrà essere solo temporanea e legata a formazione e/o addestramento;



- a informare, coinvolgendo tempo per tempo, le Organizzazioni Sindacali Aziendali sugli sviluppi delle trattative relative al predetto progetto.

Inoltre l'Azienda, nella prospettiva di sostegno e sviluppo del proprio territorio di riferimento nonché a sostegno ed in funzione dello spirito mutualistico, è impegnata alla costituzione di una fondazione avente come obiettivo tutti questi aspetti, in accordo con il partner che sarà prescelto.

L'Azienda sottolinea l'importanza di giungere immediatamente alla firma del predetto accordo sindacale che garantisca fin da subito tutte le tutele di cui sopra anche in funzione di eventuali futuri assetti della governance aziendale."

- in seguito a tali impegni sottoscritti dall'azienda il tentativo di conciliazione ha avuto esito positivo, rimandando al tavolo aziendale la formalizzazione del relativo accordo.

Le parti, premesso quanto sopra, che forma parte integrante del presente accordo, dopo ampia e approfondita disamina della questione, convengono quanto segue:

1. l'azienda, a fronte delle eventuali risultanze derivanti da sinergie, efficientamenti, ristrutturazioni e/o riorganizzazioni aziendali conseguenti il processo di aggregazione in fase di valutazione oltre che a garantire l'assoluta e completa tutela occupazionale, come sopra riportato, specifica che:
  - non si ricorrerà a procedure di legge in tema di licenziamenti collettivi;
  - pertanto, nell'eventualità di esuberi, si ricorrerà esclusivamente all'utilizzo di dimissioni, anche ricorrendo all'incentivazione, su base volontaria e/o all'adesione volontaria al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito";
  - l'aggregazione e le conseguenti operazioni non determineranno la disapplicazione del CCNL del credito per i dipendenti della Banca Popolare di Intra, con contratto a tempo indeterminato, in servizio alla data dell'aggregazione;
  - non si darà luogo a trasferimenti collettivi. Ulteriori ipotesi di trasferimento, motivate da comprovate esigenze organizzative, saranno comunque limitate all'interno della territorialità in cui opera/opererà la Banca Popolare di Intra, nel rispetto dei contratti, delle norme e degli accordi di riferimento vigenti tempo per tempo.
  - l'eventuale mobilità territoriale sarà limitata ad aspetti legati a formazione e/o addestramento a carattere temporaneo della durata indicativa fino a due mesi - anche continuativi - per ciascun dipendente e per anno solare; nel caso di impegno del lavoratore superiore al predetto limite si ricercherà prioritariamente la volontarietà dello stesso, con contestuale informativa alle Organizzazioni Sindacali Aziendali.



2. l'azienda ribadisce il proprio impegno al futuro sviluppo occupazionale sul territorio, ricercando altresì - con la massima attenzione - all'interno del proprio personale quelle figure che per capacità professionale, esperienza e conoscenza del territorio possano meglio garantire il futuro sviluppo della Banca.
3. l'azienda si impegna ad informare, coinvolgendo tempo per tempo, le Organizzazioni Sindacali Aziendali sugli sviluppi delle trattative relative al predetto progetto.

Il presente accordo sarà parte integrante del progetto attualmente in fase di valutazione e condizione dell'aggregazione.

Verbania, 24 aprile 2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

Ferrari Claudio

Mezzetti Gianni

Aicardi Piero

F.A.B.I.

Parola Ivano

Rapp Arrigo

Righetti Egidio

The image shows handwritten signatures for each of the representatives listed on the left. The signatures are written in black ink on horizontal lines. From top to bottom, the signatures correspond to: Ferrari Claudio, Mezzetti Gianni, Aicardi Piero, F.A.B.I., Parola Ivano, Rapp Arrigo, and Righetti Egidio. The signature for F.A.B.I. is particularly stylized and large.

**ACCORDO AZIENDALE  
IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E MOBILITA'**

Il giorno 24 aprile 2006, in Verbania,

TRA

La Banca Popolare di Intra Soc.coop.p.a. rappresentata dai Signori  
- Ferrari Claudio, Direttore Generale  
- Mezzetti Gianni, Vice Direttore Generale  
- Aicardi Piero, Responsabile del Servizio Formazione e Gestione delle  
Risorse Umane

E

le Organizzazioni Sindacali Aziendali:  
F.I.B.A./C.I.S.L., rappresentata dai Signori:

- Cavanna Camillo
- Cupelli Paolo
- Dameno Valerio

e F.I.S.A.C./C.G.I.L., rappresentata dai Signori:

- Cattano Corrado
- Boni Giampiero
- Melato Moreno

è stato stipulato il seguente Accordo sindacale.

