

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 21 MAGGIO 2001

PER I QUADRI DIRETTIVI E LE AREE PROFESSIONALI

stipulato, in relazione alle previsioni del CCNL 11.7.99,

tra:

SANPAOLO IMI S.P.A.

e

**Segreterie degli Organi di coordinamento delle
Rappresentanze sindacali aziendali delle
Organizzazioni Sindacali Fabi, Falcri, Fiba/Cisl,
Fisac/Cgil, Sindirigenticredito, Sinfub, Uil C.A.**

e tra:

SANPAOLO IMI S.P.A.

e

**Segreterie degli Organi di coordinamento delle
Rappresentanze sindacali aziendali delle
Organizzazioni Sindacali Silcea e Ugl Credito**

CAPITOLO 1

ASSUNZIONI E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

ASSUNZIONI

Articolo 1

Le assunzioni a qualsiasi livello del Personale appartenente alle aree professionali si effettuano attraverso procedure di carattere selettivo per aree territoriali definite (di norma a carattere regionale per il 1° livello della 3ª area professionale), informate a criteri obiettivi e realizzate secondo modalità e termini di volta in volta deliberati dagli Organi competenti in base alle vigenti regole statutarie, in conformità alle disposizioni di legge.

A dette procedure può partecipare, a domanda, il Personale in servizio a tempo indeterminato con inquadramento in area professionale/livello retributivo inferiori a quelli di riferimento delle procedure stesse, se in possesso del titolo di studio richiesto, senza limite di votazione.

Il Personale risultato idoneo è inserito nella prevista graduatoria e consegue l'inquadramento superiore entro sei mesi dal maturare di esigenze aziendali di assunzioni a tempo indeterminato che comportano l'escussione della stessa.

Possono essere assunti per chiamata diretta il coniuge superstite (con un massimo di età pari a 55 anni) o, in caso di sua rinuncia, un orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione. L'inquadramento avrà luogo al 1° livello della 3ª area professionale nei casi in cui l'assumendo risulti in possesso del diploma di scuola media superiore.

La facoltà di cui sopra, relativamente all'orfano, può essere esercitata entro un anno dal decesso del dipendente, ovvero entro il compimento del 20° anno, per l'orfano che - al momento del decesso del dipendente - frequenti gli studi medi inferiori o superiori.

L'Azienda può valutare, ai fini dell'applicazione della presente norma, situazioni eccezionali relative alle condizioni dell'orfano nel caso in cui il coniuge superstite - al momento del decesso del dipendente - non possa beneficiare della predetta assunzione.

Le disposizioni che precedono trovano, altresì, applicazione nei confronti del

coniuge o, in alternativa, di un figlio dei dipendenti a cui sia riconosciuta l'inabilità in forza delle disposizioni di legge relative all'A.G.O, situazioni entrambe determinate da eventi criminosi connessi all'espletamento del servizio ovvero da infortunio per cause di servizio.

A giudizio dell'Azienda, tale previsione potrà essere estesa al coniuge o, in caso di sua rinuncia, ad un figlio dei dipendenti collocati a riposo come definito al comma precedente per inabilità connesse a malattie di carattere oncologico ovvero a gravi malattie croniche.

Lettera dell'Azienda alle Organizzazioni Sindacali

Con riferimento alle disposizioni relative alla possibilità di assunzione per chiamata diretta del coniuge superstite od orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione stessa, si precisa che l'Amministrazione si è riservata di esaminare di volta in volta, a fronte di particolari situazioni, la possibilità di estendere le previsioni citate anche al fratello o alla sorella del dipendente deceduto.

Ciò esclusivamente nel presupposto che la relativa retribuzione costituisca fattore indispensabile per il sostentamento del nucleo familiare del dipendente deceduto e che di tale nucleo il soggetto di cui si esamina la posizione ai fini dell'assunzione, faccia comunque parte come convivente.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Articolo 2

In riferimento alle responsabilità affidate ed alla figura professionale rivestita, sono inquadrati:

1. al secondo livello dei Quadri Direttivi:
 - a) Direttori di Filiale con organico da 4 a 7 addetti (incluso il Direttore);
 - b) Responsabili del coordinamento di gruppi di lavoro dedicati alla gestione di clientela, con presidio diretto di un portafoglio clienti ed attribuzione di facoltà;
 - c) risorse dedicate - in contesti organizzativi/operativi complessi - ad attività specialistiche o di particolare rilevanza aziendale, in possesso di approfondite competenze e che abbiano maturato una significativa esperienza professionale, con autonomia decisionale nell'ambito delle

direttive ricevute e cui può essere affidato anche il coordinamento di Quadri Direttivi di 1° livello.

2. al primo livello dei Quadri Direttivi:

- d) Direttori di Filiale sino a 3 addetti (incluso il Direttore);
- e) incaricati della gestione - con autonomia operativa - di un significativo portafoglio di clientela, individuata ed assegnata in relazione alla struttura organizzativa del Punto Operativo di appartenenza;
- f) Responsabili del coordinamento di gruppi di lavoro operanti in attività di tipo transazionale e/o amministrativo o di Banca Diretta;
- g) risorse dedicate - in contesti organizzativi/operativi complessi - ad attività specialistiche o di particolare rilevanza aziendale, in possesso di specifiche competenze e che abbiano maturato adeguata esperienza professionale, con autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute e cui può essere affidato anche il coordinamento di Personale della 3^a area professionale.

Nell'ambito della vigente struttura organizzativa dell'Azienda, le figure professionali ricomprese nei precedenti alinea sono individuate nelle specificazioni di seguito riportate:

Alinea 1.

- b) - Responsabile Modulo Privati composto da almeno n. 5 addetti incluso il Responsabile;
 - Capo Team Imprese;
 - Gestore Corporate;
 - Settorista POE di Area;
- c) - Responsabili, nell'ambito di strutture organizzative degli Enti Centrali, nelle Aree, nelle Sedi Corporate o nelle altre Strutture Territoriali (Recupero Crediti e Controllo Crediti), di uffici/settori operanti nelle seguenti aree di attività: risparmio gestito, gestione del credito, legale, assistenza organizzativa e/o tecnica, presidi telematici, desk imprese;
 - Capo Turno EDP;
 - Consulenti di prodotto nelle principali linee commerciali, quali, a titolo esemplificativo: risparmio gestito, mortgage, finanza strutturata, crediti a medio e lungo termine, servizi telematici, etc.;
 - Specialisti, presso gli Enti Centrali, nelle Aree, nelle Sedi Corporate o nelle altre Strutture Territoriali (Recupero Crediti e Controllo Crediti), a titolo esemplificativo dedicati ad attività di: analisi finanziaria, istruttoria crediti, controllo e recupero crediti, auditing, perizia su pegno, etc.;

- Tecnici edili/ impiantistici/ della sicurezza/ della prevenzione e protezione, intendendosi per tali coloro che sono incaricati di significative progettazioni e/o coordinamento di progettazioni esterne, di direzione di lavoro e/o coordinamento di direzioni di lavoro esterne, i coordinatori di cantieri e i responsabili della manutenzione e dell'impiantistica, facoltizzati all'impiego di risorse finanziarie e con autonomia nei rapporti con fornitori esterni;
- Analisti organizzativi, funzionali, applicativi e sistemisti appartenenti ai diversi Enti aziendali incaricati di attività di analisi/sviluppo/gestione/manutenzione di significative procedure/prodotti di sistema, ovvero di un insieme di procedure aziendali rilevanti, gestite anche nell'ambito di progetti qualificati;
- Responsabili di presidi di telecomunicazioni.

Alinea 2.

- e) - Consulente Personale, cui è assegnato portafoglio di clientela, prevalentemente private ed affluent, di significative dimensioni;
 - Gestore POE con facoltà deliberativa in materia di crediti;
 - Gestore Imprese, nell'ambito di un team di gestione;
- f) - Responsabile Modulo Transazioni composto da almeno n. 7 addetti incluso il Responsabile;
 - Responsabile Back Office Imprese composto da almeno n. 7 addetti incluso il Responsabile;
 - Responsabile di uffici amministrativi/back-office di Enti Centrali, nelle Aree, nelle Sedi Corporate o nelle altre Strutture Territoriali (Recupero Crediti e Controllo Crediti), composti da almeno 7 addetti incluso il Responsabile;
 - Coordinatore di un gruppo di lavoro presso unità operative di servizio alla clientela nell'ambito delle strutture di Banca Diretta, fermo restando che ove il gruppo coordinato superi le 20 risorse sono individuati 2 Coordinatori;
- g) - Responsabili, nell'ambito di strutture organizzative degli Enti Centrali, nelle Aree, nelle Sedi Corporate o nelle altre Strutture Territoriali (Recupero Crediti e Controllo Crediti), di uffici/settori operanti nelle seguenti aree di attività: risparmio gestito, gestione del credito, legale, assistenza organizzativa e/o tecnica, presidi telematici, desk imprese;
 - Capo turno EDP;
 - Consulenti di prodotto, nell'ambito di strutture organizzative degli Enti Centrali, nelle Aree, nelle Sedi Corporate o nelle altre Strutture Territoriali (Recupero Crediti e Controllo Crediti), nelle principali linee commerciali, quali, a titolo esemplificativo: risparmio gestito,

- mortgage, finanza strutturata, crediti a medio e lungo termine, servizi telematici, etc.;
- Specialisti, presso gli Enti Centrali, nelle Aree, nelle Sedi Corporate o nelle altre Strutture Territoriali (Recupero Crediti e Controllo Crediti), a titolo esemplificativo dedicati ad attività di: analisi finanziaria, istruttoria crediti, controllo e recupero crediti, auditing, perizia su pegno, etc.;
 - Tecnici edili/ impiantistici/ della sicurezza/ della prevenzione e protezione, intendendosi per tali coloro che sono incaricati di significative progettazioni e/o coordinamento di progettazioni esterne, di direzione di lavoro e/o coordinamento di direzioni di lavoro esterne, i coordinatori di cantieri e i responsabili della manutenzione e dell'impiantistica, facoltizzati all'impiego di risorse finanziarie e con autonomia nei rapporti con fornitori esterni;
 - Analisti organizzativi, funzionali, applicativi e sistemisti appartenenti ai diversi Enti aziendali incaricati di attività di analisi/sviluppo/gestione/manutenzione di significative procedure/prodotti di sistema, ovvero di un insieme di procedure aziendali rilevanti, gestite anche nell'ambito di progetti qualificati;
 - Coadiutori del Responsabile della Centrale Operativa Allarmi.

Nota a verbale

Il Personale incaricato della gestione di un congruo portafoglio di clientela, prevalentemente mass e residuali, individuata ed assegnata in relazione alla struttura organizzativa del Punto Operativo di appartenenza, rientra nella figura professionale di Gestore Privati, con inquadramento al 4° livello della 3ª area professionale.

In proposito si intende per "congruo" un portafoglio di clientela con una consistenza minima di 15,5 milioni di euro per i segmenti mass e residuali ed un massimo di circa 400 clienti assegnati. Al momento della decorrenza di applicazione di tale figura professionale, tenuto conto della particolare situazione di mercato, vengono presi in considerazione portafogli come sopra definiti, aventi consistenza minima di 14 milioni di euro. In detta fase di impianto al Personale che abbia maturato un'adeguata esperienza professionale di gestione del portafoglio predetto, che si ritiene conseguita con il raggiungimento del 3A-3L, viene attribuito l'inquadramento a 3A-4L. Il Personale inquadrato ad un livello inferiore al predetto 3A-3L titolare di un portafoglio di clientela della medesima dimensione viene considerato per il passaggio a 3A-4L dopo un'ulteriore maturazione di esperienza/formazione - in un periodo continuativo di gestione di almeno 12

mesi per gli attuali 3A-2L e 24 mesi per gli attuali 3A-1L - e con inserimento nel percorso professionale per Gestori Privati - Consulenti Personali. Tali periodi sono computati a far tempo dalla decorrenza di applicazione della figura professionale come sopra specificata.

La figura professionale di Capo Team Imprese, in presenza dell'attribuzione di specifiche facoltà deliberative in materia di credito maggiorate rispetto alle fasce standard stabilite per la stessa, rientra tra le posizioni di cui alla declaratoria dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, e ne viene previsto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 3° livello.

Chiarimenti a verbale

In relazione a quanto previsto nelle declaratorie e relative specificazioni sopra riportate le Parti chiariscono che:

- *ai fini degli inquadramenti si intende per “Filiale” l'unità operativa ad orario completo ed operatività piena sia per tipologia di attività che di clientela servita, con esclusione, quindi, degli sportelli aziendali e di tesoreria;*
- *per quanto riguarda la figura professionale di Consulente Personale di cui alla lettera e), alinea 2, si intende per “significativo” un portafoglio di clientela con una consistenza minima di 21 milioni di euro per i segmenti private ed affluent ed un massimo di circa 250 clienti assegnati. In sede di introduzione della figura in questione, tenuto conto della particolare situazione di mercato, vengono presi in considerazione portafogli come sopra definiti, aventi consistenza minima di 18,5 milioni di euro;*
- *per “unità operative di servizio alla clientela nell'ambito delle strutture di Banca Diretta” di cui alla lettera f), alinea 2, si intendono quelle che gestiscono a distanza il contatto con la clientela attraverso strumenti tecnologici dedicati (allo stato telefonia ed internet). La prestazione lavorativa dei Coordinatori dei gruppi in parola segue l'orario dei turni stabiliti per il Personale della 3ª Area Professionale addetto ai medesimi;*
- *in relazione alle specificazioni della lettera c), alinea 1 e g), alinea 2) riferite agli analisti organizzativi, funzionali, applicativi e sistemisti per “significative procedure/prodotti di sistema e insieme di procedure aziendali rilevanti” devono intendersi quelle che permettono l'attività operativa, sia della Rete Filiali che degli Enti Centrali ovvero sono necessarie, a livello infrastrutturale, per il funzionamento della Banca e/o rappresentano investimenti progettuali qualificati della stessa e/o sono prodotti di sistema.*

Le fattispecie predette sono, di volta in volta, individuate dall'Azienda sulla base dei seguenti parametri:

- *grado di diffusione/capillarità di utilizzo*
- *volumi/importi trattati*
- *gestione verso la clientela/verso le funzioni aziendali*
- *grado di interrelazione/interdipendenza con altre procedure/applicazioni.*

Norma transitoria

In riferimento alla normativa introdotta relativamente alle figure professionali presso la Rete ed in relazione alla graduale estensione dell'applicazione del Nuovo Modello organizzativo di Filiale nonché all'individuazione di un nuovo assetto delle facoltà, per quanto attiene gli inquadramenti al 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi, relativamente alla clientela "imprese" si procede come segue:

- *in via transitoria ed in relazione ai portafogli clienti già assegnati, gli incaricati della gestione sono denominati "gestori pool" e possono avere o meno facoltà di massima;*
- *nel caso di individuazione di nuovi "gestori pool" l'inquadramento minimo previsto è QD1 se non esercitano facoltà ovvero QD2 se hanno facoltà di massima attribuita;*
- *le declaratorie relative alle figure di "Gestore imprese", "Responsabile back office imprese" in funzione dei criteri stabiliti per la sua necessaria presenza, "Capo team" e "Direttore Filiale Imprese" trovano applicazione in connessione all'avvio delle singole Filiali Imprese.*

Dichiarazione dell'azienda

L'Azienda dichiara che relativamente al nuovo assetto delle facoltà deliberative in materia di credito:

- *dalla data di applicazione dell'assetto citato sono rideterminate e formalmente attribuite le facoltà nei confronti:*
 - * *dei "gestori POE", per i quali, correlativamente, diviene operativa la declaratoria riguardante la figura professionale del "Gestore POE con facoltà";*
 - * *dei "gestori pool" e dei Direttori, in via transitoria ed in attesa dell'avvio delle Filiali Imprese e della definizione dei Team. Per i Direttori le facoltà tengono conto della necessità di continuare a gestire la clientela imprese e saranno ulteriormente ridefinite al momento della creazione della Filiale Imprese di riferimento;*
- *in linea generale l'assegnazione di portafogli clienti (privati, POE ed imprese) e l'eventuale connessa attribuzione di facoltà prevede l'intervento, in*

ottica di omogeneità applicativa, da parte dell'Area e/o delle strutture centrali competenti.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

In relazione al nuovo assetto delle figure professionali introdotto con il cambiamento del modello organizzativo di Rete ed alla correlativa modificazione delle facoltà deliberative, le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché ai Gestori POE sia diffusamente riconosciuta la facoltà di cui sopra, nell'ottica di rendere un completo servizio alla clientela in relazione alle caratteristiche del mercato di riferimento del Punto Operativo.

Articolo 3

Si provvede ad individuare preventivamente e con le opportune forme l'incaricato di sostituire il Direttore, cui è corrisposta, al verificarsi di tale evenienza, la differenza retributiva secondo le modalità contrattualmente previste. Tale incaricato viene indicato nell'ambito di ciascuna Filiale con organico di almeno 6 Dipendenti ovvero presso la Filiale od altre unità operative per i Punti Operativi con organico inferiore. Le designazioni di cui sopra sono tempestivamente comunicate a tutti i Punti Operativi interessati.

Per quanto attiene ai Vice Direttori, la relativa figura non è ulteriormente individuata nell'ambito delle Filiali. Per il Personale che ricopre tale incarico il medesimo viene meno al momento dell'applicazione del nuovo modello organizzativo nel Punto Operativo di appartenenza.

Articolo 4

In riferimento alle mansioni esercitate sono inquadrati al 1° livello retributivo della 3ª area professionale gli addetti alla Centrale Operativa Allarmi.

Articolo 5

L'inquadramento del Personale appartenente alla 3ª area professionale addetto agli Enti o Reparti, centrali o periferici, di elaborazione dati, ha luogo in conformità a quanto di seguito specificato:

1. al 4° livello della 3ª area professionale:

- a) coloro che, incaricati di mansioni contabili/amministrative, siano addetti all'espletamento, in via autonoma, dei seguenti compiti:
- studio, realizzazione e modifica di programmi riguardanti le procedure fino al loro completamento (compresi i compiti comportanti la diagrammazione a blocchi o tecniche similari alternative, la prova dei programmi e il loro inserimento nelle fasi elaborative); stesura ed aggiornamento della documentazione relativa ai programmi;
 - progettazione, installazione, aggiornamento ed ottimizzazione del software di base, delle tecniche di data base e data communication, dei sistemi di hardware e software e della rete di comunicazione; stesura dei piani di formazione e addestramento tecnico-professionale del Personale;
- b) il Personale che svolge mansioni di analista funzionale in ambito informatico e sistemista di telecomunicazioni operante su sistema centrale.

