

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DEL GRUPPO CARIFE,
INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (C.C.N.L.) 8/12/2007
(rinnovato con Accordo 19/1/2012) PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA
QUADRI DIRETTIVI ED ALLE AREE PROFESSIONALI**

Il giorno 06/08/2012 in Ferrara

fra

la CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.P.A., rappresentata dal Direttore Generale Daniele Forin, assistito dalla Signora Lilia Tisselli nella sua veste di Responsabile della Direzione Risorse Umane di Gruppo,
e

il PERSONALE DEL GRUPPO CARIFE con esclusione di Banca Farnese S.p.A. per la quale l'applicazione del presente contratto è sospesa fino al 30/6/2013 e si applicherà dall'1/7/2013 qualora la suddetta Società appartenga ancora al Gruppo Carife (la composizione del Gruppo alla data del presente contratto è declinata nell'allegato 1) rappresentato dalle seguenti Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

- FABI (Federazione Autonoma Bancari Italiani) nelle persone dei Signori: Graneli Attilio, Cacciari Francesca, Fiorentini Nicoletta, Geraci Antonino, Gessi Maria Cristina, Grazioli Gloria, Valentini Dario, De Razza Angelo Stefano.

- FIBA-CISL (Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi) nella persona del Signori: Dalprato Luca, Fortini Alessandro, Paganini Marco.

- FISAC-CGIL (Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito) nella persona dei Signori: Cavallini Nicola, Chinelli Agnese, Montanari Paolo, Zanforlini Enrico.

- DIRCREDITO – FD (Associazione Sindacale Nazionale dell'Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito, della Finanza, delle attività similari e strumentali) nelle persone dei Signori: Fanan Mauro, Davi Maurizio.

- UILCA (Unione Italiana del Lavoro Credito Esattorie e Assicurazioni) nelle persone dei Signori: Iseppi Roberto,

si è stipulato

il seguente Contratto Integrativo del C.C.N.L. 8/12/2007 rinnovato con Accordo 19/1/2012 per il Personale del Gruppo CARIFE appartenente alla Categoria Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali:

ART. 1 – Categorie del Personale

In conformità alle disposizioni contenute nel C.C.N.L. 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012, il Personale si distingue nelle seguenti categorie:

1. QUADRI DIRETTIVI
2. AREE PROFESSIONALI

L'Azienda comunicherà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.), a loro richiesta, la consistenza numerica del personale in carico presso le singole dipendenze, nonché l'inquadramento di detto personale.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che nel testo del presente contratto, la Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. potrà essere indicata con "la Capogruppo", il Gruppo CARIFE potrà essere indicato con "Gruppo", così come le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori potranno essere indicate come OO.SS. o R.S.A.

FABI
FIBA
FISAC



ART. 2 – Classificazione Dipendenze delle Aziende di Credito

Le dipendenze delle Aziende di Credito del Gruppo Carife assumono la seguente tipologia:

- Filiali Baricentro
- Filiali Standard
- Filiali Leggere
- Filiali di Consulenza

La collocazione delle filiali nella categoria di appartenenza e l'applicazione delle relative indennità previste nella tabella 2 avverrà entro il 31/12/2012 sulla base di criteri che saranno definiti nel corso di incontri tecnici tra l'azienda e le Organizzazioni Sindacali.

Per quanto riguarda le Dipendenze che verranno aperte successivamente a tale data, la verifica e conseguente classificazione avverrà dopo 12 mesi dalla stessa apertura.

I livelli minimi dei Direttori Baricentro e Standard sono i seguenti:

- Baricentro "A" Quadro Direttivo di IV livello; RC2
- Baricentro "B" Quadro Direttivo di III livello; RC3
- Standard "A": Quadro Direttivo di III livello;
- Standard "B": Quadro Direttivo di II livello;
- Standard "C": Quadro Direttivo di I livello;
- Standard "D" 3a Area Professionale IV livello

Nelle Baricentro "A" con un organico maggiore di 20 FTE al Direttore verrà riconosciuto il Ruolo Chiave 1.

Per quanto riguarda le Dipendenze Standard "D", dopo quattro anni di titolarità effettiva in unità operative della stessa categoria, il Direttore sarà nominato Quadro Direttivo di I livello, ivi compreso il periodo di adibizione precedente alla data del presente contratto.

Il Ruolo Chiave consiste in uno specifico trattamento economico aggiuntivo al trattamento tabellare base fissato in sede nazionale, con pagamento mensile (x 12). Tale trattamento sarà corrisposto anche a coloro che sostituiscono il Direttore, sulla base dei giorni di effettiva sostituzione.

Gli importi dei Ruoli Chiave sono definiti nell'allegata tabella n.3.

Il Direttore di Baricentro e Standard è affiancato, nello svolgimento delle sue mansioni, dalla figura professionale del "Vice".