Le parti, premesso che:

- in data 11 aprile 2006, su convocazione e presso la Sede ABI di Milano ha avuto luogo un tentativo di conciliazione in materia di sciopero, riferito a: "aggregazione della Banca Popolare di Intra, ovvero la scelta del partner con cui realizzare la fusione; salvaguardia, mantenimento e sviluppo dei livelli occupazionali; tutela di stabili condizioni di lavoro; sostegno dell'economia del territorio di riferimento."
- nella fase iniziale dell'incontro si è provveduto ad analizzare le ragioni che hanno indotto le OO.SS. all'intenzione di proclamare un'azione di sciopero. Tale confronto ha fatto emergere la forte preoccupazione del sindacato circa il presidio del mantenimento del livello occupazionale oltre al rischio di dover ricorrere a mobilità territoriale collettiva.
- il tentativo di conciliazione di cui ai punti precedenti si è concluso con le seguenti dichiarazioni:  
"l'Azienda, con riferimento al processo di aggregazione oggetto dell'odierna conciliazione si impegna:  
- a sottoscrivere un accordo ai fini della tutela dell'occupazione e dello sviluppo della stessa. Tale accordo, che dovrà risultare parte integrante del progetto e condizione dell'aggregazione, verterà sui seguenti aspetti: assoluta e completa garanzia occupazionale; assoluta attenzione



al futuro sviluppo occupazionale sul territorio; l'eventuale mobilità territoriale potrà essere solo temporanea e legata a formazione e/o addestramento;

- a informare, coinvolgendo tempo per tempo, le Organizzazioni Sindacali Aziendali sugli sviluppi delle trattative relative al predetto progetto.

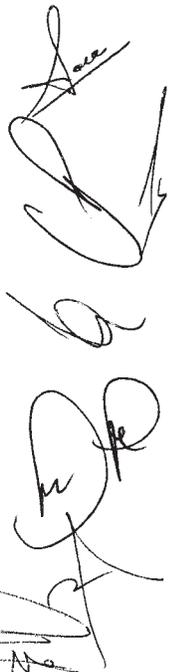
Inoltre l'Azienda, nella prospettiva di sostegno e sviluppo del proprio territorio di riferimento nonché a sostegno ed in funzione dello spirito mutualistico, è impegnata alla costituzione di una fondazione avente come obiettivo tutti questi aspetti, in accordo con il partner che sarà prescelto.

L'Azienda sottolinea l'importanza di giungere immediatamente alla firma del predetto accordo sindacale che garantisca fin da subito tutte le tutele di cui sopra anche in funzione di eventuali futuri assetti della governance aziendale."

- in seguito a tali impegni sottoscritti dall'azienda il tentativo di conciliazione ha avuto esito positivo, rimandando al tavolo aziendale la formalizzazione del relativo accordo.

Le parti, premesso quanto sopra, che forma parte integrante del presente accordo, dopo ampia e approfondita disamina della questione, convengono quanto segue:

1. l'azienda, a fronte delle eventuali risultanze derivanti da sinergie, efficientamenti, ristrutturazioni e/o riorganizzazioni aziendali conseguenti il processo di aggregazione in fase di valutazione oltre che a garantire l'assoluta e completa tutela occupazionale, come sopra riportato, specifica che:
  - non si ricorrerà a procedure di legge in tema di licenziamenti collettivi;
  - pertanto, nell'eventualità di esuberi, si ricorrerà esclusivamente all'utilizzo di dimissioni, anche ricorrendo all'incentivazione, su base volontaria e/o all'adesione volontaria al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito";
  - l'aggregazione e le conseguenti operazioni non determineranno la disapplicazione del CCNL del credito per i dipendenti della Banca Popolare di Intra, con contratto a tempo indeterminato, in servizio alla data dell'aggregazione;
  - non si darà luogo a trasferimenti collettivi. Ulteriori ipotesi di trasferimento, motivate da comprovate esigenze organizzative, saranno comunque limitate all'interno della territorialità in cui opera/opererà la Banca Popolare di Intra, nel rispetto dei contratti, delle norme e degli accordi di riferimento vigenti tempo per tempo.
  - l'eventuale mobilità territoriale sarà limitata ad aspetti legati a formazione e/o addestramento a carattere temporaneo della durata indicativa fino a due mesi - anche continuativi - per ciascun dipendente e per anno solare; nel caso di impegno del lavoratore superiore al predetto limite si ricercherà prioritariamente la volontarietà dello stesso, con contestuale informativa alle OO.SS. aziendali;



2. l'azienda ribadisce il proprio impegno al futuro sviluppo occupazionale sul territorio, ricercando altresì - con la massima attenzione - all'interno del proprio personale quelle figure che per capacità professionale, esperienza e conoscenza del territorio possano meglio garantire il futuro sviluppo della Banca.
3. l'azienda si impegna ad informare, coinvolgendo tempo per tempo, le Organizzazioni Sindacali Aziendali sugli sviluppi delle trattative relative al predetto progetto.