L'acquisizione delle capacità di svolgimento in via autonoma dei compiti sopra specificati è comunque collegata all'esperienza acquisita sulla base dello svolgimento dei medesimi per un periodo non inferiore a sei anni continuativi.

Il Personale appartenente al 1° livello della 3ª area professionale addetto alle mansioni di cui al punto a) del presente Articolo, qualora sia mantenuto nelle stesse per un periodo continuativo di almeno due anni, viene inserito al 2° livello retributivo e, decorsi ulteriori due anni, al 3° livello retributivo.

- c) coloro che, incaricati di mansioni meccanografiche, siano addetti all'espletamento dei seguenti compiti:
- gestione e coordinamento di ogni singolo turno operativo e gestione quotidiana del sistema nelle fasi di attivazione e disattivazione del servizio; di diagnostica dei guasti;
 - coordinamento dell'attività di schedulazione delle varie procedure, con responsabilità della gestione degli archivi e dei supporti magnetici;

2. al 1° livello retributivo della 3ª area professionale:

- a) coloro che, incaricati di mansioni contabili/amministrative, siano addetti, in via continuativa e prevalente, a compiti di programmazione o di sistemistica a struttura elementare;

- b) coloro che, incaricati di mansioni meccanografiche, siano addetti, in via continuativa e prevalente, alla gestione dei sistemi hardware-software e di rete esistenti ed alla rilevazione dei dati;
- c) gli operatori addetti in via continuativa e prevalente a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale.

Gli inquadramenti di cui al presente Articolo hanno decorrenza dal primo giorno del mese di maturazione del periodo contrattualmente previsto per il riconoscimento dell'inquadramento superiore.

NORME TRANSITORIE

- * Per il Personale in servizio presso l'Istituto di credito di diritto pubblico alla data del 28/10/91 l'inquadramento avviene secondo le modalità ed i termini di cui alla norma precedente, alla maturazione dei seguenti periodi continuativi di svolgimento delle mansioni:
 - al 3° livello retributivo della 3ª area professionale dopo 2 anni
 - al 4° livello retributivo della 3ª area professionale dopo 4 anni.
- * Per il Personale che svolgeva al 31/12/93 le mansioni di analista programmatore e schedatore e già inserito al 4° livello retributivo della 3ª area professionale, nonché per il Personale che sarà inserito nel medesimo livello retributivo ed aveva le stesse mansioni specialistiche all'1/3/94, è previsto l'inserimento al 1° livello dei Quadri Direttivi collegatamente all'esperienza acquisita nello svolgimento dei compiti per un periodo non inferiore a 5 anni di adibizione dall'inserimento al 4° livello retributivo della 3ª area professionale.

Per il Personale, già inserito al 4° livello retributivo della 3ª area professionale all'1/3/94, viene considerata al fine dell'inserimento al 1° livello dei Quadri Direttivi l'anzianità maturata in tale inquadramento.

Articolo 6

Il periodo previsto dal 1° comma dell'Articolo 83 del CCNL 11.7.1999 per l'acquisizione del livello superiore in caso di sostituzioni, viene tenuto valido anche se distribuito nel corso di dodici mesi.

Articolo 7

Il Personale di cui ai successivi commi, anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, può richiedere di essere utilizzato in altre mansioni di propria pertinenza, nei termini previsti dai successivi commi.

Il Personale addetto a mansioni di cassa può ottenere, a richiesta, l'adibizione a mansioni contabili/amministrative e/o di addetto allo sportello, con effettuazione di esborsi e/o introiti di valori, dopo aver svolto, successivamente all'inquadramento nel 1° livello della 3ª area professionale, le predette mansioni di cassa per un periodo continuativo di almeno due anni.

Il Personale appartenente alla 3ª area professionale incaricato di mansioni di addetto allo sportello, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori, dopo 5 anni di adibizione continuativa alle mansioni dianzi indicate, può ottenere, su richiesta, di essere utilizzato in altre mansioni di propria pertinenza.

L'Azienda è tenuta a soddisfare le richieste di cui al precedente comma entro un limite, nel corso di ogni anno, del 20% del Personale del Nucleo Operativo composto dagli addetti indicati nel precedente comma stesso, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.

Il Personale addetto in via continuativa e prevalente, da oltre 5 anni, ai centralini telefonici può ottenere, a richiesta, di essere adibito ad altre mansioni.

Il Personale che espliciti, da oltre 7 anni, mansioni di operatore addetto ai calcolatori elettronici può ottenere, a richiesta, di essere adibito ad altre mansioni.

Per tutte le richieste di cui sopra - che possono essere presentate entro il semestre antecedente la scadenza dei termini previsti - vengono redatte graduatorie semestrali (relative al 1° e 2° semestre solare di ogni anno) ed alle richieste medesime è dato corso entro il semestre successivo.

Per l'inserimento in graduatoria vale il criterio della data di presentazione della domanda.

Il Personale che svolge mansioni di addetto all'help-desk oggi collocato nell'ambito della Direzione MOI può ottenere a richiesta, dopo tre anni di adibizione, il passaggio a diverse mansioni.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Con riferimento al cambio mansioni previsto dal 6° comma della norma che precede relativamente al Personale che abbia esplicato da oltre 7 anni mansioni di operatore addetto ai calcolatori elettronici e abbia esercitato la relativa facoltà, le OO.SS. formulano espressa raccomandazione affinché, in tale ipotesi, si tenga conto, nell'affidamento dei nuovi incarichi, dell'esperienza maturata e della specifica professionalità acquisita dal Personale interessato nella precedente mansione.

Articolo 8

L'Azienda attua a richiesta dell'interessato - compatibilmente con le esigenze di servizio ed in base alle attitudini dei singoli - l'avvicendamento degli addetti inseriti al 1° e 2° livello retributivo della 2ª area professionale nelle diverse mansioni tipiche della categoria.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le scriventi Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione affinché si provveda all'inquadramento al 3° livello retributivo della 2ª area professionale degli addetti collocati al 1° livello retributivo che vengano adibiti di fatto, in modo promiscuo, anche ad incombenze inerenti la categoria impietizia, ritenendosi ragionevole per il conseguimento della maggiore continuità e prevalenza nello svolgimento di mansioni del 3° livello retributivo un periodo di due anni. Ciò restando inteso che gli interessati, dopo il predetto inquadramento, continueranno ad espletare anche le mansioni proprie del 1° livello retributivo.

Di tale raccomandazione l'Azienda prende atto.

Articolo 9

In occasione del passaggio da mansioni di cassa a mansioni contabili/amministrative e/o di addetti allo sportello che effettuino esborsi e/o introiti di valori, nonché in occasione del passaggio da queste ultime ad altre mansioni di propria pertinenza escluse quelle di cassa, il Personale interessato verrà assegnato - in relazione alle esigenze di servizio - al Punto Operativo di appartenenza, a Punto Operativo della medesima unità produttiva ovvero ricompreso nelle zone individuate dalle Parti ai fini dei trasferimenti a richiesta.

NORME TRANSITORIE

Articolo 10

Si intende in pianta stabile il Personale in servizio al 31/12/91 presso l'Istituto Bancario San Paolo di Torino - istituto di credito di diritto pubblico.

Articolo 11

Tutte le disposizioni applicabili nei confronti del "Personale assunto dopo il 28/10/91" non si intendono riferite al Personale assunto dopo tale data a seguito di bandi di selezione deliberati dall'Amministrazione entro il 31/12/90, a termini dell'Accordo 19/12/90.

Articolo 12

Il Personale già in servizio al 15/4/94 ed a tale data adibito alle mansioni di seguito elencate riveste le qualifiche previste e può essere assegnato a mansioni diverse esclusivamente con il consenso degli interessati.

Le qualifiche di: "Legale", "Tecnico", "Perito" e "Meccanografico" previste per la 3ª area professionale, ovvero per i Quadri Direttivi corrispondono allo svolgimento, in via prevalente e continuativa e con diversi gradi di responsabilità autonoma, delle mansioni tipiche dei singoli settori specialistici, costituite:

- a) per il settore legale, da attività:
- giudiziale e stragiudiziale sia in materia contenziosa che di volontaria giurisdizione;
 - di assistenza e consulenza legale in materia civile, penale, fiscale, amministrativa;
 - di istruttoria legale delle pratiche di finanziamento nei diversi settori operativi dell'Azienda (escluse le attività che non comportino valutazioni di merito legale);
- b) per il settore tecnico, da attività:
- di progettazione, coordinamento, direzione, assistenza e collaudo di lavori edili;
 - di progettazione, coordinamento, direzione, assistenza e collaudo di lavoro di impiantistica;

- di manutenzione di immobili e di impianti;
 - di istruttoria peritale o di contributo tecnico/estimativo/valutativo nell'ambito delle operazioni fondiari, agrarie e di fido;
- c) per il settore periti estimatori, da attività:
- di perizie di pegno;
 - di controllo e supervisione delle perizie stesse;
- d) per il settore meccanografico, da attività:
- di rilevazione dei dati (esclusa l'attività di perforazione);
 - di gestione procedure;
 - di schedulazione e pianificazione dei lavori;
 - di conversione dei supporti meccanografici;
 - di gestione e controllo dei calcolatori elettronici e relative apparecchiature ausiliarie;
 - di gestione e controllo delle attività della rete di trasmissione dati in tempo reale.

Articolo 13

L'inquadramento del Personale che svolga le mansioni ausiliarie e del Personale ausiliario in servizio al 28/10/91 e di quello proveniente da B.P.L. e B.L. ha luogo ai seguenti livelli:

- al 4° livello retributivo della 3ª area professionale - (Capo Tecnico):
coloro che - provvisti di una specifica e completa competenza, conseguita attraverso una notevole esperienza pratica congiunta ad un'approfondita conoscenza tecnica - eseguono lavori tecnico-manuali altamente specializzati e dirigono, coordinano e controllano il lavoro degli addetti alle specialità di mestiere;
- al 1° livello retributivo della 3ª area professionale - (Tecnico):
coloro che - provvisti di una specifica e vasta competenza, conseguita attraverso una notevole esperienza pratica congiunta ad un'approfondita conoscenza tecnica - eseguono in via autonoma, continuativa e prevalente, lavori tecnico manuali altamente specializzati;
- al 3° livello retributivo della 2ª area professionale - (Operaio specializzato):
coloro che - provvisti di una specifica competenza teorico-pratica, conseguita attraverso un adeguato tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali - sono adibiti in via continuativa e prevalente all'ese-

cuzione di lavori di manutenzione di locali, impianti ed arredi o alla conduzione e al controllo di impianti e di macchine, e siano in grado di eseguire importanti lavori tecnico-manuali relativi alle loro specialità di mestiere.

Articolo 14

Relativamente a particolari previsioni inerenti percorsi di carriera in settori specialistici già presenti nelle normative aziendali dell'Istituto Bancario San Paolo di Torino S.p.A., della Banca Provinciale Lombarda e del Banco Lariano, si applicano le disposizioni che seguono:

- a) per ciò che riguarda il Personale definito quale specialista EDP ed organizzazione-schedulazione, si applicheranno le seguenti normative:
 1. per gli addetti provenienti dal Lariano con inserimento, alla data dell'1/3/94, nella 3^a area professionale con livello retributivo inferiore al 4^o, mantenimento della norma esistente su percorso di carriera fino al 4^o livello retributivo della 3^a area professionale, salva l'anzianità maturata nella mansione. Detto Personale conseguirà l'inserimento al 1^o livello dei Quadri Direttivi dopo 4 anni di espletamento delle mansioni predette dal conseguimento del 4^o livello retributivo della 3^a area professionale;
 2. per gli addetti, alla data dell'1/3/94, a mansioni di schedulatore provenienti dalla B.P.L. viene applicata la norma di cui all'Articolo 7 del C.I.A. per il percorso di carriera sino al 4^o livello retributivo della 3^a area professionale, con riconoscimento dell'anzianità maturata.

Per il Personale proveniente dalla B.P.L. che svolgeva al 31/12/93 le mansioni di analista programmatore e schedulatore previste dall'Articolo 7 del C.I.A. e norma transitoria e già inserito al 4^o livello retributivo della 3^a area professionale, nonché per il Personale che sarà inserito nel medesimo livello retributivo e ha già, alla data dell'1/3/94, le stesse mansioni specialistiche, previsione dell'inserimento al 1^o livello dei Quadri Direttivi collegatamente all'esperienza acquisita nello svolgimento dei compiti per un periodo non inferiore a 5 anni di adibizione dall'inserimento al 4^o livello retributivo della 3^a area professionale.

Per il Personale proveniente dalla B.P.L., già inserito al 4^o livello retributivo della 3^a area professionale all'1/3/94, viene considerata al fine dell'inserimento al 1^o livello dei Quadri Direttivi l'anzianità maturata in tale inquadramento.

b) Per quanto riguarda gli addetti dell'Ufficio Tecnico e dell'Ufficio Sicurezza provenienti dalla B.P.L., i Tecnici provenienti dal Lariano, gli addetti al Legale provenienti dalla B.P.L. e dal Lariano, si adotteranno i seguenti criteri:

1. per tutto il Personale adibito alle relative mansioni specialistiche alla data del 31/12/93, mantenimento dell'anzianità maturata nella mansione, sia agli effetti del percorso di carriera, che dell'applicazione dell'Articolo 4 del C.I.A. sulla tutela delle mansioni specialistiche;
2. mantenimento della norma esistente circa il percorso di carriera fino al 1° livello dei Quadri Direttivi, per il Personale proveniente dalla B.P.L. addetto all'Ufficio Tecnico e all'Ufficio Sicurezza che ne è destinatario alla data dell'1/3/94. Ciò fermo restando che l'inserimento al 1° livello dei Quadri Direttivi si consegnerà attraverso l'affidamento agli interessati, entro 3 anni dalla data di inserimento al 4° livello retributivo della 3ª area professionale, delle mansioni previste dall'alinea della norma del C.I.A. riferito agli addetti al 1° o 2° livello dei Quadri Direttivi dello specifico settore;
3. per il Personale proveniente dalla B.P.L. con percorso di carriera nell'ambito del Settore Legale, di cui agli artt. 17 e 18 del relativo Contratto Integrativo Aziendale del 15/7/91, mantenimento dell'attuale normativa per le posizioni in essere;
4. per il Personale proveniente dal Lariano di cui all'Articolo 3, punto C, n. 14 del relativo Contratto Integrativo Aziendale (addetti al Legale) del 9/6/92, mantenimento dell'attuale norma per le posizioni in essere.

PERSONALE ADDETTO MENSA SEDE SECONDARIA

Al Personale di provenienza IMI addetto alla mensa a gestione diretta che sia tuttora in attesa di applicazione della normativa sulla progressione economica di cui all'Articolo 4 del superato Accordo 27.11.1992, è garantito il mantenimento di quanto in maturazione per i singoli interessati alle scadenze stabilite in forza delle previsioni della norma predetta. Nelle attestazioni relative allo stato di servizio al termine del rapporto di lavoro verranno indicate le figure professionali tempo per tempo rivestite, a tenore del citato Accordo, da ciascun dipendente in connessione alle mansioni svolte nell'ambito della mensa.

In caso di cessazione della attuale gestione diretta del servizio mensa, ovvero di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento dei compiti attribuiti - accertata ai termini di legge - il Personale viene inserito nell'ambito dell'Azienda in altre mansioni, individuate compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

CAPITOLO 2

DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE

Articolo 15

Le domande ed i reclami devono essere presentati per iscritto e per via gerarchica, fermo restando che le relative decisioni sono comunicate all'interessato per la stessa via.

CAPITOLO 3

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

LICENZIAMENTO

PROVVEDIMENTI CAUTELARI

Articolo 16

Al Personale che trasgredisca gli obblighi di servizio o che comunque venga meno ai propri doveri è applicabile - secondo le norme di legge che regolano la materia - salva la eventuale azione penale, una delle seguenti sanzioni disciplinari comminate dagli Organi aziendali competenti:

- a) il biasimo scritto;
- b) la riduzione della retribuzione, per un importo non superiore a 4 ore;
- c) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni.

I provvedimenti disciplinari sono annotati sullo stato di servizio, e non se ne tiene conto trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Articolo 17

L'adozione dei provvedimenti di cui all'Articolo 16 deve essere preceduta dalla contestazione, per iscritto, degli addebiti all'interessato, al quale viene concesso un termine, non inferiore a 10 giorni, per presentare, pure per iscritto, le proprie giustificazioni.

Il Personale ha pure la facoltà di chiedere di essere sentito personalmente dalla Direzione aziendale o dalla Funzione all'uopo dalla medesima di volta in volta designata e di farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Trascorso il termine di cui al 1° comma, si procede alla determinazione del provvedimento disciplinare, anche se l'interessato non ha presentato alcuna giustificazione.

Articolo 18

Il biasimo scritto è inflitto per negligenza o mancanza di servizio o di disciplina, per ingiustificata assenza dall'ufficio, per ripetuta inosservanza dell'orario e per qualsiasi altra inosservanza dei doveri previsti dal Capitolo V del C.C.N.L. 11/7/99, sempreché la inosservanza medesima non sia passibile di una più grave sanzione.

Articolo 19

La riduzione della retribuzione è applicata:

- a) per recidiva o per notevole gravità delle mancanze specificate nel precedente Articolo;
- b) per contegno scorretto verso i superiori, colleghi o dipendenti, oppure verso il pubblico;
- c) per violazione del segreto sugli affari di ufficio, anche se non abbia prodotto conseguenze dannose;
- d) per abuso di autorità o per insubordinazione;
- e) per debiti contratti con carattere di abitudine ovvero in misura non giustificabile con le proprie condizioni economiche, quando siano causa di atti giudiziari per inadempienza degli impegni assunti;
- f) per tolleranza di irregolarità di servizio o di atti di indisciplina, di scorretto contegno o di abusi da parte del Personale dipendente;
- g) per violazione della norma relativa all'assunzione di incarichi extra ufficio.

Articolo 20

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione è inflitta:

- a) per recidiva nelle mancanze indicate nell'Articolo precedente o per maggiore gravità di esse;
- b) per qualsiasi infrazione che dimostri abituale riprovevole condotta o tolleranza di gravi abusi;
- c) per uso dell'impiego a fini personali;
- d) per aver fatto pubblicazioni a carattere non strettamente sindacale contro l'Amministrazione oppure contro appartenenti al Personale, non corrispondenti al vero;
- e) per grave insubordinazione contro l'Amministrazione ed i superiori;
- f) per inosservanza del segreto d'ufficio, che abbia comportato conseguenze dannose.