I livelli minimi dei Vice Direttori Baricentro e Standard sono i seguenti:

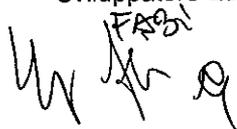
- Baricentro "A": Quadro Direttivo di II livello;
- Baricentro "B": Quadro Direttivo di I livello;
- Standard "A": Quadro Direttivo di I livello;
- Standard "B": 3a Area Professionale IV livello
- Standard "C": 3a Area Professionale III livello
- Standard "D": 3a Area Professionale II livello

In tutte le dipendenze l'organico minimo, salvo particolari eccezioni da concordare, è di 2 persone. Nelle filiali leggere e di consulenza deve essere presente nell'organico almeno un appartenente alla 3a Area Professionale II livello.

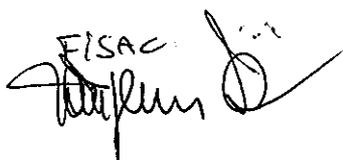
Per le Filiali Leggere, intese come Filiali a ridotta operatività di cassa o ridotto orario di funzionamento, le funzioni di direttore vengono esercitate dal Direttore della Filiale (Baricentro o Standard) di riferimento. Per le Filiali di Consulenza, che non prevedono alcuna operatività di cassa, le funzioni di direttore vengono esercitate dal Direttore della Filiale (Baricentro o Standard) di riferimento.

Nei Mercati Commerciali sono previste le seguenti figure professionali:

- Capo Mercato Commerciale: livello minimo Quadro Direttivo IV livello, Ruolo Chiave 1;
- Sviluppatore Esterno: livello minimo 3a Area Professionale III livello.

FABI


FIBA


FISAC


Si individuano le seguenti ulteriori figure professionali:

- Gestore Imprese: livello di accesso Quadro Direttivo di I livello e dopo un adeguato percorso professionale (formazione, esperienze pratiche e valutazione positiva), della durata massima di quattro anni, livello Quadro Direttivo di II livello;
- Consulente Finanza (con gestione di clientela su diverse dipendenze): livello minimo Quadro Direttivo I livello;
- Consulente Portafoglio Privati: livello minimo 3a Area Professionale III livello e dopo un adeguato percorso professionale (formazione, esperienze pratiche e valutazione positiva), della durata massima di tre anni, passaggio a 3a Area Professionale IV livello.
- Referente Controllo Crediti: livello minimo di 3a Area Professionale IV livello e dopo un adeguato percorso professionale (formazione, esperienze pratiche e valutazione positiva), della durata massima di quattro anni, passaggio a Quadro Direttivo di I livello.

Al personale al quale viene attribuito il mandato ad operare in qualità di Promotore Finanziario, è attribuito il livello minimo di Quadro Direttivo di I livello.

I livelli minimi previsti per contratto, regolamento o atto amministrativo potranno essere ricoperti con dipendenti in possesso di livello gerarchico superiore, senza che ciò possa costituire elevazione degli stessi livelli minimi, ne' obbligo di creazione del livello minimo come sopra previsto.

In casi particolari sarà possibile concordare deroghe dalla presente classificazione (esempio: aperture di nuove dipendenze in località ritenute di interesse strategico, dipendenze con specifiche particolarità, etc....).

Tutti i livelli previsti dal presente articolo, che risultassero vacanti, saranno ricoperti da personale in servizio entro 5 mesi dalla data di assunzione dell'incarico.

Ai Direttori Baricentro e Standard nonché ai Capi Mercato, Gestori Imprese e Consulenti Finanza, verrà riconosciuta una indennità di rappresentanza nella misura stabilita dall'allegata tabella n. 2. Agli Sviluppatori esterni compete una indennità di rappresentanza mensile pari ad 1/3 di quella prevista per i Direttori di dipendenze Standard "C". Tale indennità cessa con il cessare dell'incarico e non compete per il periodo di assenza dal servizio effettivo superiore al mese, escluse le ferie.

L'indennità di rappresentanza sarà corrisposta anche a coloro che sostituiscono i Direttori delle dipendenze, sulla base dei giorni di effettiva sostituzione nella misura di 1/20 per ciascun giorno lavorativo, ferma la misura massima mensile prevista per i titolari di dipendenze. Anche agli addetti in via saltuaria ad opera di sviluppo esterno, compete una "indennità di rappresentanza" giornaliera pari ad 1/20 dell'indennità per ogni giornata intera di adibizione allo sviluppo esterno, con un massimo pari all'indennità mensile.

Nota a verbale 1

Le parti si danno atto che la denominazione di "Direttore Baricentro" o "Standard" per i preposti alle dipendenze, viene assunta per ragioni di immagine e senza che ciò possa costituire titolo di pretesa di inquadramento o livello minimo diverso da quello previsto.

Le parti si incontreranno per il necessario raccordo tra le precedenti figure professionali e le nuove, con particolare riguardo alle Banche incorporate.

In caso di creazione di nuove figure professionali o di modifica delle attuali, le parti si incontreranno per i necessari raccordi.