Il presente accordo sarà parte integrante del progetto attualmente in fase di valutazione e condizione dell'aggregazione.

Verbania, 24 aprile 2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

Ferrari Claudio

Mezzetti Gianni

Aicardi Piero

F.I.B.A./CISL

Cavanna Camillo

Cupelli Paolo

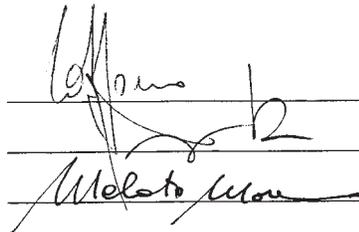
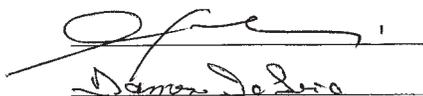
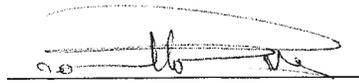
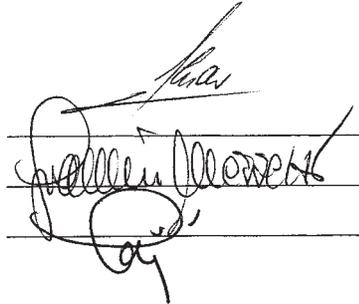
Dameno Valerio

F.I.S.A.C./CGIL

Cattano Corrado

Boni Giampiero

Melato Moreno



## INDICE

Parti stipulanti .....	pag. 01
<b>Articolo 1</b>	
Inquadramenti .....	pag. 02
Indennità di reggenza .....	pag. 14
Commissione inquadramenti.....	pag. 15
<b>Articolo 2</b>	
Assegnazione vestiario .....	pag. 16
<b>Articolo 3</b>	
Premio di rendimento .....	pag. 17
<b>Articolo 4</b>	
Premio aziendale .....	pag. 18
<b>Articolo 5</b>	
Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro.....	pag. 21
<b>Articolo 6</b>	
Garanzie volte alla sicurezza del lavoro .....	pag. 23
<b>Articolo 7</b>	
Pari opportunità - Diritti parentali.....	pag. 27
<b>Articolo 8</b>	
Decorrenza e scadenza .....	pag. 28

## RACCOLTA DEGLI ACCORDI E DELLE DICHIARAZIONI

AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI .....	pag. 30
PROTOCOLLO INCONTRO STRAORDINARIO EX ACCORDO 29/6/1978 - ROTAZIONE DEL PERSONALE.....	pag. 31
ACCORDO SUI CORSI DI ADDESTRAMENTO, DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE.....	pag. 32
ACCORDO SUI TRASFERIMENTI.....	pag. 33
ACCORDO SUI BUONI PASTO .....	pag. 34
PREMI FEDELTA' .....	pag. 35
NASCITA FIGLI .....	pag. 36
CONTRIBUTO ASILO NIDO .....	pag. 37
CONTRIBUTO FIGLI STUDENTI .....	pag. 38
FIGLI PORTATORI DI HANDICAP .....	pag. 39
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE .....	pag. 40
ASSISTENZA SANITARIA E POLIZZE ASSICURATIVE.....	pag. 41
ACCORDO IN TEMA DI LAVORO A TEMPO PARZIALE .....	pag. 42

FINANZIAMENTI AL PERSONALE .....	pag. 43
NORME AZIENDALI IN ATTO AI SENSI DELL'ART.159 DEL CCNL 23/11/1990 - AUTOMATISMI .	pag. 44
INDENNITA' PER DIPENDENTI CON ANZIANITA' SUPERIORE A 20 ANNI CHE NON BENEFICIANO DA ALMENO 8 ANNI DI RICONOSCIMENTI .....	pag. 46
ACCORDO IN TEMA DI REPERIBILITA' E INDENNITA' DI INTERVENTO .....	pag. 47
INCONTRO ANNUALE. ....	pag. 48
ACCORDO SU RIMBORSI SPESE A RAPPRESENTANTI SINDACALI PER CONVOCAZIONI AZIENDALI. ....	pag. 49
ACCORDO SU AGIBILITA' SINDACALI .....	pag. 49
PERMESSI EXTRA FERIE 2007 .....	pag. 50
PROTOCOLLO SULL'ATTIVITA' COMMERCIALE E LE RELATIVE RELAZIONI INDUSTRIALI .....	pag. 51
ACCORDO AZIENDALE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E MOBILITA' .....	pag. 53

**BANCA POPOLARE DI INTRA** 

GRUPPO BANCARIO BANCA POPOLARE DI INTRA