Articolo 21

Il licenziamento è pronunziato, dagli Organi Aziendali statutariamente competenti, per giusta causa o per giustificato motivo.

Il licenziamento per giusta causa è applicato per:

- a) maggiore gravità delle mancanze indicate all'Articolo 20 o recidiva in esse;
- b) abuso grave di autorità o insubordinazione accompagnata da grave minaccia o da violenza;
- c) abuso grave di fiducia;
- d) alterazione o falsificazione o dolosa compilazione di registri, atti o documenti di ufficio, anche quando non sia intervenuto procedimento penale;
- e) accettazione di compenso o partecipazione a benefici, ottenuti o sperati, su affari trattati per ragioni di ufficio;
- f) inosservanza del segreto di ufficio che abbia comportato pregiudizio grave all'Azienda o a terzi;
- g) prestazione della propria opera in modo da interrompere o turbare la continuità o la regolarità del servizio oppure abituali assenze ingiustificate;
- h) per distrazione od illecito uso di fondi amministrati o connivente tolleranza di tali abusi commessi da Personale dipendente;
- i) per violazione dolosa dei doveri di ufficio, con pregiudizio per l'Azienda o per terzi;
- l) per gravi atti di insubordinazione contro l'Amministrazione od i superiori, commessi pubblicamente.

Il licenziamento per giustificato motivo si applica nei confronti del Personale che:

- 1) sia riconosciuto inabile al servizio, nei modi previsti dalla legge, dopo spirati i termini di cui all'Articolo 58, oppure abbia raggiunto i limiti massimi di aspettativa previsti all'Articolo 58 medesimo;
- 2) in contravvenzione al divieto relativo all'assunzione di incarichi extra ufficio, non si sia sciolto dalla incompatibilità nel termine perentorio fissatogli per iscritto;
- 3) sia incorso, prima dell'assunzione, in procedimento penale per delitto non colposo seguito da condanna, quando ciò non sia emerso dalla documentazione presentata all'atto dell'assunzione;
- 4) abbia ottenuto l'assunzione esibendo documenti irregolari, salva l'e-

ventuale azione penale, o abbia rilasciato nella domanda di assunzione dichiarazioni non corrispondenti al vero;

5) senza giustificato motivo:

- non assuma o riassuma servizio entro il termine e nel luogo fissatogli per iscritto;
- si rifiuti di recarsi, nel tempo indicatogli, in missione o di raggiungere la destinazione alla quale sia stato trasferito;
- sia assente dal servizio per un periodo superiore a 10 giorni, compresi quelli festivi;
- al termine del periodo di aspettativa non si presenti in servizio, pur essendo, nell'ipotesi di aspettativa per motivi di salute, venuta meno la causa d'infermità;
- nel caso di servizio di leva, di servizio sostitutivo civile o di richiamo alle armi non assuma servizio entro i 30 giorni dalla data del congedo o dell'invio in licenza illimitata.

Articolo 22

Al Personale proposto per il licenziamento per giusta causa, ovvero per giustificato motivo, viene comunicata per iscritto la causale determinante il provvedimento e gli è fissato un termine non inferiore ai 15 giorni, entro il quale può presentare per iscritto alla Direzione le sue eventuali eccezioni, salva sempre la facoltà di impugnare il provvedimento ai sensi dell'Articolo 6 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modifiche.

Articolo 23

Il Personale condannato, con sentenza passata in giudicato, a pene restrittive della libertà Personale, per fatti che non siano tali da provocare il licenziamento per giusta causa, è sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, finché non abbia scontato la pena.

CAPITOLO 4

FORMAZIONE - PERCORSI PROFESSIONALI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

FORMAZIONE

Articolo 24

La formazione del Personale - alla luce della rilevante importanza che la caratterizza quale strumento strategico di valorizzazione e crescita delle risorse in connessione all'evoluzione dell'operatività aziendale e dei contesti interni ed esterni di riferimento - costituisce fondamentale supporto per l'applicazione dei nuovi modelli organizzativi, delle figure professionali e del piano di sviluppo delle professionalità ed in tale ottica è ispirata - in linea generale - a principi di:

- modularità degli interventi, strutturati in programmi formativi ed in corsi suddivisi per aree tematiche ed argomenti, in coerenza con le linee di sviluppo delle politiche commerciali, organizzative e gestionali della Banca;
- diversificazione delle modalità di offerta, con utilizzo anche dei più avanzati strumenti telematici e tecnologici;
- accessibilità programmata in funzione dei differenti contenuti dei moduli formativi e delle specifiche caratteristiche delle risorse interessate.

Viene altresì riservata specifica attenzione alla formazione di carattere manageriale da erogare a Quadri Direttivi e Ruoli Chiave, opportunamente modulata in riferimento alle posizioni ricoperte ed agli incarichi attribuiti, con particolare riguardo ai ruoli di direzione o coordinamento di gruppi di lavoro, nonché alle funzioni specialistiche nelle varie aree di attività. La formazione in questione è inserita nell'ambito del piano annuale della formazione, anche in riferimento ai principi contrattualmente stabiliti riguardo allo sviluppo professionale e di carriera.

Articolo 25

In riferimento all'articolazione dell'offerta formativa aziendale - che viene diffusa con le opportune modalità di informazione alle strutture operative per essere portata a conoscenza di tutto il Personale - ed alle disposizioni con-

trattuali in tema di durata e collocazione temporale della formazione annuale, si opera come segue:

- per quanto attiene il “pacchetto formativo” di 24 ore annue da svolgere durante il normale orario di lavoro:
 - le attività formative che concorrono alla composizione del medesimo ricomprendono le lezioni in aula, l’affiancamento in realtà operative codificato e certificato dal Personale con le modalità previste dal Centro di Formazione, la formazione effettuata presso Enti esterni (anche in forma di seminari e convegni) e quella erogata tramite strumenti multimediali;
 - la partecipazione ai programmi formativi collegati ai percorsi professionali è stabilita dall’Azienda in funzione dell’inserimento delle risorse interessate nei percorsi stessi;
 - la partecipazione ai corsi avviene previa autorizzazione del Responsabile della struttura operativa (Filiale o Ente Centrale) e valutazione della congruità tra formazione richiesta ed attività svolta;
 - è prevista, attraverso strumenti accessibili a tutto il Personale, la possibilità per il singolo di verificare tempo per tempo l’andamento, rispetto ai limiti contrattualmente previsti, della fruizione del “pacchetto formativo” e di inoltrare - entro il primo bimestre dell’anno successivo a quello di competenza - le richieste di completamento dello stesso direttamente al Centro di Formazione ed alle strutture di Area o a quelle equivalenti per gli Enti Centrali. In tal caso la convocazione è effettuata direttamente a cura del Centro di Formazione che si fa carico di concordare con le Direzioni competenti le modalità di fruizione;
- relativamente all’ulteriore “pacchetto” annuale di 26 ore, di cui 18 da svolgere fuori dal normale orario di lavoro, su base volontaria:
 - i relativi corsi vengono erogati tramite la metodologia dell’autoformazione con utilizzo di diversi strumenti, anche informatici;
 - il Personale può richiedere di fruire della formazione predetta, con segnalazione al Responsabile dell’unità operativa, anche su argomenti non correlati all’attività svolta nell’ambito di quelli indicati in uno specifico catalogo;
 - l’iscrizione a tali corsi consente di maturare un credito di ore di formazione retribuita (nel limite massimo di 8 ore annue) da utilizza-

re, in aggiunta al “pacchetto formativo” svolto in orario di lavoro e con i medesimi criteri. Il credito predetto si forma proporzionalmente rispetto alla durata della formazione effettuata fuori orario (con rapporto di 1 ora retribuita ogni 2 ore e 15 minuti di formazione fuori orario);

- la positiva effettuazione dei momenti di autoverifica segnalata con strumenti di volta in volta indicati dal Centro di Formazione, costituisce elemento che l’Azienda prende in considerazione nell’ambito della certificazione delle competenze individuali.

Articolo 26

A fronte della partecipazione ad iniziative di formazione fuori dalla piazza di assegnazione è riconosciuto il trattamento di seguito evidenziato:

- Spese di viaggio: rimborso di tali spese, opportunamente documentate, con utilizzo dei mezzi pubblici (Ferrovia, autobus di linea, ecc.), secondo le modalità aziendali previste. In caso di località non adeguatamente servite dai mezzi pubblici, l’uso dell’autovettura di proprietà deve essere preventivamente autorizzato dall’Azienda. In tal caso viene applicata per la tratta compresa tra la residenza e la sede dell’attività di formazione la c.d. tariffa “rimborso carburante” pro tempore vigente in Istituto con rimborso di eventuali pedaggi autostradali dietro presentazione dei relativi giustificativi.
- Pernottamento e cena: in caso di necessità di pernottamento sono utilizzate le convenzioni alberghiere stipulate dalla Banca e vengono rimborsate le spese sostenute per la consumazione della cena, dietro presentazione del relativo giustificativo, sino a concorrenza di:
 - * € 25,82 per il Personale sino alla 3^a area professionale;
 - * € 28,41 per il Personale inserito nel 1° o 2° livello dei Quadri Direttivi;
 - * € 36,15 per gli appartenenti ai livelli superiori.

Nel caso di iniziative che permettano il rientro serale ed esclusivamente per il Personale che raggiunga la propria residenza/domicilio dopo le ore 18.30 viene prevista un’erogazione forfettaria, sostitutiva del trattamento a piè di lista, di € 15,49.

PERCORSI PROFESSIONALI

Articolo 27

In applicazione dei principi contrattuali inerenti lo sviluppo professionale del Personale quale elemento di valorizzazione delle capacità in coerenza con le strategie aziendali e le esigenze organizzative e produttive, nonché profilo che concorre allo sviluppo di carriera, sono individuati specifici percorsi per l'acquisizione e/o il miglioramento delle competenze in aree specialistiche, di gestione commerciale e, ove necessario, di coordinamento di gruppi di lavoro.

I percorsi in parola rispondono ai seguenti principi:

- modularità differenziata per la 3^a area professionale ed i due primi livelli dei Quadri Direttivi;
- accesso attraverso criteri di selettività in relazione ad una verifica di competenze possedute/attitudini dimostrate attuata attraverso modelli di rilevazione oggettivi e ponderati;
- successivo svolgimento di un programma formativo mirato ed articolato su più livelli di approfondimento, con correlativa maturazione di compiute esperienze di lavoro, il tutto in ottica di completamento del profilo professionale che costituisce obiettivo del percorso stesso;
- monitoraggio da parte delle competenti funzioni (Area/Ente Centrale e Centro di Formazione) su svolgimento e positivo andamento, al fine di acquisire tutti i necessari elementi per le successive valutazioni in ordine all'inserimento delle risorse nell'ambito delle figure professionali definite in Azienda;
- adibizione del Personale, dopo il completamento del percorso, alla luce delle esigenze operative ed organizzative aziendali, con particolare riguardo alla tipologia di figure ricercate, all'ambito territoriale di riferimento ed al livello di professionalità richiesto.

Dichiarazione dell'Azienda

Alla luce dei criteri sopra indicati l'Azienda conferma che gli specifici percorsi relativi a figure professionali correlate all'applicazione dei nuovi modelli organizzativi nell'ambito della Rete sono individuati come segue:

- *Gestore Privati, Consulente Personale, Responsabile di Modulo Privati;*
- *Gestore POE, Settorista POE di Area;*
- *Gestore Imprese, Capo Team Imprese.*

In riferimento ad altre figure professionali operanti presso Enti Centrali, nelle Aree, nelle Sedi Corporate o nelle altre Strutture Territoriali (Recupero Crediti e Controllo Crediti), l'Azienda definisce ulteriori percorsi riguardanti i seguenti ambiti di attività specialistica:

- *analisi in contesti informatici, organizzativi e finanziari;*
- *consulenza tecnica ed operativa in materia di crediti e problematiche legali;*
- *servizio alla clientela attraverso i nuovi canali distributivi.*

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 28

Il complessivo sistema di valutazione del Personale prevede l'elaborazione di un giudizio scritto, da consegnare ed illustrare ogni anno, delle valutazioni aziendali riferite ai risultati raggiunti, ai comportamenti espressi, alle competenze dimostrate ed all'andamento di eventuali percorsi professionali seguiti. Ciò fermo restando che soltanto i giudizi inerenti risultati raggiunti e comportamenti espressi concorrono alla determinazione dell'entità dell'incentivo annuale.

Annualmente l'Azienda provvede alla valutazione dei comportamenti agiti dal Personale nell'esplicazione dell'attività lavorativa ed elabora il relativo giudizio analitico e sintetico.

In concomitanza con la comunicazione degli obiettivi annuali previsti dal complessivo sistema di incentivazione aziendale, viene attivato il processo di valutazione mediante la preventiva illustrazione al Personale, a cura del valutatore diretto, della scheda riportante i comportamenti di eccellenza richiesti che costituiscono riferimento del giudizio sintetico.

Entro il mese di ottobre dell'anno di valutazione, nel caso in cui la situazione individuale riscontrata prefiguri un giudizio sintetico corrispondente a quello riportato sub E) del successivo 6° comma, si tiene un colloquio nell'ottica di individuare eventuali correttivi atti a migliorare la prestazione.

Entro il mese di maggio dell'anno successivo viene consegnata ed illustrata la scheda individuale contenente le valutazioni sintetiche e analitiche con riguardo ai risultati raggiunti ed ai comportamenti espressi.

Il giudizio di sintesi si articola nei seguenti termini:

- A) comportamenti pienamente rispondenti ai livelli di eccellenza richiesti dall'Azienda
- B) comportamenti sostanzialmente coerenti rispetto ai livelli di eccellenza richiesti
- C) comportamenti adeguati ai livelli di eccellenza richiesti pur presentando margini di migliorabilità
- D) comportamenti non adeguati ai livelli di eccellenza richiesti
- E) comportamenti incoerenti con quanto richiesto.

Nel caso in cui il Personale ritenga che il giudizio relativo all'area comportamenti espresso nei suoi confronti non sia rispondente alla prestazione svolta, si procede come segue:

- il Personale, entro 15 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, formula all'Azienda, per via gerarchica, una richiesta scritta di essere sentito personalmente. In tale richiesta il Personale può indicare se intende farsi assistere da un Dirigente dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
- la competente Funzione aziendale, entro 30 giorni dal pervenimento della richiesta, tiene un colloquio con il Personale alla presenza del valutatore diretto, con eventuale intervento del Dirigente sindacale come sopra individuato e, entro i successivi 60 giorni, comunica, sempre nel corso di un apposito colloquio, le proprie determinazioni al riguardo.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda dichiara che, in relazione all'attuale articolazione organizzativa, la responsabilità della valutazione è affidata:

a) Rete operativa:

- ai Direttori delle Filiali che si possono avvalere dei Responsabili di modulo per la gestione delle diverse fasi del processo;
- ai Capi Area (per quanto riguarda i Direttori delle Filiali e il Personale addetto alla struttura di Area), che si possono avvalere dei Responsabili di primo riporto per la gestione delle diverse fasi del processo.

Le Funzioni aziendali preposte all'esame delle eventuali richieste presentate ai sensi del precedente comma 7 sono quelle immediatamente sovraordinate ai responsabili del processo di valutazione, come sopra individuati.

b) Sede Centrale: ai Responsabili delle singole strutture organizzative, che possono avvalersi dei Responsabili di primo riporto per la gestione delle diverse fasi del processo.

L'esame delle eventuali richieste presentate ai sensi del precedente comma 7 è affidato alle competenti Funzioni del Personale.

Il Personale cui sia stato attribuito il giudizio sintetico riportato sub E) può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio e/o partecipare a corsi di riconversione professionale.

Al Personale che sia stato destinatario di provvedimento disciplinare viene attribuito il giudizio di “negativo” senza valorizzazione dei singoli comportamenti distintivi.

Nei confronti del Personale neo assunto a tempo indeterminato il processo di valutazione viene avviato al momento della prima assegnazione.

Per il Personale con contratto di formazione e lavoro detto processo è attivato a partire dal primo anno completo di servizio prestato.

CAPITOLO 5 PROMOZIONI

Articolo 29

Oltre a quanto previsto dall'Articolo 56 C.C.N.L. 11/7/99, costituisce elemento di orientamento per gli avanzamenti di carriera l'anzianità di inquadramento e di servizio.

Articolo 30

In relazione a quanto previsto dall'art 97 del C.C.N.L. 11/7/99, gli avanzamenti automatici di carriera sono regolati sulla base delle norme ivi richiamate, fermo restando che per il Personale assunto successivamente al 19/12/94 si applica quanto segue:

- al Personale inquadrato al 1° livello della 3ª area professionale, vengono riconosciuti due assegni di equivalente importo: il primo, dopo 7 anni, rapportato al 2° livello della 3ª area professionale e il secondo, dopo ulteriori 7 anni, rapportato al 3° livello della 3ª area professionale;
- al Personale inquadrato al 3° livello della 2ª area professionale, vengono riconosciuti due assegni di equivalente importo: il primo, dopo 7 anni, rapportato al 1° livello della 3ª area professionale e il secondo, dopo ulteriori 7 anni, rapportato al 2° livello della 3ª area professionale.

Impegno dell'Azienda

Con riferimento a quanto previsto circa il riconoscimento nell'ambito degli avanzamenti automatici di carriera dei trattamenti "assegno mensile di equivalente importo", l'Azienda si impegna a mantenere nel tempo per tali assegni, comunque attribuiti, la dinamica retributiva C.C.N.L. e la validità relativamente a tutti gli effetti aziendali, normativi ed economici, in connessione con il grado/livello retributivo di riferimento.

NORMA TRANSITORIA

In relazione a quanto previsto dall'art. 97 del C.C.N.L. 11/7/99, gli avanza-

menti automatici di carriera sono regolati sulla base delle norme ivi confermate, con le seguenti precisazioni:

1. Personale dell'Istituto di credito di diritto pubblico in servizio al 28/10/91

- al Personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3ª area professionale alla data del 19/12/94, fatto salvo il passaggio al 3° livello della 3ª area professionale dopo 5 anni, è riconosciuto, dopo ulteriori 6 anni, un assegno mensile di equivalente importo, rapportato al 4° livello della 3ª area professionale;
- il Personale inquadrato, alla data del 19/12/94, al 3° livello retributivo della 3ª area professionale, consegue il 4° livello della 3ª area professionale, dopo 6 anni di anzianità di inquadramento;
- al Personale inquadrato alla data del 19/12/94 al 3° livello retributivo della 2ª area professionale, in sostituzione degli avanzamenti automatici, vengono riconosciuti assegni di equivalente importo, rapportati al 1° livello della 3ª area professionale, dopo 6 anni, e al 3° livello della 3ª area professionale, dopo ulteriori 6 anni;
- il Personale inquadrato alla data del 19/12/94 al 3° livello retributivo della 2ª area professionale, con trattamento economico del 1° livello retributivo della 3ª area professionale già denominato Impiegato di 1ª cat. b) consegue, dopo 6 anni, l'assegno di equivalente importo rapportato al 3° livello della 3ª area professionale;
- al Personale inquadrato al 3° livello retributivo della 2ª area professionale con trattamento economico del 3° livello retributivo della 3ª area professionale, alla data del 19/12/94, ed a quello che consegue l'assegno di equivalente importo previsto nei due alinea precedenti, viene riconosciuto l'effettivo passaggio al 4° livello della 3ª area professionale, dopo 7 anni di anzianità di inquadramento.

2. Personale assunto successivamente al 28/10/91 e sino al 19/12/94 e Personale proveniente da B.P.L. e Lariano

- al Personale inquadrato al 1° livello retributivo della 3ª area professionale con in corso di maturazione al 19/12/94 il primo automatismo, fatto salvo il passaggio al 2° livello della 3ª area professionale dopo 7 anni, è riconosciuto, dopo ulteriori 7 anni, un assegno mensile di equi-

valente importo, rapportato al 3° livello della 3ª area professionale;

- per il Personale inquadrato, alla data del 19/12/94, al 2° livello retributivo della 3ª area professionale, è previsto, dopo 7 anni di anzianità di inquadramento, il passaggio al 3° livello della 3ª area professionale;
- al Personale inquadrato alla data del 19/12/94 al 3° livello retributivo della 2ª area professionale sono riconosciuti due assegni di equivalente importo: il primo, dopo 7 anni, rapportato al 1° livello della 3ª area professionale e il secondo, dopo ulteriori 7 anni, rapportato al 2° livello della 3ª area professionale.
- Personale proveniente dalla B.N.C.
 - al Personale inquadrato alla data del 19/12/94 al 1° livello retributivo della 3ª area professionale, fatto salvo il passaggio al 2° livello della 3ª area professionale dopo 6 anni, è riconosciuto, dopo ulteriori 6 anni, un assegno mensile di equivalente importo, rapportato al 3° livello della 3ª area professionale;
 - per il Personale inquadrato, alla data del 19/12/94, al 2° livello retributivo della 3ª area professionale, è previsto il passaggio al 3° livello della 3ª area professionale, dopo 6 anni di anzianità di inquadramento;
 - al Personale inquadrato alla data del 19/12/94 al 3° livello retributivo della 2ª area professionale, in sostituzione degli avanzamenti automatici, vengono riconosciuti assegni di equivalente importo, rapportati al 1° livello della 3ª area professionale, dopo 6 anni, e al 2° livello della 3ª area professionale, dopo ulteriori 6 anni;
 - il Personale inquadrato al 1° livello retributivo della 2ª area professionale consegue l'assegno mensile di anzianità di cui all'Articolo 117 del C.C.N.L. 19/12/94 dopo 6 anni, e l'ulteriore assegno ivi previsto dopo altri 6 anni;
 - il Personale inquadrato al 3° livello retributivo della 2ª area professionale con mansioni di Operaio Specializzato consegue l'assegno mensile di anzianità di cui all'Articolo 117 del C.C.N.L. 19/12/94 dopo 6 anni, e l'ulteriore assegno ivi previsto dopo altri 6 anni;
 - il Personale inquadrato al 1° livello retributivo della 2ª area profes-

sionale con mansioni di Operaio consegue l'assegno mensile di anzianità di cui all'Articolo 117 del C.C.N.L. 19/12/94 dopo 6 anni, e l'ulteriore assegno ivi previsto dopo altri 6 anni;

- al Personale inquadrato al livello retributivo unico della 1ª area professionale con mansioni di guardia notturna, personale di fatica e custodia, personale di pulizia consegue per automatismo l'assegno mensile di anzianità di cui all'Articolo 117 del C.C.N.L. 19/12/94 dopo 6 anni, e l'ulteriore assegno ivi previsto dopo altri 6 anni.

- Personale proveniente dal CREDIOP - Credito per le Imprese e le Opere Pubbliche S.p.a.
 - al Personale inquadrato alla data del 19/12/94 al 1° livello retributivo della 3ª area professionale, fatto salvo il passaggio al 2° livello della 3ª area professionale dopo 5 anni, è riconosciuto, dopo ulteriori 6 anni, un assegno mensile di equivalente importo, rapportato al 3° livello della 3ª area professionale;

 - per il Personale inquadrato, alla data del 19/12/94, al 2° livello retributivo della 3ª area professionale, è previsto il passaggio al 3° livello della 3ª area professionale, dopo 6 anni di anzianità di inquadramento;

 - al Personale inquadrato alla data del 19/12/94 al 3° livello retributivo della 2ª area professionale, in sostituzione degli avanzamenti automatici, vengono riconosciuti assegni di equivalente importo, rapportati al 1° livello della 3ª area professionale, dopo 5 anni, e al 2° livello della 3ª area professionale, dopo ulteriori 6 anni;

 - il Personale inquadrato al 1° livello retributivo della 2ª area professionale, consegue per automatismo l'assegno mensile di anzianità di cui all'Articolo 117 del C.C.N.L. 19/12/94 dopo 5 anni, e l'ulteriore assegno ivi previsto dopo altri 6 anni.

Articolo 31

Le previsioni di cui al precedente Articolo 30 ed all'Impegno dell'Azienda in calce al medesimo realizzano i presupposti di mantenimento della piena fungibilità degli addetti alla 3ª area professionale alle medesime condizioni della

normativa aziendale in atto anche con riferimento al chiarimento a verbale in calce all'Articolo 75 del C.C.N.L. 11/7/99.

Articolo 32

Al Personale inserito in Azienda dall'1/11/99 inquadrato nella 3^a area professionale che abbia maturato 27 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2^a area professionale, con il giudizio non “negativo” nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3^a area professionale.

NORMA TRANSITORIA

Il Personale in servizio al 28/10/91, inquadrato nella 3^a area professionale e che abbia maturato 27 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2^a area professionale con il giudizio non “negativo” nell'ultimo anno, è inserito al 4° livello retributivo della 3^a area professionale.

Al Personale inserito in Azienda successivamente al 28/10/91 e sino al 31/10/99 inquadrato nella 3^a area professionale che abbia maturato 27 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2^a area professionale, con il giudizio non “negativo” nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico aziendale corrispondente al 4° livello retributivo della 3^a area professionale.

Per il Personale assunto successivamente al 19/12/94 il trattamento economico aziendale per il 4° livello retributivo della 3^a area professionale non viene decurtato della differenza tra l'importo del secondo automatismo soppresso dal C.C.N.L. 19/12/94 e quello del primo assegno di equivalente importo previsto dalla medesima normativa.

Nei casi di cui sopra il predetto trattamento economico aziendale è attribuito nell'importo massimo previsto dalla relativa tabella.

CAPITOLO 6

SISTEMA INCENTIVANTE

Articolo 33

Il sistema aziendale di incentivazione riguarda tutto il Personale sia degli Enti Centrali che della Rete, è connesso al raggiungimento di obiettivi annuali specificamente individuati e risponde ai seguenti principi:

- coinvolgimento degli addetti facenti parte della stessa unità organizzativa, a livello generale o per gruppi omogenei di figure professionali;
- oggettività e trasparenza;
- comunicazione preventiva degli obiettivi e dei criteri di determinazione degli incentivi ad essi collegati;
- comunicazione a consuntivo dei risultati raggiunti e conseguente certezza circa l'attribuzione dei riconoscimenti.

Sul piano applicativo il sistema si articola in:

a) incentivi relativi al conseguimento dei risultati su base annua:

- monte premi collettivo da ripartire tra gli appartenenti ad un gruppo di lavoro in connessione al raggiungimento degli obiettivi del medesimo e/o dell'Ente/Filiale di appartenenza. Nelle strutture di minori dimensioni od a contenuto operativo fortemente omogeneo il gruppo di lavoro coincide con l'organico dell'Ente/Filiale. In ogni caso, al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente/Filiale è prevista l'erogazione di una quota base d'incentivo uguale per tutto il Personale interessato, dimensionata, di anno in anno, in relazione all'entità dello stanziamento stabilito per il piano incentivi nel suo complesso. A far tempo dal 2001 tale somma è innalzata a € 516,46;
- incentivi riferiti ai responsabili di gruppi di lavoro e/o a figure professionali con caratteristiche omogenee, collegati alle posizioni rivestite ed al conseguimento degli obiettivi individuali attribuiti;

b) gare tra Filiali relative a campagne di prodotto, indette sulla base di regole uniformi per tutti i destinatari e con uguali riconoscimenti per tutto il Personale interessato;

c) ulteriori iniziative, con diverse modalità di attuazione, afferenti operatività commerciale ovvero attività specifiche riferite a nuclei/settori individuati, anche riguardanti unità degli Enti Centrali, delle Aree, delle Sedi Corporate o delle altre Strutture Territoriali (Recupero Crediti e Controllo Crediti), improntate ai principi generali di cui sopra e con erogazione di riconoscimenti determinati secondo regole uniformi;

- d) una specifica “quota comportamenti” derivante dall’applicazione delle regole del piano incentivi dell’anno di riferimento, da attribuirsi in base al giudizio sintetico assegnato sui comportamenti espressi.

Articolo 34

Nessuna attribuzione derivante dall’applicazione del piano incentivi compete al Personale:

- 1) che abbia riportato nell'anno di riferimento:
 - il giudizio sintetico indicato sub E) dell’articolo 28, 6° comma;
 - il giudizio sintetico di “negativo”;
- 2) con contratto di lavoro a tempo determinato, con la precisazione che il Personale assunto con contratto di formazione e lavoro è inserito nei piani di incentivazione a partire dal primo anno completo di servizio prestato. Gli effetti economici di tale piano sono riconosciuti solo a fronte dell’avvenuta trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Al Personale che riporta il giudizio sintetico indicato sub D) dell’articolo 28, 6° comma, non viene corrisposta la “quota comportamenti” di cui all’articolo 33, lettera d).

In caso di assenze dal servizio per malattia, permesso per accertamenti medici, cure termali, gravidanza e puerperio, aspettativa, permessi non retribuiti, servizio militare, motivi sindacali, che nell’anno superino i 90 giorni lavorativi l’incentivo viene ridotto pro-quota di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, ottenuti anche per sommatoria di periodi non consecutivi.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione in ordine al fatto che lo svolgimento di attività connesse all’espletamento di cariche pubbliche, elettive o di nomina, ad iniziative di volontariato tutelate da specifiche disposizioni e ad incarichi sindacali, non producano effetti negativi ai fini dell’attribuzione della valutazione relativa all’effettiva prestazione lavorativa resa e non precludano la partecipazione al sistema degli incentivi.

L’Azienda prende atto della raccomandazione delle OO.SS. come sopra formulata, anche in relazione a quanto previsto dalla Legge n. 300/1970 e da altre specifiche previsioni legislative afferenti la materia in questione.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda conferma che nessuna attribuzione compete al Personale cessato in corso d'anno e che viene valutata l'opportunità di procedere all'erogazione dell'incentivo al Personale cessato dal servizio successivamente alla chiusura del piano incentivi, ma con perfezionamento della decorrenza antecedente alla data di erogazione dell'incentivo medesimo.

CAPITOLO 7

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 35

Il Premio aziendale di produttività di cui all'Articolo 40 del C.C.N.L. 11/7/99 viene riconosciuto con le competenze del mese di giugno a tutto il Personale che abbia superato il periodo di prova con contratto a tempo determinato ed indeterminato, in proporzione ai diversi livelli retributivi/aree professionali/trattamenti economici rivestiti e fruiti nell'anno.

Al Personale che riporta, per l'anno di riferimento, il giudizio di "negativo" il Premio aziendale di produttività è riconosciuto:

- nella misura del 50% ove tale giudizio derivi dall'irrogazione del provvedimento disciplinare del "biasimo scritto";
- nella misura del 25% in caso di provvedimento di "riduzione della retribuzione".

In caso di applicazione del provvedimento di "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione" il Premio di produttività non viene erogato.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno il Premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno il Premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione ed è riconosciuto pro quota sulla cifra stabilita per l'anno precedente.

Nel caso di assenza dal servizio retribuita il Premio di produttività viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

La riduzione di cui sopra non si applica:

- per i periodi di ferie;
- se l'assenza non supera i tre mesi;
- per i primi tre mesi in caso di assenze per un periodo superiore, salvo che l'assenza duri per l'intero anno;
- per un periodo di cinque mesi, relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza e puerperio.

Per le assenze non retribuite il Premio di produttività viene ridotto pro quota in ragione delle stesse.

Il Premio di produttività non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Articolo 36

Il buono pasto erogato al Personale è pari a € 5,16 comprensivi dell'integrazione aziendale.

Al Personale assente per gravidanza e puerperio con mantenimento della retribuzione, in funzione del mancato riconoscimento del buono pasto, compete un conguaglio pari all'importo netto dell'integrazione aziendale.

Nell'ipotesi di malattia si dà luogo alla corresponsione, al rientro in servizio, di analoga misura economica limitatamente a periodi quantitativi di assenza di almeno due mesi.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda manifesta la propria disponibilità a permettere al Personale, con cadenza biennale, di esercitare le opzioni praticabili sul buono pasto ai sensi della normativa vigente (per €3,36 relativamente alle Aree Professionali e Quadri Direttivi di 1° e 2° livello ed €5,16 per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello).

Articolo 37

Al Personale in servizio con contratto a tempo indeterminato viene concesso, in occasione della nascita di figli, l'anticipo non superiore a due anni dello scatto di anzianità qualora detto anticipo non venga già riconosciuto al coniuge.

*** **

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione alla deliberazione assunta dall'Amministrazione, vengono riconosciuti al Personale i seguenti premi di anzianità:

- *una mensilità lorda di stipendio al compimento del 25° anno di servizio effettivo presso l'Azienda;*
- *attribuzione di una medaglia d'oro, al momento del collocamento a riposo, al Personale con anzianità effettiva di servizio di almeno 30 anni;*
- *una mensilità lorda di stipendio al compimento del 35° anno di servizio effettivo presso l'Azienda.*

L'Azienda dichiara inoltre di adottare, per il riconoscimento degli anzidetti premi, i seguenti criteri:

- *calcolo delle mensilità lorde di stipendio da erogare al compimento del 25° anno e 35° anno di servizio effettivo presso l'Azienda: 1/12 della retribuzione annua fissa;*
- *erogazione delle mensilità nel mese precedente a quello di maturazione degli anni di servizio previsti;*
- *riconoscimento della mensilità calcolata sullo stipendio pieno anche per il Personale che presti od abbia prestato servizio a part-time.*

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda, in riferimento alla materia delle prestazioni aggiuntive rese da Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, richiama, in via preliminare, quanto stabilito dal C.C.N.L. 11/7/1999 (Capitolo II, punto 3) in ordine sia alla compensazione delle stesse attuata attraverso "autogestione", sia alla corresponsione di uno specifico importo correlato ad un "monte" convenzionalmente stabilito in 10 ore mensili (pari a 110 ore annue).

Tanto premesso, relativamente alle indicazioni delle citate disposizioni contrattuali circa la determinazione, da parte aziendale, di un riconoscimento inerente le ulteriori prestazioni del Personale in parola, la cui misura sia significativamente eccedente rispetto a quelle già compensate, l'Azienda dichiara che:

- *in caso di impegno superiore, nell'anno solare, a 90 ore oltre il predetto tempo convenzionale, viene disposta nei confronti del personale interessato - una volta esperita la prescritta valutazione di congruità sulle segnalazioni inoltrate dal medesimo - l'erogazione di un importo pari a quello definito, per i rispettivi livelli dei Quadri Direttivi, nella Nota a verbale in calce alla richiamata norma contrattuale;*
- *in caso di impegno, come sopra accertato, che superi le 55 ore ulteriori rispetto al citato monte convenzionale di 110 ore annue è disposta l'erogazione del 50% dell'importo contrattuale di rispettiva spettanza di cui al punto precedente.*

Ai fini di cui sopra, le segnalazioni del personale sono presentate - per iscritto, in forma di autocertificazione dettagliata - ai Responsabili di riferimento al termine di ogni trimestre, anche al fine di consentire un opportuno monitoraggio, e devono riguardare esclusivamente i periodi eccedenti quelli già forfettizzati dal C.C.N.L. che gli interessati non abbiano potuto recuperare, con ricorso all'autogestione della prestazione lavorativa, in relazione ad oggettive esigenze operative e di servizio.

L'erogazione delle somme come sopra definite avviene in uno con la corresponsione del Premio di produttività dell'anno successivo a quello considerato.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

In riferimento alle previsioni contrattuali in materia di prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi, con particolare riferimento ai criteri di autogestione individuale della medesima, le OO.SS. raccomandano all'Azienda di attuare le opportune sensibilizzazioni nei confronti delle proprie strutture centrali e periferiche incaricate della gestione di Personale, affinché sia favorita la concreta applicazione del meccanismo in parola, anche in ottica del migliore utilizzo della flessibilità temporale che caratterizza la prestazione della categoria.

L'Azienda accoglie la raccomandazione come sopra espressa dalle OO.SS., ferma restando la necessaria compatibilità del ricorso all'autogestione con le esigenze operative dell'unità organizzativa di appartenenza del Personale.

Articolo 38

Ai Direttori di Filiale inquadrati al 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi compete l'indennità prevista nell'appendice 1.

Per i Direttori di Filiale, nel caso di passaggio da QD2 a QD3 con mantenimento dell'incarico, ai fini della determinazione dell'Assegno ex intesa viene considerata nel raffronto retributivo l'indennità di direzione fruita nel limite, rispettivamente, di € 619,75 ovvero € 1.239,50 lordi annui.

Articolo 39

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di rischio nella misura stabilita dal C.C.N.L. tutti i Punti Operativi aziendali sono considerati piazze di 1ª categoria.

In caso di malattia, l'indennità di rischio di cui all'Articolo 41 del C.C.N.L. 11/7/99 continua ad essere corrisposta fino alla data di collocamento in aspettativa.

L'indennità di rischio saltuario compete per l'intero importo mensile dopo 5 giorni di adibizione.

Dichiarazione dell'Azienda

Nelle Filiali con apertura al pubblico di 6 ore e 30 minuti, al Personale adibito allo sportello con mansioni di introito ed esborso dei valori è riconosciuto un emolumento denominato "maggiorazione aziendale indennità di rischio" pari a lordi € 30,99 mensili fissi, da attribuirsi con i criteri vigenti per il riconoscimento dell'indennità di rischio al citato Personale. Il tutto ferma restando la maggiorazione prevista dall'Allegato 5 al C.C.N.L. 11/7/99, nella misura del 14% dell'indennità stessa.

In caso di adibizione saltuaria alle predette mansioni, la maggiorazione di cui sopra verrà riconosciuta in dietimi di € 6,20 per ogni giorno di effettiva operatività allo sportello per 6 ore e 30 minuti.

Articolo 40

Oltre a quanto previsto dall'Articolo 91 del C.C.N.L. 11/7/99 producono effetti sul conteggio del compenso per lavoro straordinario le seguenti voci:

- Assegno integrativo 3^a area Professionale - 4° livello retributivo
- Assegno integrativo 2^a area Professionale - 2° livello retributivo
- Assegno di equivalente importo
- Assegno individuale, come determinato in applicazione dell'Accordo 25/7/2001.

Articolo 41

Al Personale delle aree professionali addetto in via esclusiva ai centralini telefonici è corrisposta l'indennità nella misura prevista dall'Appendice 1.

NORME TRANSITORIE

Gli assegni "ad personam" erogati a Personale proveniente da B.P.L. e Lariano, come ristrutturati in applicazione dell'Accordo 25 luglio 2001, mantengono, per quelli assorbibili, tale caratteristica in caso di promozione.

Articolo 42

Il trattamento economico annuo del Personale in servizio al 31/10/99 comprende tra le voci della retribuzione mensile ordinaria l'“Assegno ex ristrutturazione”, determinato con le modalità previste nell'Appendice 1.

A detto Personale l'“Assegno ex ristrutturazione” - quota ex Accordo 27/7/94 viene erogato:

- a) al conseguimento della promozione per merito al 3° Livello Retributivo della 3ª area Professionale;
- b) nel mese successivo a quello di maturazione, nell'anno di valutazione, di 12 anni di servizio utile ai fini dell'anzianità, con ultimo giudizio non “negativo”.

Articolo 43

Al Personale in servizio al 31/10/99 inserito al 4° livello della 3ª area professionale o cui è attribuito il corrispondente assegno di equivalente importo, ovvero al 1° o 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi, nonché in caso di passaggio dal 1° livello retributivo della 2ª area professionale al 2° livello della stessa area, oltre al trattamento di cui agli artt. 68 e 79 del C.C.N.L. 11/7/99, viene inoltre attribuito l'assegno integrativo relativo all'area professionale/livello retributivo, nella misura e secondo le modalità di cui all'Appendice 1.

Al Personale ausiliario in servizio al 28/10/91 già denominato Operaio Qualificato viene riconosciuto, ai soli fini economici, il trattamento del 3° livello retributivo della 2ª area professionale quando abbia maturato almeno 8 anni di anzianità di inquadramento con ultimo giudizio non “negativo”.

Al Personale inserito al 3° livello retributivo della 2ª area professionale con mansioni ausiliarie ed a chi fruisce del trattamento economico del 3° livello retributivo della 2ª area professionale di cui al precedente comma, viene riconosciuto, ai soli fini economici, il trattamento del 1° livello retributivo della 3ª area professionale quando abbia maturato almeno 6 anni di anzianità di inquadramento con ultimo giudizio non “negativo”.

Al Personale inserito al 1° livello retributivo della 3ª area professionale con mansioni ausiliarie ed a chi fruisce del corrispondente trattamento economico del 1° livello retributivo della 3ª area professionale di cui al precedente comma viene riconosciuto, ai soli fini economici, il trattamento del 4° livello retributivo della 3ª area professionale quando abbia maturato almeno 15 anni di anzianità di inquadramento con ultimo giudizio non “negativo”.

Al Personale Ausiliario appartenente alla 1^a area professionale vengono riconosciuti assegni di anzianità con le modalità e nelle misure previste dall'appendice 1.

Al Personale di cui alla presente norma non si applica la disciplina degli avanzamenti automatici di carriera prevista all'Articolo 30.

Al Personale con mansioni ausiliarie proveniente da Banche incorporate ed in servizio al 28/10/91 si applicano, con decorrenza 1/1/96, gli automatismi economici di cui alla presente norma transitoria, sino al trattamento economico del 1° livello retributivo della 3^a area professionale, ritenendo valida a tal fine l'anzianità di inquadramento nei singoli livelli maturata presso le Banche medesime. Ciò fermi restando le previsioni ed i limiti di cui all'Articolo 118 del C.C.N.L. 19/12/94 in tema di numero massimo di avanzamenti fruibili nel corso della carriera.

Articolo 44

Al Personale proveniente dalla B.P.L. ed addetto in via continuativa ai video terminali che percepiva alla data dell'1/3/94 la relativa l'indennità viene corrisposto l'importo di cui all'appendice 1, revocato nel caso di mutamento delle mansioni.

CAPITOLO 8 AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Articolo 45

Al Personale che frequenti corsi di studi universitari è concesso, dal 2° anno in poi, per massimo 5 anni, con 4 esami superati nell'anno accademico, un rimborso spese di € 134,28 annui.

Al Personale che, superato il periodo di prova, consegua una laurea, viene riconosciuto un rimborso spese di € 284,05 comprensivi degli € 201,42 ex C.C.N.L.

Al Personale che frequenti corsi di scuola media inferiore o superiore è concesso un rimborso spese annuale rispettivamente di € 41,32 e di € 67,14 per corso legale.

Al Personale che, superato il periodo di prova, consegua un diploma di scuola media superiore viene riconosciuto un rimborso spese di € 180,76 comprensivi degli € 121,37 ex C.C.N.L.

Nota a verbale

In relazione alla riforma intervenuta in merito alla disciplina degli ordinamenti scolastici e dei corsi di studio si chiarisce che il rimborso spese di cui al 2° comma previsto al conseguimento di una laurea viene erogato una sola volta nel corso della carriera.

Articolo 46

Ai figli dei dipendenti che frequentino le scuole medie inferiori viene corrisposto un assegno di studio di € 74,89 annui - per la durata prevista del ciclo di studi - da erogarsi solo in caso di superamento dell'anno scolastico.

Ai figli dei dipendenti che frequentino le scuole medie superiori viene corrisposto un assegno di studio di € 183,34 annui - per la durata prevista del ciclo di studi - da erogarsi solo in caso di superamento dell'anno scolastico.

Per i soli studenti che superino con profitto l'anno scolastico (promozione senza obbligo di frequenza ai corsi di recupero) tale importo viene elevato a € 205,55.

Ai figli dei dipendenti che frequentino corsi universitari viene corrisposto un assegno di studio di € 216,91 annui - per un numero massimo di anni corrispondente al corso legale di laurea - qualora siano stati superati tutti gli esami previsti dal piano di studi meno due.

Per i soli studenti in regola con tutti gli esami dell'anno accademico tale importo viene elevato a € 247,90.

Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno di corso viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a € 116,20; tale somma viene decurtata da quella eventualmente spettante dall'anno successivo a quello accademico di immatricolazione.

Le somme sopra indicate vengono elevate di € 51,65 per gli studenti di scuola media superiore e di € 77,47 per gli studenti universitari che - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia - frequentino corsi di studio in località diverse.

Gli importi di cui sopra sono erogati, di massima, entro il mese di ottobre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento per i cicli di studio di medie inferiori e superiori ed entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento per gli universitari.

Ai figli dei Dipendenti che conseguono una laurea riportando i pieni voti legali viene erogato uno speciale premio di laurea di € 516,46. Tale premio è di € 154,94 nel caso di conseguimento, alle stesse condizioni, di una c.d. "laurea breve" come definita nell'ordinamento scolastico tempo per tempo vigente.

Chiarimento a verbale

In relazione alla maturazione del diritto alla corresponsione del contributo per i figli universitari si precisa che il superamento degli esami contenuti nel piano di studi nell'anno di iscrizione potrà avvenire entro la sessione di luglio dell'anno accademico successivo.

Articolo 47

Il trattamento di cui alle due precedenti norme si intende sostitutivo rispetto alla normativa di cui al Capitolo XIII del C.C.N.L. 11/7/99 in quanto complessivamente più favorevole, fermo restando che per l'adeguamento degli importi specifici si farà riferimento a quanto di volta in volta stabilito dal C.C.N.L.

Impegno dell'azienda

In relazione alle richieste avanzate dalle OO.SS., l'Azienda, nell'intento di favorire la preparazione e la crescita professionale e culturale dei figli dei dipendenti in servizio - ovvero orfani di dipendenti deceduti in servizio aventi i requisiti per l'applicazione delle specifiche norme per l'assunzione dei medesimi e non assunti presso l'Azienda - finalizzate ad un'introduzione qualificata sul mercato del lavoro ed acquisibili attraverso la frequenza di appositi corsi universitari di adeguato livello, manifesta l'impegno ad intervenire in materia con l'istituzione, ogni anno, di 18 borse di studio non propedeutiche all'assunzione presso l'Azienda, per laureati che intendano perfezionare studi post universitari nei settori di specifico interesse.

Articolo 48

Fermo restando quanto disposto in materia dall'Articolo 10 della Legge n. 300/70 e quale trattamento complessivamente più favorevole rispetto alla normativa del C.C.N.L. e pertanto sostitutiva della stessa, i lavoratori studenti hanno diritto di ottenere, per ogni anno di scuola, permessi per motivi di studio nella seguente misura:

- * scuole medie inferiori e superiori:
 - permessi retribuiti nelle giornate di prova d'esame più il tempo di viaggio per il raggiungimento della sede;
 - ulteriori otto giorni di permesso retribuito all'anno, non frazionabili in mezze giornate, per il numero degli anni - più due - di corso legale degli studi frequentati;
 - ulteriori otto giorni di permesso retribuito, frazionabili in due periodi, da fruire nell'intero ciclo di corso di studi;

- * università:
 - 3 giorni di permesso retribuito (non frazionabili in mezze giornate), per ogni singolo esame sostenuto;

- 8 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea.

I giorni di permesso per gli esami inerenti alle scuole medie inferiori ed alle scuole medie superiori nel limite annuo stabilito possono essere richiesti anche per gli esami relativi agli anni intermedi sostenuti dai privatisti.

Nota a verbale

In relazione alla riforma intervenuta in merito alla disciplina degli ordinamenti scolastici e dei corsi di studio si chiarisce che il permesso per l'esame di laurea di cui sopra viene concesso una sola volta nel corso della carriera.

Articolo 49

Il Personale che, superato il periodo di prova, frequenti le scuole medie inferiori o superiori ha diritto di ottenere, previa richiesta inoltrata alla Direzione aziendale per via gerarchica con due mesi di preavviso, un periodo di aspettativa di un mese, anche frazionabile in non più di due periodi, usufruibile nell'intero arco del corso di studi, con l'intesa che un periodo di almeno 15 giorni è concedibile solo in occasione degli esami di licenza o di diploma.

Il dipendente studente universitario, superato il periodo di prova, ha diritto di ottenere, previa richiesta inoltrata alla Direzione aziendale per via gerarchica con due mesi di preavviso, un'aspettativa non superiore a tre mesi per il conseguimento della laurea, frazionabile sino ad un massimo di tre periodi ognuno dei quali non inferiore, comunque, a 15 giorni.

Nota a verbale

La norma di cui sopra trova transitoria applicazione in relazione alle sopravvenute modifiche legislative alla materia dell'aspettativa per motivi di studio, fino alla definizione in sede di contrattazione collettiva di nuove disposizioni al riguardo.

CAPITOLO 9

ASSENZE - PERMESSI - FERIE

Articolo 50

Il Personale ha diritto di ottenere, per giustificati motivi personali, il permesso di assentarsi dal lavoro nei seguenti limiti:

- tre giorni in caso di morte di un parente stretto;
- due giorni in occasione della nascita di figli;
- un giorno in occasione di traslochi ed altre simili evenienze.

I Responsabili degli Enti Centrali, delle Aree, delle Sedi Corporate o delle altre Strutture Territoriali (Recupero Crediti e Controllo Crediti) e i Direttori dei Punti Operativi della Rete possono concedere, per altri giustificati motivi, permessi di assenza fino ad una giornata e, nel caso di assoluta urgenza, anche per durata maggiore, informando in tale evenienza la Direzione aziendale.

I permessi con durata superiore ad un giorno sono accordati dalla Direzione aziendale. Le relative richieste devono essere presentate per iscritto alla Direzione stessa per via gerarchica, col parere motivato del competente Responsabile di Ente Centrale o Struttura Territoriale o Direttore del Punto Operativo.

Il Personale che abbia superato il periodo di prova ha diritto di ottenere permessi non retribuiti nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare. Detti permessi dovranno essere richiesti in forma scritta alla Funzione aziendale del Personale per il tramite delle Direzioni locali. Il momento della fruizione - che potrà essere richiesta anche consecutivamente - avrà luogo compatibilmente con le esigenze di servizio, fermo restando che, comunque, non potrà essere collegato a periodi di ferie.

Oltre a quanto previsto dall'Articolo 47 D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, il Personale ha diritto di ottenere ulteriori permessi non retribuiti - svincolati dalla compatibilità con le esigenze di servizio di cui al precedente comma - nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare, non collegabili a giorni di ferie nel periodo giugno - settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio, con le stesse modalità di richiesta di cui sopra, ove la medesima sia espressamente finalizzata all'assistenza di figli, anche adottivi, di età compresa tra i 3

e gli 8 anni, in caso di malattia comprovata dalla presentazione di idonea certificazione medica.

La causale predetta e tutte le inerenti modalità di fruizione potranno essere applicate anche alla previsione dei 5 giorni di permesso non retribuito di cui al 4° comma.

Gli importi da trattenere sulla retribuzione a fronte della fruizione dei permessi non retribuiti previsti dal presente Articolo vengono conteggiati senza tenere conto delle giornate di sabato e domenica o delle eventuali festività infrasettimanali ricomprese nel periodo di permesso fruito.

Nota a verbale

I permessi di assenza di cui al comma 2° del presente Articolo ricomprendono anche, in via esemplificativa, quelli concessi:

- *per il tempo strettamente necessario per presenziare, in qualità di testimoni, in cause penali;*
- *a copertura delle ore strettamente necessarie per visite mediche specialistiche, analisi cliniche, radiografie o terapie riabilitative - anche riferite a figli minorenni - effettuate da o tramite Enti/Strutture pubblici e privati, sempre che gli interventi stessi siano comprovati da idonea certificazione.*

Chiarimento a verbale

In relazione a quanto previsto dal comma 1° della presente norma si precisa che i permessi retribuiti ivi indicati riguardano:

- *in caso di morte di un parente stretto gli eventi luttuosi riferiti a: coniuge, figli, genitori, fratelli, nipoti "ex filio" ed ogni altro parente purché convivente con l'interessato;*
- *l'ipotesi del giorno di permesso relativo ad "altre simili evenienze" ricomprende la morte di congiunti diversi da quelli in precedenza elencati: nonni, nipoti "ex fratre", suoceri, cognati, zii.*

I permessi di cui sopra si intendono sostitutivi delle analoghe previsioni di cui alla Legge 53/2000, Articolo 4, comma 1°.

I permessi stabiliti dall'Articolo 4 della Legge 53/2000 per i casi di grave infermità – intendendosi per tali le patologie indicate nel D.M. 21 luglio 2000 n. 278,

Articolo 2 e successive disposizioni modificative e/o integrative che intervenissero al riguardo – sono fruibili, fermo restando il limite complessivo di tre giornate annue previsto dalla Legge in questione, anche nelle ipotesi in cui la fattispecie riguardi suoceri, cognati, zii, nipoti “ex fratre”, nipoti “ex filio” e, purché convivente con l’interessato, ogni altro parente.

In caso di trasferimenti disposti d’ufficio che comportino l’effettuazione di trasloco nei termini previsti dalla normativa contrattuale nazionale, al Personale interessato competono, in aggiunta al giorno di permesso di cui al 1° comma dell’Articolo 50:

- 2 giorni di permesso per trasferimenti in località distanti da oltre 100 e fino a 300 km. dal luogo di residenza;
- 3 giorni per trasferimenti oltre 300 km.

I permessi previsti dal precedente Articolo e dal presente chiarimento a verbale si applicano anche alle famiglie di fatto.

Dichiarazione dell’Azienda

In relazione ad episodi criminosi che abbiano ad interessare Punti Operativi della Banca, l’Azienda dichiara che vengono concessi a tutto il Personale coinvolto nell’episodio permessi su richiesta del medesimo, per il restante orario di lavoro della giornata in cui si è svolto l’evento, purché ciò risulti compatibile con motivi di ordine pubblico o disposizioni dell’Autorità Giudiziaria.

Articolo 51

Le competenti Funzioni aziendali, per particolari occorrenze di lavoro, possono suddividere le ferie in più periodi, uno dei quali non inferiore a giorni 15 lavorativi. Ciascun dipendente ha diritto di fruire, a richiesta, di 2 settimane consecutive di ferie nel periodo giugno-settembre.

I turni di ferie, come fissati e confermati, possono essere successivamente variati, previa intesa con il Personale interessato.

Non è ammesso il cumulo delle ferie di due anni.

Compatibilmente con le esigenze di servizio è prevista la possibilità di concedere la fruizione di giornate di ferie frazionate in mezza giornata, fermo restando che per tale va intesa l’assenza effettuata per l’intera mattina o per l’intero pomeriggio.

Per il Personale adibito a turni diurni la mezza giornata è da intendersi la metà dell'orario giornaliero di lavoro e, nel giorno di fruizione, non è prevista l'effettuazione della pausa. L'indennità di turno in tale evenienza è corrisposta nella misura del 50% dell'importo contrattualmente stabilito, ferma restando l'erogazione del rimborso forfettario uso auto ove di competenza.

Impegno dell'Azienda

Con riferimento a quanto previsto dal 1° comma della presente norma, l'Azienda si impegna a garantire a ciascun dipendente, attraverso la diffusione di apposita normativa, l'effettuazione di tre settimane di ferie nel periodo giugno-settembre, ferma restando la fruizione di almeno 2 settimane consecutive nello stesso periodo.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione all'Azienda affinché, laddove le condizioni tecniche organizzative lo consentano, il Personale possa usufruire di periodi di ferie anche consecutivi più ampi di quanto previsto nell'impegno dell'Azienda.

Articolo 52

I permessi relativi alle festività soppresse sono fruibili dal 1° gennaio al 31 dicembre del relativo anno di competenza.

NORMA TRANSITORIA

Per il Personale proveniente dal CREDIOP viene mantenuta la misura delle ferie annuali individualmente maturata al 31.12.1995, ove superiore a quanto previsto in materia dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente.

CAPITOLO 10

MALATTIE - INFORTUNI

Articolo 53

Oltre a quanto previsto dall'Articolo 49, 1° comma, del C.C.N.L. 11/7/99 il Personale conserva il posto e l'intero trattamento economico per mesi 20, se l'anzianità di effettivo servizio supera i 25 anni.

I periodi previsti dalla predetta disposizione contrattuale sono aumentati del 50%, oltre che per le fattispecie ivi contemplate anche ove sussista uno stato patologico conseguente ad eventi criminosi di cui il Personale sia stato vittima in connessione all'espletamento del servizio, in tutti i casi con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi. Tale maggiorazione può essere accordata, ad esclusivo giudizio dell'Azienda, anche nei casi di gravi malattie croniche.

In relazione a quanto previsto dall'Articolo 49 del C.C.N.L. 11/7/99, l'Azienda comunica in forma scritta al Personale interessato, che ne faccia richiesta, la scadenza del periodo di comporta, almeno 2 mesi prima del maturare della stessa.

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento all'istanza avanzata dalle Organizzazioni Sindacali volta al riconoscimento nei confronti del Personale dei periodi massimi di comporta di 22 mesi in caso di anzianità di effettivo servizio superiore a 25 anni, L'Azienda dichiara che ogni fattispecie concreta avesse a verificarsi verrà sottoposta all'esame dei competenti Organi statuari per un suo favorevole accoglimento.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono all'Azienda espressa raccomandazione affinché, nei casi di rientro in servizio dopo malattie od aspettative di lungo periodo, il Personale venga assegnato ad una posizione di lavoro che non vani-

fichi o diminuisca l'esperienza professionale precedentemente acquisita, anche con individuazione, a cura del Responsabile dell'unità amministrativa di assegnazione, di un idoneo percorso formativo di aggiornamento.

L'Azienda prende atto della raccomandazione espressa.

CAPITOLO 11

GRAVIDANZA - PUERPERIO

Articolo 54

Le lavoratrici madri, a far tempo dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria previsto dalla legge, possono godere dall'inamovibilità dalla Filiale od Ente Centrale di appartenenza.

Il rientro della madre lavoratrice o del padre lavoratore che abbia fruito dei congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 avviene nel medesimo Comune, nello stesso Punto Operativo od in altro ivi ubicato, ovvero, per il Personale proveniente da Enti Centrali, in uno degli Enti stessi. Ciò nell'ottica di non creare comunque situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, tenuto conto anche, ove possibile, delle necessità personali espresse dagli interessati.

Articolo 55

In aggiunta al limite previsto dall'Articolo 50, 1° comma, del C.C.N.L. 11/7/99, il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio spetta per i periodi di astensione dal lavoro determinati dall'Ispettorato del Lavoro con le modalità di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

Articolo 56

Il Personale femminile in stato di gravidanza può richiedere di essere adibito a mansioni diverse da quelle cui è addetto, ove queste comportino una prestazione lavorativa contraddistinta da prevalente posizione ortostatica o comunque da particolare gravosità.

Il predetto Personale, successivamente al terzo mese di gravidanza, può richiedere l'esenzione da mansioni che richiedano posture fisse in posizione seduta.

Le richieste devono essere suffragate da idonea certificazione medica.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda accolga le richieste - suffragate da idonea certificazione medica - del Personale femminile in stato di gravidanza adibito a mansioni che comportano l'impiego di videoterminali in via esclusiva, di essere esentato da mansioni che comportano l'impiego di VDT nei primi tre mesi del periodo di gravidanza.

L'Azienda, tenuto conto delle specifiche problematiche di natura preventiva suggerite utili nei vari periodi della gravidanza, accoglie la raccomandazione precisando che della stessa verrà data idonea divulgazione al Personale.

Articolo 57

Il Personale in stato di gravidanza ha diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate con le medesime per la durata del corso stesso. L'effettiva partecipazione andrà documentata a cura della struttura medesima.

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento alle evidenze avanzate dalle Organizzazioni Sindacali in ordine alla possibilità di spostamento dell'intervallo meridiano nei confronti del Personale fruente dei periodi di riposo di cui al D.Lgs. n. 151/2001, al fine di permettere la loro unificazione, l'Azienda significa la propria disponibilità - nell'ambito di quanto previsto dall'Articolo 89, 3° comma, del C.C.N.L. 11/7/99 - fermo restando che ciò deve comunque essere compatibile con le esigenze aziendali di carattere tecnico ed organizzativo dei singoli Punti Operativi interessati.

CAPITOLO 12

ASPETTATIVA

Articolo 58

Trascorso il periodo di congedo straordinario previsto dall'Articolo 49 del C.C.N.L. 11/7/99, il Personale che non sia in grado di riprendere regolarmente le proprie mansioni è collocato - a domanda o d'ufficio - in aspettativa. Essa ha la durata massima di un anno.

Due o più periodi di aspettativa per malattia interrotti da ripresa del servizio di durata non superiore a tre mesi si considerano come formanti un unico periodo.

L'aspettativa per malattia, indipendentemente dalla durata originariamente prevista, termina col cessare della causa per la quale fu accordata. È in facoltà dell'Azienda subordinare la riammissione in servizio ad accertamento medico - attuato nei modi consentiti dalla legge - da cui risulti che l'interessato può riprendere regolarmente le proprie mansioni.

La durata complessiva di più periodi di aspettativa per malattia, comunque distribuiti, non può superare i due anni in un quinquennio; nel computo di tale limite è compresa l'aspettativa prevista dagli artt. 49 e 60 eventualmente fruita nel quinquennio.

Trascorso tale periodo, oppure quello indicato nel 1° comma, il Personale che risulti inabile a riprendere regolarmente le proprie mansioni è licenziato per giustificato motivo.

L'inabilità al servizio è accertata nei modi previsti dalla legge.

Qualora il Personale al termine dell'aspettativa non riprenda servizio, pur essendo venuta meno la causa di infermità, viene considerato dimissionario.

Articolo 59

La lavoratrice madre può ottenere, a domanda, un periodo di aspettativa ulteriore rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge in occasione della

nascita del figlio. Detto periodo pari ad un massimo di tre mesi può essere richiesto sino al compimento del 3° anno di età del figlio medesimo.

L'aspettativa può avere inizio in qualsiasi momento dei trentasei mesi successivi alla nascita.

Il disposto del presente Articolo trova applicazione al Personale che adotti figli di età inferiore ai tre anni.

Articolo 60

Il Personale che abbia superato il periodo di prova ha diritto di ottenere, a domanda, un'aspettativa per giustificati motivi di famiglia o per altri gravi motivi di indole privata.

Detta aspettativa deve essere richiesta possibilmente con un mese di preavviso ed è accordata dalla Direzione aziendale. Essa non può eccedere la durata di un anno nel quinquennio; nel computo di tale limite è compresa l'aspettativa eventualmente fruita ai sensi della norma precedente.

Nei casi di particolare gravità previsti dal D.M. 21 luglio 2000 n. 278 Articolo 2, comma 1°, ed eventuali successive modificazioni e/o integrazioni il Personale può, altresì, richiedere di fruire, in via anticipata, di tutto o parte dell'anno di aspettativa come sopra definita di spettanza per il quinquennio successivo, fermo restando che in tal caso nell'ambito del medesimo il diritto alla stessa viene meno ovvero è limitato correlativamente alla durata dell'anticipo utilizzato.

Il trattamento di cui alla presente norma si intende sostitutivo rispetto alla normativa di cui all'Articolo 4, comma 2°, della legge 8 marzo 2000, n° 53, in quanto complessivamente più favorevole.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda significa che, nella concessione dell'eventuale aspettativa per gravi motivi di indole privata previsti dal 1° comma dell'Articolo 60, favorirà quelle situazioni, provatamente accertate e meritevoli di considerazione, di Personale tossicodipendente o affetto da etilismo che si sottoponga ad effettiva cura riabilitativa.

Raccomandazioni delle Organizzazioni Sindacali

In relazione a quanto previsto dalla norma precedente, le Organizzazioni Sindacali rivolgono espresse raccomandazioni all'Azienda affinché:

- *venga tenuta in particolare considerazione la possibilità per il Personale che ha già interamente fruito dei permessi per assistenza figli da tre a otto anni, nonché in relazione a rilevanti e giustificate motivazioni inerenti l'assistenza dei figli in età prescolare, di ottenere aspettative di breve periodo, da concedere con tempi di preavviso più contenuti rispetto a quelli attualmente previsti;*
- *analoga attenzione sia prestata anche alle fattispecie di richiesta di aspettativa per l'effettuazione di cure termali, opportunamente documentate;*
- *sia tenuta in particolare considerazione la possibilità per il Personale che intenda aderire ad attività formative o di sensibilizzazione predisposte da Associazioni di volontariato riconosciute, di ottenere aspettative di breve periodo;*
- *sia valutato positivamente l'accoglimento delle domande di aspettativa presentate da Personale che intenda impegnarsi in progetti di cooperazione internazionale promossi da organismi non governativi riconosciuti.*

Articolo 61

L'aspettativa, per qualsiasi motivo concessa, comporta la cessazione del trattamento economico.

La retribuzione cessa dal giorno in cui il servizio è interrotto e ricomincia a decorrere dal giorno in cui il servizio è ripreso.

Il periodo trascorso in aspettativa per malattia o in occasione di nascita figli non produce riduzione di anzianità.

Il periodo trascorso in aspettativa per motivi di studio o motivi privati non è computabile agli effetti dell'anzianità.

Articolo 62

Non producono riduzione di anzianità le assenze effettuate per le seguenti causali:

- servizio di leva, richiamo alle armi, ovvero servizio sostitutivo previsto dalla legge;
- aspettativa per malattia decorso il periodo di congedo straordinario;

- aspettativa fruita in occasione della nascita del figlio sino al compimento del 3° anno di età del figlio medesimo;
- permessi non retribuiti di cui all'Articolo 47 D. Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 ed ulteriori permessi per assistenza figli di cui all'Articolo 50.

CAPITOLO 13

TUTELA DELLA SALUTE

Articolo 63

Il Personale addetto in via continuativa ai video terminali ovvero a mansioni di introito/esborso di valori allo sportello può essere sottoposto ad esami oculistici a sua richiesta e previa presentazione di idonea certificazione medica attestante l'esistenza di disturbi visivi. Detti esami sono effettuati durante l'orario di lavoro - a cura e spese dell'Azienda - presso Enti Pubblici od Istituti specializzati di diritto pubblico.

Il Personale addetto in via esclusiva ai centralini telefonici è sottoposto - a cura e spese dell'Azienda - ad esami audiometrici per la verifica delle condizioni uditive. Detti esami, aventi cadenza biennale, sono effettuati presso Enti Pubblici od Istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 64

L'Azienda, attraverso organizzazioni private specializzate in medicina del lavoro, effettua nei confronti del Personale delle aree professionali e del 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi visite preventive periodiche volontarie riferite ad accertamenti medici specifici.

CAPITOLO 14

FLESSIBILITA' DI ORARIO - PAUSE

Articolo 65

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può accordare al Personale delle aree professionali un'elasticità dell'orario di entrata giornaliero nell'ambito di 45 minuti rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato per l'unità produttiva di appartenenza.

L'elasticità giornaliera effettivamente utilizzata può essere recuperata nello stesso giorno ovvero in altre giornate, ma comunque nel corso della settimana lavorativa, con modalità tali da garantire il rispetto del complessivo orario settimanale di lavoro, fermo restando il limite massimo di 9 ore e 30 minuti di prestazione nella singola giornata.

In caso di impossibilità da parte del Personale di effettuare, per qualsivoglia causale, il recupero nei termini predetti, lo stesso avviene in via automatica con deduzione dal montante di "banca delle ore" o di permesso frazionato in essere.

I periodi non recuperati con le suindicate modalità sono considerati come permesso non retribuito, con effettuazione delle relative trattenute sulle prime competenze mensili utili.

Non può in ogni caso fruire della suddetta elasticità il Personale addetto a turni ovvero con orario compreso nel nastro extra standard, nonché con contratto di lavoro a tempo parziale.

A fronte di sopraggiunte diverse esigenze tecniche organizzative e produttive aziendali, la concessione in parola può essere revocata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Articolo 66

Il Personale delle aree professionali può avanzare formale richiesta scritta volta ad ottenere la concessione di effettuare in via non occasionale un intervallo meridiano della durata di 30 minuti, in deroga a quanto in via generale praticato nell'unità produttiva di assegnazione.

Tale concessione - subordinata alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda - viene formalizzata per iscritto e, ove si verificano nuove situazioni operative, può essere revocata in qualsiasi momento con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, parimenti notificato per iscritto all'interessato.

Articolo 67

Agli addetti con esclusività ai centralini telefonici singoli viene concessa una pausa di 30 minuti nella giornata. Detta pausa deve essere fruita in due distinti periodi di 15 minuti, di cui uno nell'arco del pomeriggio, nel corso del quale i due periodi possono essere fruiti anche continuativamente.

Articolo 68

Il Personale addetto allo sportello con mansioni di introito ed esborso di valori ha diritto di usufruire, con modalità compatibili con le esigenze di servizio, di una pausa di 15 minuti dalla predetta mansione specifica durante l'orario di sportello.

Il Personale adibito ai video terminali in via esclusiva o continuativa in alcuni periodi di particolari scadenze, ha di regola diritto, in dette circostanze e limitatamente ai giorni di utilizzo in via esclusiva al video terminale stesso, rispettivamente alle pause di cui al 1° comma dell'Articolo 94 del C.C.N.L. 11/7/99 e al 1° comma del presente Articolo.

Articolo 69

Per quanto specificamente riguarda il Personale appartenente alla 1^a area professionale con mansioni ausiliarie ed il Personale di cui all'Articolo 13, ove ricorrano particolari esigenze di servizio per le quali la legge consenta lavoro domenicale, l'Azienda può stabilire un turno per la prestazione di lavoro in giorno domenicale nel limite di 5 ore.

CAPITOLO 15

MISSIONI - TRASFERIMENTI

Articolo 70

Salvo diverso accordo tra l'Azienda e l'interessato, le missioni non possono superare complessivamente il periodo di sei mesi nell'arco di dodici mesi.

Al Personale inviato in missione in Italia compete, oltre a quanto previsto dall'Articolo 52 del C.C.N.L. 11/7/99, il rimborso delle spese effettive di viaggio in I classe o in aereo (classe turistica) o relative ad altro mezzo preventivamente autorizzato dall'Azienda.

Nota verbale

- In deroga a quanto previsto dalla norma precedente, il Personale entro i primi 12 mesi di servizio - e comunque per periodi continuativi non inferiori a 30 giorni - potrà essere inviato in missione, a seguito di assegnazione provvisoria, presso Filiali situate nella Regione per la quale è stata effettuata la relativa selezione ovvero presso Filiali situate in Regioni limitrofe. Al Personale di cui sopra compete per i giorni di permanenza fuori residenza esclusivamente il terzo di diaria relativo al pernottamento ovvero, in alternativa e secondo quanto usualmente praticato, la sistemazione a cura e spese dell'Azienda o il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e giustificate per il pernottamento.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda ricorra ad assegnazioni temporanee limitate ad un periodo massimo di un anno, con particolare riferimento ai neo assunti.

Articolo 71

Con riferimento a quanto disposto dagli artt. 71 e 92 del C.C.N.L. 11/7/99 viene concesso il riposo compensativo al Personale che, per ragioni di servizio, venga inviato in missione con partenza nella giornata di domenica, nella seguente misura:

- riposo compensativo per le ore antimeridiane di un successivo giorno lavorativo, da individuarsi di massima nel periodo di tempo previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia, ove la partenza per la missione di cui trattasi sia avvenuta tra le ore 15 e le ore 19 della domenica;
- riposo compensativo per un intero giorno lavorativo, sempre individuato secondo quanto sopra precisato, se la missione in questione sia iniziata prima delle ore 15 della domenica.

Articolo 72

In caso di trasferimento di Quadri Direttivi di 3° e 4° livello l'Azienda terrà conto delle condizioni personali e di famiglia che l'interessato potrà rendere note e si darà luogo ad un colloquio preliminare con l'interessato stesso.

Articolo 73

L'Azienda, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il Personale da una ad un'altra unità produttiva.

Per il Personale delle aree professionali ed i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello con almeno 6 anni di anzianità di servizio (esclusi Direttori di Filiali e coloro che prestano servizio in Filiali che costituiscono l'unica unità operativa nell'ambito della provincia), il trasferimento può essere disposto senza il consenso dell'interessato soltanto nell'ambito della provincia oppure in località di altra Provincia che non disti dalla sede di lavoro di provenienza più di 30 chilometri.

Il Personale predetto che presta servizio in Filiali che costituiscono l'unica unità operativa nell'ambito della provincia non può essere trasferito senza il suo consenso quando abbia maturato 20 anni di anzianità di servizio.

Articolo 74

Nell'ipotesi di trasferimento che comporti l'effettivo cambio di residenza, il Personale delle aree professionali ed i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello trasferiti hanno diritto al pagamento di diarie con un minimo di giorni 15 quando non abbiano familiari o parenti conviventi verso i quali siano tenuti all'ob-

bligo degli alimenti e con un minimo di giorni 15 ed un massimo normalmente di giorni 60 quando abbiano familiari o parenti conviventi verso i quali siano tenuti all'obbligo degli alimenti.

Articolo 75

La normativa di cui agli artt. 72 e 98 del C.C.N.L. 11/7/99 si applica anche ai collocamenti a riposo per anzianità.

Articolo 76

Il Personale delle aree professionali ed i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello possono chiedere di essere trasferiti da una ad altra unità produttiva.

Le domande di trasferimento del Personale predetto che abbia almeno 3 anni di servizio sono poste in graduatoria numerata in ordine di presentazione, assumendo come base entità territoriali distinte. Dette domande devono essere inviate alla Funzione Aziendale del Personale con raccomandata con ricevuta di ritorno.

Due Dirigenti della Rappresentanza Sindacale del Personale, dipendenti dell'Azienda, unitariamente designati, possono prendere visione della graduatoria.

Eventuali scavalcamenti nella graduatoria di cui al 2° comma possono intervenire se motivati da esigenze tecnico-organizzative e produttive, intendendosi per tali sia quelle della Filiale o Ente centrale di provenienza, sia quelle della Filiale o Ente centrale di destinazione.

Detti scavalcamenti sono comunicati agli interessati e le relative motivazioni sono esplicate, a richiesta del dipendente o dei Dirigenti sindacali di cui sopra.

CAPITOLO 16

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA E LIQUIDAZIONE

Articolo 77

Fermo restando quanto stabilito nell'Articolo 61, lettera c), C.C.N.L. 11/7/99, il provvedimento di licenziamento per giustificato motivo può essere adottato soltanto qualora il Personale non possa essere utilmente adibito ad altre mansioni.

Nell'ipotesi di cui alla presente norma l'Azienda, nel deliberare il licenziamento, tiene conto della situazione familiare del Personale e dell'anzianità di servizio.

Il Personale licenziato ai sensi della presente norma, quando non abbia maturato il diritto al trattamento di quiescenza, è collocato in disponibilità per un periodo di 6 mesi con diritto alla intera retribuzione, fermo il diritto al riconoscimento del periodo di preavviso od alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso in conformità a quanto previsto dall'Articolo 63 del C.C.N.L. 11/7/99.

Articolo 78

Il Personale cessa d'ufficio dal servizio quando abbia raggiunto i 65 anni di età.

Articolo 79

Nel certificato di cui all'Articolo 61 del C.C.N.L. 11/7/99 viene altresì indicata, a richiesta dell'interessato, la causale della cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 80

Ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto di cui all'Articolo 65 del C.C.N.L. 11/7/99 ed in aggiunta alle voci ivi indicate, concorrono alla costituzione della retribuzione di riferimento:

- gli assegni integrativi e gli ex assegni integrativi previsti per:
 - * 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi;
 - * 4° livello retributivo della 3ª area professionale;
 - * 2° livello retributivo della 2ª area professionale;
- gli assegni di anzianità di cui alla norma transitoria (ex Articolo 38);
- l'indennità funzioni (indennità di direzione);
- l'indennità centralinisti;
- l'indennità VDT Personale ex B.P.L.;
- assegni rischio Monte Pegni;
- le indennità corrisposte al Personale inquadrato al 2° e 3° livello della 2ª area professionale incaricato di particolari mansioni;
- gli assegni ex ristrutturazione e gli assegni individuali, come determinati in applicazione dell'Accordo 25/7/2001.

Articolo 81

Per la risoluzione del rapporto di lavoro che avvenga per giustificato motivo, ovvero per morte, devono essere rispettivamente, in sostituzione di quanto previsto dall'Articolo 62 del C.C.N.L. 11/7/99, osservati i periodi di preavviso o corrisposta l'indennità di mancato preavviso, nei seguenti termini:

Giustificato motivo

- Appartenenti alla 1ª area professionale con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio: mesi 4.

Morte

- Appartenenti al 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi, alla 3ª area professionale e al 3° livello della 2ª, con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio: mesi 4
- Appartenenti al 1° e 2° livello della 2ª area professionale con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio: mesi 3
- Appartenenti alla 1ª area professionale:
 - * con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio: mesi 2
 - * con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio: mesi 3.

Articolo 82

Al Personale femminile che si dimette durante il periodo di gravidanza spetta una speciale assegnazione pari a quattro mensilità di trattamento economico.

Articolo 83

In caso di morte del dipendente, al coniuge o, in mancanza di esso, ai figli minorenni, nonché ai maggiorenni a carico, spetta un'indennità pari ad un'annualità di stipendio percepita dall'interessato al momento del decesso, con un minimo di un'annualità di stipendio di un appartenente al 4° livello della 3ª area professionale al biennio iniziale.

Al coniuge superstite spetta inoltre una maggiorazione del 10% per ogni figlio a carico ai fini fiscali.

Agli eredi viene inoltre corrisposto il trattamento economico fino al termine del mese in cui si è verificato il decesso.

Articolo 84

Al Personale cessato dal servizio per collocamento a riposo l'Azienda, a suo insindacabile giudizio, può concedere, in aggiunta al trattamento di liquidazione contemplato al presente capitolo, e sempre che si tratti di dipendenti ritenuti meritevoli, un'indennità di buonuscita che non può superare come massimo l'importo di un'annualità di retribuzione, qualunque sia l'anzianità.

L'Azienda ha pure la facoltà di concedere, a favore dei congiunti di dipendenti deceduti, un trattamento uguale a quello previsto nel comma precedente, stabilendo, a suo insindacabile giudizio, la persona o le persone beneficiarie.

Articolo 85

È espressamente ammessa, ai sensi dell'Articolo 1252 c.c., la compensazione tra quanto dovuto al Personale cessato o deceduto ed ogni eventuale credito vantato dall'Azienda nei confronti del Personale medesimo.

NORME TRANSITORIE

Articolo 86

Sono inoltre applicabili al Personale in servizio al 31/12/91 le disposizioni di cui alle Leggi 24 maggio 1970 n. 336 e 9 ottobre 1971 n. 824 e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 87

Per il Personale proveniente dalla B.N.C. sono confermate le seguenti disposizioni peculiari per quanto attiene:

- Personale in servizio al 7/3/89: disposizioni di cui all'Articolo 113 del C.C.N.L. 30/4/87 come riportate nella Norma transitoria afferente "modalità per la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso", approvata dal Consiglio di Amministrazione B.N.C. del 7/3/89, nonché maggiori misure di tale indennità per il Personale B.N.C. appartenente alla 1^a area professionale, contenute negli artt. 112 e 114 trascritti nella norma dianzi richiamata;
- Personale assunto dopo il 7/3/89: disposizioni dell'Articolo 113 del C.C.N.L. 30/4/87 come modificate dal Verbale di Accordo 9/11/88, già vigente presso la B.N.C. quale norma aziendale, nonché maggiori misure di tale indennità per il Personale B.N.C. appartenente alla 1^a area professionale, contenute negli artt. 112 e 114 trascritti nella norma dianzi richiamata.

CAPITOLO 17

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 88

La disciplina di cui all'Articolo 26 del C.C.N.L. 11/7/99 è integrata come segue:

- a) Il Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può richiedere di fruire di un'elasticità di 45 minuti in entrata, con correlativo spostamento dell'orario di uscita, fermo restando che ove tale istanza sia riscontrata positivamente si procede ad inserire la relativa clausola nel contratto che regola il rapporto di lavoro.
- b) al Personale con contratto di lavoro a tempo parziale addetto allo sportello con mansioni di introito ed esborso di valori, l'indennità di rischio viene erogata, commisurata al numero di ore lavorate, con le stesse modalità previste per il Personale con contratto di lavoro a tempo pieno che svolge le predette mansioni.

Articolo 89

Costituiscono criteri di priorità - ai fini della precedenza nell'accoglimento - le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per:

- 1) assistenza figli handicappati;
- 2) assistenza figli di età tra 0 e 3 anni, anziani, handicappati o malati, malati cronici;
- 3) assistenza figli di età tra 3 e 10 anni, gravi motivi di salute dei richiedenti;
- 4) motivi di studio od altri gravi motivi personali dei richiedenti.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali, con riferimento alle priorità nella formazione della graduatoria rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda tenga conto, fermi restando gli attuali criteri, del numero dei figli frequentanti la scuola dell'obbligo.

L'Azienda prende atto della raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali.

Articolo 90

Il Personale con rapporto a tempo parziale di durata indeterminata che richieda il rientro a tempo pieno deve dare un preavviso all'Azienda di almeno 3 mesi: in tale caso l'Azienda sarà tenuta ad accogliere la richiesta di rientro.

L'Azienda accoglierà, nel tempo massimo di 6 mesi dalla presentazione, le richieste di passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale presentate per motivi di assistenza di figli handicappati ovvero di familiare convivente portatore di grave handicap, intendendosi per tale quello individuato secondo i criteri utilizzati per la corresponsione della provvidenza annuale prevista dall'Articolo 93.

Impegno dell'Azienda

L'Azienda si impegna a far sì che il 50% dei part-time concessi, a livello nazionale e con riferimento alle strutture centrali e periferiche, sia riservato all'accoglimento di richieste motivate dall'assistenza figli da 0 a 3 anni, con ulteriore impegno all'implementazione di tale percentuale, ove ciò sia compatibile con le esigenze aziendali.

Articolo 91

Al Personale con contratto di lavoro a tempo parziale viene riconosciuto, secondo le regole aziendali vigenti, l'importo di un buono pasto di € 4,13, con assoggettamento di tale importo all'eventuale dinamica riveniente dal C.C.N.L. sul buono pasto e per la misura ivi prevista.

Dichiarazione dell'Azienda

In riferimento alla partecipazione ad iniziative di formazione da parte di Personale con contratto di lavoro a tempo parziale per periodi non ricompresi nell'orario di lavoro stabilito per gli interessati, l'Azienda dichiara che i periodi stessi sono retribuiti con la paga oraria spettante, senza maggiorazioni.

CAPITOLO 18 DISPOSIZIONI DIVERSE

Articolo 92

L'Azienda provvede ad accollarsi le spese di iscrizione agli Albi ed Ordini professionali degli Avvocati, Ingegneri ed Architetti, Geometri, riconoscendone la funzione, rispettivamente, per quei dipendenti, Avvocati ai quali vengono affidate e svolgono prevalentemente mansioni di carattere giudiziale con rappresentanza dell'Azienda in giudizio ed a quei dipendenti Ingegneri, Architetti e Geometri, espressamente designati a firmare progetti ed elaborati in nome e per conto dell'Azienda.

Articolo 93

Al coniuge ed a ciascun figlio, o persona a quest'ultima equiparata, a carico di componenti del Personale - secondo il criterio seguito per la corresponsione degli assegni familiari - che per grave menomazione fisica o psichica risulti handicappato viene corrisposta una provvidenza annuale di € 2.065,483.

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare a presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica rilasciata dalla competente struttura ASL attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di un grave handicap.

*** *** ***

Impegno dell'Azienda

L'Azienda si impegna a fornire copertura assicurativa al Personale delle Aree professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, addetti a turni notturni, compreso il Personale addetto ai sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza ed il Personale di guardiania, intendendosi per turni notturni quelli che cessano dopo le ore 22.30 ed iniziano prima delle ore 6. La copertura assicurativa in questione opera, nei termini più oltre precisati, esclusivamente per la fascia oraria predetta, nonché per l'ulteriore periodo di tempo alla medesima connesso ed occorrente per ritornare alla propria abitazione ovvero per recarsi dalla stessa al lavoro. L'Azienda dichiara in proposito che, in linea di massima, la tutela assicurativa di cui trattasi, da stipularsi con primaria Compagnia, riguarderà le seguenti fattispecie:

- *assicurazione infortuni: per i rischi durante il percorso effettuato dal Personale assicurato per recarsi dalla propria abitazione al posto di lavoro e viceversa, sempre nell'ambito della fascia oraria dianzi citata, sia a piedi che con l'uso e la guida dei normali mezzi di locomozione pubblici e privati. I massimali saranno individuati, in linea generale, in € 129.114,22 per il caso di morte, € 159.937,07 per l'invalidità permanente, con riconoscimento di € 25,82 giornalieri per l'inabilità temporanea e € 51,65 in caso di ricovero in Casa di cura;*
- *assicurazione guasti accidentali autovetture - subiti per urto, collisione e ribaltamento, comprendendo la colpa grave dell'assicurato, del conducente o dei trasportati - prestata per le autovetture indicate in polizza, limitatamente all'uso da parte del Personale predetto per recarsi dalla propria abitazione al luogo di lavoro e viceversa, sempre nell'ambito della fascia oraria citata. Rimborso del danno fino a concorrenza di € 1.549,37 con una franchigia di € 51,65 a carico dell'assicurato.*

L'Azienda si impegna ad estendere la predetta copertura assicurativa altresì al Personale posto in reperibilità ai sensi dell'Articolo 32 del C.C.N.L. 11/7/99, fermo restando che tale copertura viene attivata solo nel caso di effettuazione di interventi espressamente richiesti dall'Azienda ed opera esclusivamente nei giorni di sabato e domenica senza limitazioni di orario, ovvero, negli altri giorni, per gli interventi che iniziano/terminano dopo le 22.30 e prima delle ore 6.

Articolo 94

Nell'appendice n. 2 è riportato l'elenco delle normative aziendali non applicate al Personale assunto successivamente al 16.6.1999 per i primi 4 anni dalla data di assunzione.

A fronte della eventuale trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, per il Personale assunto con contratto di formazione e lavoro tale periodo è considerato utile ai fini della moratoria di cui al comma che precede e dei relativi effetti a tutti i fini contrattuali nazionali ed aziendali previsti per il Personale assunto a tempo indeterminato.

NORMA TRANSITORIA

Articolo 95

Al Personale in servizio al 31/12/2001 per causali verificatesi sino a tale data le anzianità convenzionali di cui all'Articolo 37 del C.C.N.L. 11/7/99 sono

riconosciute anche agli effetti del trattamento economico aziendale relativo agli assegni integrativi del 4° livello retributivo della 3ª area professionale e del 2° livello retributivo della 2ª area professionale.

Per le anzianità convenzionali, oltre a quanto contrattualmente previsto, si applicano le seguenti modalità:

- a) tre anni a chi abbia conseguito o consegua dopo l'assunzione una o più lauree presso Università statali o riconosciute dallo Stato;
- b) un anno agli invalidi civili e del lavoro con percentuali di invalidità superiore al 34% ed inferiore al 50%; due anni agli invalidi civili e del lavoro con percentuale di invalidità non inferiore al 50%.

Le previsioni di cui sopra si applicano anche al Personale assunto con contratto di formazione e lavoro sino al 31.12 2001 all'atto della trasformazione del relativo rapporto a tempo indeterminato.

CAPITOLO 19

DISPOSIZIONI SU OPERAZIONI SOCIETARIE

Articolo 96

Nell'attuale situazione evolutiva degli assetti della Capogruppo e delle Società controllate e tenuto conto degli indirizzi e disposizioni di legge e contrattuali circa le operazioni di conferimento, fusione, scorporo e riorganizzazione/ristrutturazione l'Azienda - in riferimento anche a quanto già praticato in precedenti analoghe occasioni - conferma il proprio impegno ad improntare le iniziative come sopra definite che coinvolgano Personale dipendente da SANPAOLO IMI S.p.A., attraverso le previste fasi di consultazione e confronto con le OO.SS. volte al raggiungimento di intese che prevedano:

- salvaguardia dell'occupazione, attraverso:
 - la ricollocazione, in via prioritaria, delle eventuali eccedenze di Personale presso la Capogruppo od altre Società del Gruppo stesso;
 - ove ciò non si rendesse possibile, il successivo utilizzo di tutti gli strumenti previsti dalle normative vigenti in tema di mobilità, riconversione professionale attraverso la formazione e ricorso al "Fondo di solidarietà";
- gestione mirata dell'eventuale mobilità (riferendosi ad ambiti territoriali corrispondenti, in via prioritaria, alla provincia, ovvero alla regione od a regioni limitrofe) attraverso l'opportuno temperamento delle necessità aziendali e delle esigenze rappresentate dal Personale, considerando, in particolare, le situazioni di disagio oggettivamente accertate;
- rispetto e valorizzazione delle professionalità esistenti in un contesto di trasparente utilizzo degli interventi formativi, anche finalizzati alle necessarie riconversioni/riqualificazioni, e con particolare attenzione nell'assegnazione di posizioni di lavoro e/o specifici incarichi al personale interessato;
- salvaguardia dei complessivi livelli retributivi fruiti e mantenimento dei trattamenti in essere in materia di previdenza complementare ed integrativa aziendale e di assistenza sanitaria integrativa attraverso opportune modifiche agli Statuti di riferimento in sintonia con le previsioni di legge;
- individuazione di idonee forme transitorie di garanzia delle agevolazioni previste in materia di finanziamenti e condizioni per il Personale sino alla formalizzazione di inerenti convenzioni, non inferiori a quelle in essere presso la Società di provenienza, tra Capogruppo e Società di nuova appartenenza degli interessati;
- applicazione al Personale in questione della normativa integrativa

aziendale di pertinenza, sino alla scadenza e/o sostituzione della stessa in forza di rinnovo.

Per tutte le operazioni in discorso l'Azienda assume, altresì, l'impegno a dar corso a sessioni di informativa e confronto, sia preventive che a consuntivo delle varie fasi di intervento ed anche ulteriori rispetto a quanto previsto dalle norme legislative e contrattuali di riferimento, al fine di seguire gli sviluppi dei singoli progetti e verificare l'applicazione dei principi che precedono.

Per quanto attiene le fattispecie di scorporo, cessione di ramo d'Azienda, vendita e/o cessione di sportelli, cessione del pacchetto azionario di controllo a Società non controllate che riguardi Personale dipendente da SANPAOLO IMI, l'Azienda si impegna parimenti a gestire l'operazione con il coinvolgimento della Società acquirente applicando i principi ispiratori delle cessioni all'interno del Gruppo, nell'ambito di accordi da raggiungere, di volta in volta, con le OO.SS., con particolare riferimento alla salvaguardia dell'occupazione, nell'intento di ridurre al minimo le tensioni occupazionali che dovessero derivare anche successivamente al momento della cessione.

In tutte le operazioni di cui sopra – tanto interne che esterne al Gruppo – si esaminano, inoltre, opportune forme di garanzia circa l'erogazione di un premio aziendale di produttività, per l'anno interessato dal mutamento del datore di lavoro, nell'ultima misura fruita allo stesso titolo presso la Società di provenienza.

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione alle evidenze avanzate dalle OO.SS. in corso di trattativa in materia di premio di produttività riguardante le Società interessate dalle predette operazioni interne al gruppo, l'Azienda esprime l'avviso che tra gli indicatori del premio possa essere ricompreso l'Utile Netto Consolidato, nel rispetto delle specificità operative e del mercato di riferimento delle Società stesse.

APPENDICE N. 1

TRATTAMENTO ECONOMICO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/10/99

AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI

ASSEGNO EX RISTRUTTURAZIONE

Percentuale da applicare mensilmente alla			
	voce STIPENDIO	voce SCATTI DI ANZIANITÀ	voce ASS. EX CCNL o IND. RUOLO CHIAVE
QD4	2,00%	2,50%	2,10%
QD3	2,00%	2,50%	1,85%

	quota ex accordo 27/7/94 (58%)		quota variabile eccedente standard (eccedenza al 150%)		quota mensile in sostituzione 1 ^a quota fissa all'1/1/2001	quota mensile in sostituzione 2 ^a quota fissa all'1/1/2001
	Percentuale da applicare mensilmente alla					
	voce STIPENDIO	voce SCATTI DI ANZIANITÀ	voce STIPENDIO	voce SCATTI DI ANZIANITÀ		
QD2	2,44%	4,46%	3,04%	5,54%	29,95	23,49
QD1	2,38%	4,46%	2,95%	5,54%	28,64	23,49
3A-4L	2,38%	4,46%	2,68%	5,00%	26,50	23,49
3A-3L	2,30%	4,46%	2,39%	4,62%	21,89	23,49
3A-2L	2,23%	4,46%	2,20%	4,38%	15,97	23,49
3A-1L	2,16%	4,46%	2,05%	4,23%	15,53	23,49
2A-3L	2,08%	4,46%	1,79%	3,85%	5,12	23,49
2A-2L	2,04%	4,46%	1,76%	3,85%	0	20,16
2A-1L	2,00%	4,46%	1,38%	3,08%	0	18,21
1A-LU	1,89%	4,46%	0,98%	2,31%	0	19,60

**ASSEGNI INTEGRATIVI PER PERSONALE APPARTENENTE AL 4° LIVELLO RETRIBUTIVO DELLA
3ª AREA PROFESSIONALE ED AL 1° E 2° LIVELLO DEI QUADRI DIRETTIVI ED AL PERSONALE
INQUADRATO AL 2° LIVELLO RETRIBUTIVO DELLA 2ª AREA PROFESSIONALE**

PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/11/99 ED ASSUNTO ANTE 19/12/94

ASSEGNI INTEGRATIVI PER QD1 e QD2 (in Euro)

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto												
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
00	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
01	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
02	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
03	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
04	35,64	17,82	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
05	83,41	73,34	63,52	35,64	17,82	==	==	==	==	==	==	==	==
06	103,55	93,48	83,41	83,41	73,34	63,52	==	==	==	==	==	==	==
07	144,61	113,36	113,36	103,55	93,48	83,41	83,41	==	==	==	==	==	==
08	206,84	206,84	175,85	144,61	113,36	113,36	103,55	93,48	==	==	==	==	==
09	240,15	229,05	217,94	206,84	206,84	175,85	144,61	113,36	113,36	==	==	==	==
10	240,15	240,15	240,15	240,15	229,05	217,94	206,84	206,84	175,85	144,61	==	==	==
11	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	229,05	217,94	206,84	206,84	==	==
12	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	229,05	217,94	==
13	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15

**PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/11/99 ED ASSUNTO DA 19/12/94
ASSEGNI INTEGRATIVI PER QD1 e QD2 (in Euro)**

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto												
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
00	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===
01	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===
02	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===
03	17,82	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===	===
04	73,34	63,52	35,64	17,82	===	===	===	===	===	===	===	===	===
05	93,48	83,41	83,41	73,34	63,52	===	===	===	===	===	===	===	===
06	113,36	113,36	103,55	93,48	83,41	83,41	===	===	===	===	===	===	===
07	206,84	175,85	144,61	113,36	113,36	103,55	93,48	===	===	===	===	===	===
08	229,05	217,94	206,84	206,84	175,85	144,61	113,36	113,36	===	===	===	===	===
09	240,15	240,15	240,15	229,05	217,94	206,84	206,84	175,85	144,61	===	===	===	===
10	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	217,94	206,84	206,84	===	===	===
11	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	229,05	217,94	===	===
12	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	===
13	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15	240,15

ASSEGNI INTEGRATIVI PER 3A - 4L (in Euro)

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto												
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
00	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
01	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
02	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
03	17,82	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
04	73,08	63,27	35,38	17,82	==	==	==	==	==	==	==	==	==
05	92,96	83,15	83,15	73,08	63,27	==	==	==	==	==	==	==	==
06	113,10	113,10	103,03	92,96	83,15	83,15	==	==	==	==	==	==	==
07	206,07	175,08	144,09	113,10	113,10	103,03	92,96	==	==	==	==	==	==
08	228,27	217,17	206,07	206,07	175,08	144,09	113,10	113,10	==	==	==	==	==
09	239,38	239,38	239,38	228,27	217,17	206,07	206,07	175,08	144,09	==	==	==	==
10	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	228,27	217,17	206,07	206,07	==	==	==
11	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	228,27	217,17	==	==
12	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	==
13	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38	239,38

ASSEGNI INTEGRATIVI PER 2A2L - PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/11/99 ASSUNTI ANTE 19/12/94 in Euro

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto												
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
00	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
01	6,71	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
02	6,71	6,71	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
03	9,55	6,71	6,71	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
04	15,24	15,24	12,39	9,55	==	==	==	==	==	==	==	==	==
05	18,85	15,24	15,24	15,24	15,24	==	==	==	==	==	==	==	==
06	26,34	26,34	22,72	18,85	15,24	15,24	==	==	==	==	==	==	==
07	30,21	26,34	26,34	26,34	26,34	22,72	18,85	==	==	==	==	==	==
08	38,22	38,22	34,34	30,21	26,34	26,34	26,34	26,34	26,34	==	==	==	==
09	62,49	54,49	46,22	38,22	38,22	34,34	30,21	26,34	26,34	==	==	==	==
10	62,49	62,49	62,49	62,49	54,49	46,22	38,22	38,22	34,34	30,21	==	==	==
11	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	54,49	46,22	38,22	38,22	==	==
12	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	54,49	46,22	==
13	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49

**ASSEGNI INTEGRATIVI PER 2A2L
PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/11/99 ASSUNTI DAL 19/12/94 in Euro**

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto												
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
00	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
01	6,71	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
02	6,71	6,71	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
03	15,24	12,39	9,55	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
04	15,24	15,24	15,24	15,24	==	==	==	==	==	==	==	==	==
05	26,34	22,72	18,85	15,24	15,24	==	==	==	==	==	==	==	==
06	26,34	26,34	26,34	26,34	22,72	18,85	==	==	==	==	==	==	==
07	38,22	34,34	30,21	26,34	26,34	26,34	26,34	==	==	==	==	==	==
08	54,49	46,22	38,22	38,22	34,34	30,21	26,34	26,34	==	==	==	==	==
09	62,49	62,49	62,49	54,49	46,22	38,22	38,22	34,34	30,21	==	==	==	==
10	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	54,49	46,22	38,22	38,22	==	==	==
11	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	54,49	46,22	==	==
12	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	==
13	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49	62,49

**ASSEGNI INTEGRATIVI PER 2A2L
PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/11/99 ASSUNTI DAL 19/12/94 (NO 58%) in Euro**

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto												
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
00	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
01	6,46	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
02	6,46	6,46	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
03	14,72	11,88	9,04	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
04	14,72	14,72	14,72	14,72	==	==	==	==	==	==	==	==	==
05	25,31	21,95	18,33	14,72	14,72	==	==	==	==	==	==	==	==
06	25,31	25,31	25,31	25,31	21,95	18,33	==	==	==	==	==	==	==
07	36,93	33,05	29,18	25,31	25,31	25,31	25,31	==	==	==	==	==	==
08	52,42	44,67	36,93	36,93	33,05	29,18	25,31	25,31	==	==	==	==	==
09	60,43	60,43	60,43	52,42	44,67	36,93	36,93	33,05	29,18	==	==	==	==
10	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	52,42	44,67	36,93	36,93	==	==	==
11	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	52,42	44,67	==	==
12	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	==
13	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43	60,43

**ASSEGNI INTEGRATIVI PER 2A1L
PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/11/99 ASSUNTI ANTE 19/12/94 in Euro**

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto													
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
00	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
01	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
02	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
03	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
04	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
05	2,07	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
06	6,46	6,46	4,39	2,07	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
07	11,88	6,46	6,46	6,46	6,46	4,39	2,07	==	==	==	==	==	==	==
08	22,98	22,98	17,56	11,88	6,46	6,46	6,46	6,46	6,46	==	==	==	==	==
09	28,41	22,98	22,98	22,98	22,98	17,56	11,88	6,46	6,46	11,88	==	==	==	==
10	39,25	39,25	33,83	28,41	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	17,56	11,88	==	==	==
11	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	33,83	28,41	22,98	22,98	22,98	22,98	22,98	==	==
12	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	28,41	22,98	22,98	==	==
13	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	33,83	28,41	22,98	28,41	==
14	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25

**ASSEGNI INTEGRATIVI PER 2A1L
PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/11/99 ASSUNTI ANTE 19/12/94 (NO 58%) in Euro**

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto													
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
00	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
01	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
02	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
03	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
04	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
05	2,07	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
06	6,20	6,20	4,13	2,07	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
07	11,62	6,20	6,20	6,20	6,20	4,13	2,07	==	==	==	==	==	==	==
08	22,21	22,21	16,78	11,62	6,20	6,20	6,20	6,20	==	==	==	==	==	==
09	27,37	22,21	22,21	22,21	22,21	16,78	11,62	6,20	6,20	6,20	==	==	==	==
10	37,96	37,96	32,54	27,37	22,21	22,21	22,21	22,21	16,78	11,62	==	==	==	==
11	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	32,54	27,37	22,21	22,21	22,21	22,21	==	==	==
12	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	32,54	27,37	22,21	22,21	==	==
13	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	32,54	27,37	==
14	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96

**ASSEGNI INTEGRATIVI PER 2A1L
PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/11/99 ASSUNTI DAL 19/12/94 in Euro**

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto												
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
00	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
01	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
02	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
03	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
04	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
05	6,46	4,39	2,07	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
06	6,46	6,46	6,46	6,46	4,39	2,07	==	==	==	==	==	==	==
07	22,98	17,56	11,88	6,46	6,46	6,46	6,46	==	==	==	==	==	==
08	22,98	22,98	22,98	22,98	17,56	11,88	6,46	6,46	==	==	==	==	==
09	39,25	33,83	28,41	22,98	22,98	22,98	22,98	17,56	11,88	==	==	==	==
10	39,25	39,25	39,25	39,25	33,83	28,41	22,98	22,98	22,98	22,98	==	==	==
11	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	33,83	28,41	22,98	22,98	==	==
12	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	33,83	28,41	==
13	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25	39,25

**ASSEGNI INTEGRATIVI PER 2A1L
PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/11/99 ASSUNTI DAL 19/12/94 (NO 58%) in Euro**

prossimo scatto (anche figurativo)	attuale scatto												
	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
00	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
01	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
02	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
03	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
04	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
05	6,20	4,13	2,07	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==
06	6,20	6,20	6,20	6,20	4,13	2,07	==	==	==	==	==	==	==
07	22,21	16,78	11,62	6,20	6,20	6,20	6,20	==	==	==	==	==	==
08	22,21	22,21	22,21	22,21	16,78	11,62	6,20	6,20	==	==	==	==	==
09	37,96	32,54	27,37	22,21	22,21	22,21	22,21	16,78	11,62	==	==	==	==
10	37,96	37,96	37,96	37,96	32,54	27,37	22,21	22,21	22,21	22,21	==	==	==
11	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	32,54	27,37	22,21	22,21	==	==
12	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	32,54	27,37	==
13	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96	37,96

INDENNITÀ VARIE

per 12 mensilità annue

- indennità per i Direttori di Filiale (Quadri Direttivi di 1° e 2° livello)
 - * con almeno 3 addetti (oltre il Direttore) € 144,61
 - * con meno di 3 addetti (oltre il Direttore) € 72,30
- Personale addetto in via esclusiva ai centralini telefonici € 21,69
- indennità per Personale B.P.L. addetto in via continuativa ai VDT € 21,05

PERSONALE ADDETTO AL MONTE PEGNI

- Magazziniere - Perito estimatore
oltre a € 7,58 quale erogazione eventualmente revocabile € 126,62
- Aiuto Perito estimatore addetto alle pignorazioni
oltre a € 5,57 quale erogazione eventualmente revocabile € 126,62
- altri Aiuto Perito estimatore € 90,24

APPENDICE N. 2

ASSUNTI DAL 16/6/99 AL 31/10/1999

- Premio di rendimento ora “assegno ex ristrutturazione” (Articolo 42 ed appendice 1)
 - * 1^a quota fissa per gli importi eccedenti la misura prevista ante accordo 27/7/94,
 - * 2^a quota fissa
 - * parte variabile eccedente il 150%,
- Anticipo scatto nascita figli (Articolo 37)
- Indennità di centralinista (Articolo 41)
- Indennità Monte Pegni (Appendice 1)
- Assunzioni (Articolo 1)
- Assegni di studio (capitolo 8)
- Anzianità convenzionali (Articolo 95)

ASSUNTI DALL'1/11/99

- Anticipo scatto nascita figli (Articolo 37)
- Indennità di centralinista (Articolo 41)
- Indennità Monte Pegni (Appendice 1)
- Assunzioni (Articolo 1)
- Assegni di studio (capitolo 8)
- solo per assunti entro il 31/12/2001 per titoli conseguiti entro la medesima data: Anzianità convenzionali (Articolo 95)

APPENDICE N. 3

AGEVOLAZIONI CREDITIZIE AL PERSONALE

Mutui per l'acquisto della prima casa di abitazione

L'importo massimo concedibile per una prima fascia regolata a tasso variabile è pari a € 104.000,00, fermi restando i requisiti, le procedure e i tassi tempo per tempo previsti dalle comunicazioni aziendali in materia.

Decorrenza: 1.6.2001.

Mutui per l'acquisto della seconda casa

Percentuale massima finanziabile pari al 75% del costo effettivo dell'immobile, ferme le altre regole di fruizione dettate dalle disposizioni aziendali al riguardo.

*** **

I mutui stipulati a condizioni clientela con il SANPAOLO IMI da Personale con contratto di formazione e lavoro durante il periodo di servizio prestato a tale titolo, all'atto della conferma degli interessati sono adeguati alle condizioni in essere per il Personale a tempo indeterminato, se rientranti nei requisiti richiesti dalla normativa in proposito.

Aperture di credito per elasticità di cassa

L'importo concedibile su base fiduciaria è pari a € 2.600,00 nei confronti di tutto il Personale in servizio, ivi compreso quello con contratto di formazione e lavoro, fermi i limiti massimi stabiliti per le varie fasce dell'apertura di credito in questione dalla normativa tempo per tempo vigente.

Copertura assicurativa

Il Personale può aderire a specifica copertura assicurativa - con onere a carico del richiedente - rilasciata a favore della Banca a fronte di insolvenze relative ad aperture di credito con piano di rientro o per elasticità di cassa per la parte non garantita da pegno sul trattamento di fine rapporto.

Tale copertura opera in caso di cessazione dal servizio senza diritto al trattamento pensionistico o morte.

Finanziamenti agevolati per lavoratori portatori di handicap

È prevista la possibilità per il Personale portatore di handicap di accedere a finanziamenti a tasso agevolato finalizzati all'acquisto di materiale/attrezzature mirati al contenimento dei disagi causati dall'handicap stesso.

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione ai finanziamenti agevolati per il Personale portatore di handicap l'Azienda dichiara che:

- *tale finanziamento sarà fruibile dagli interessati svincolato dai limiti relativi all'utilizzo del trattamento di fine rapporto, avrà un importo massimo di € 5.200,00 e sarà erogato dietro presentazione di idoneo giustificativo fiscale delle spese sostenute;*
- *Il tasso applicato ai medesimi viene definito in due punti in meno di quello pro tempore vigente per le aperture di credito con piano di rientro concesse al Personale in virtù della normativa aziendale vigente in materia. La durata del piano di rientro dei finanziamenti in parola sarà parimenti individuata in base a quanto previsto per le predette aperture di credito.*

Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

In applicazione delle previsioni di cui all'ultimo comma dell'articolo 2110 del Codice Civile, così come modificato dall'articolo 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297, si stabiliscono i seguenti trattamenti di miglior favore per quanto riguarda l'anticipazione richiedibile a valere sul trattamento di fine rapporto da parte del Personale:

- la richiesta di anticipazione può essere reiterata per interventi immobiliari, decorsi 5 anni dall'istanza precedente;
- la richiesta di anticipazione viene soddisfatta senza differimenti a fine anno in relazione alla verifica della capienza del plafond massimo di legge.

INDICE

Capitolo 1	
<i>Assunzioni e Inquadramento del Personale</i>	Pag. 5
Capitolo 2	
<i>Diritti e doveri del Personale</i>	Pag. 22
Capitolo 3	
<i>Provvedimenti disciplinari - Licenziamento - Provvedimenti cautelari</i>	Pag. 23
Capitolo 4	
<i>Formazione - Percorsi professionali - Valutazione del Personale</i>	Pag. 27
Capitolo 5	
<i>Promozioni</i>	Pag. 34
Capitolo 6	
<i>Sistema incentivante</i>	Pag. 39
Capitolo 7	
<i>Trattamento economico</i>	Pag. 42
Capitolo 8	
<i>Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio</i>	Pag. 49
Capitolo 9	
<i>Assenze - Permessi - Ferie</i>	Pag. 53
Capitolo 10	
<i>Malattie - Infortuni</i>	Pag. 57
Capitolo 11	
<i>Gravidanza - Puerperio</i>	Pag. 59
Capitolo 12	
<i>Aspettativa</i>	Pag. 61
Capitolo 13	
<i>Tutela della salute</i>	Pag. 65
Capitolo 14	
<i>Flessibilità di orario - Pause</i>	Pag. 66
Capitolo 15	
<i>Missioni - Trasferimenti</i>	Pag. 68
Capitolo 16	
<i>Cessazione del rapporto di lavoro - Trattamento di previdenza e liquidazione</i>	Pag. 71
Capitolo 17	
<i>Lavoro a tempo parziale</i>	Pag. 75

Capitolo 18	
<i>Disposizioni diverse</i>	Pag. 77
Capitolo 19	
<i>Disposizioni su operazioni societarie</i>	Pag. 80
Appendice 1	Pag. 82
Appendice 2	Pag. 96
Appendice 3	Pag. 97