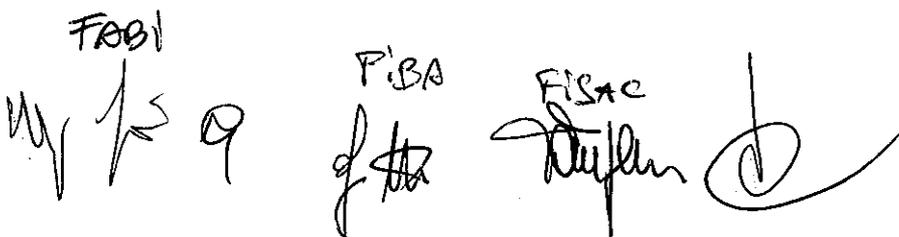
Nota a verbale 2

FTE (in inglese: Full-Time Equivalent) è un metodo che viene usato frequentemente per misurare in maniera univoca il numero dei dipendenti

Un FTE equivale ad una persona che lavora full-time, l'impiego di eventuali dipendenti con orario diverso vengono riparametrati a questa quantità. Ad esempio, una persona con contratto di lavoro a tempo parziale che lavora per cinque ore sarà pari a 0,667 FTE.

Non rientrano in questi conteggi i dipendenti in lunga assenza.

FAB1
P'BA
FISAC

The image shows three sets of handwritten signatures and initials. The first set is labeled 'FAB1' and consists of three distinct marks. The second set is labeled 'P'BA' and consists of a signature that appears to be 'P. BA'. The third set is labeled 'FISAC' and consists of a signature that appears to be 'F. SAC'.

ART. 3 – Classificazione Uffici

Il Gruppo si impegna a portare a conoscenza delle OO.SS. l'organigramma aziendale riferito alla struttura centrale sia della Capogruppo che delle altre Aziende del Gruppo, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione e prima della fase operativa. Detto organigramma conterrà l'indicazione dei responsabili ed i relativi gradi.

La struttura centrale della Capogruppo si articola in:

- Direzioni
- Servizi
- Uffici

La definizione dei livelli minimi degli uffici (Responsabili e Vice) avverrà entro il 31/12/2012 sulla base di criteri che saranno definiti nel corso di incontri tecnici tra l'azienda e le Organizzazioni Sindacali

Per Commercio e Finanza la definizione dei percorsi professionali e dei livelli minimi avverrà entro il 31/12/2012 sulla base di criteri che saranno definiti nel corso di incontri tecnici tra l'azienda e le Organizzazioni Sindacali.

Per quanto concerne la figura del "Vice" si stabilisce che esso è presente negli Uffici dove per il Responsabile è previsto l'inquadramento minimo di Quadro Direttivo di II livello oppure il numero di personale assegnato è superiore a 4 unità complessive.

Ai dipendenti degli Uffici facenti capo alla Direzione Crediti che ricevono dal Consiglio di Amministrazione la nomina a "deliberanti crediti", viene attribuito il livello minimo di Quadro Direttivo di I livello.

L'Ufficio Coordinamento Consulenti Finanza ha al suo interno le seguenti figure professionali:

- Capo Ufficio Coordinamento Consulenti Finanza: livello minimo Quadro Direttivo IV livello + Ruolo Chiave 1;
- Coordinatore Consulenti Finanza: livello minimo Quadro Direttivo II livello + indennità di rappresentanza pari a € 125,00.

Tutti i livelli previsti dal presente articolo, che risultassero vacanti, saranno ricoperti da personale in servizio entro 5 mesi dalla data di assunzione dell'incarico.

ART. 4 – Incarichi 2a Area Professionale

In deroga all'art. 86 del C.C.N.L. 8/12/2007, rinnovato con accordo 19/1/2012, appartiene al III livello della 2a Area Professionale, il personale stabilmente incaricato di svolgere in via continuativa e prevalente il servizio di apertura e chiusura delle cassette di sicurezza.

L'appartenente al III livello della 2a Area Professionale, proveniente da categoria inferiore, potrà svolgere attività promiscua e cioè attività in parte riferibile al III livello della 2a Area Professionale ed in parte riferibile ai livelli gerarchicamente inferiori.

Sono esclusi dall'applicazione del precedente comma gli impiegati che se pur provenienti da categoria inferiore, siano divenuti tali in quanto vincitori di selezioni interne, ovvero di altri criteri aziendali stabiliti, a posti per attività specificatamente impiegatizia.

Al settore "apertura, smistamento e spedizione corriere" oltre al preposto con diretta responsabilità del servizio, e' previsto un coadiutore inquadrabile al II livello della 2a Area Professionale.

Tutti i posti che risultassero vacanti per effetto dell'applicazione del presente articolo saranno coperti entro 5 mesi dalla data di assunzione dell'incarico.

Nota a verbale

Per apertura, smistamento e spedizione corriere si intende la corrispondenza (anche di natura contabile) in arrivo ed in partenza da e per Filiali, Corrispondenti, etc...

FASB


FIBA


FISAC


ART. 5 – Comunicazioni al Personale e OO.SS. - Trasferimenti

I provvedimenti di assunzione, promozione, trasferimento e risoluzione del rapporto di lavoro saranno notificati a tutto il personale ed alle OO.SS. con apposita comunicazione.

DICHIARAZIONE

L'Azienda conferma, in materia di trasferimenti, il proprio orientamento nel senso di:

- 1) in caso di trasferimento, interpellare preventivamente l'interessato e tenere conto, di norma, delle di lui esigenze famigliari e personali;
- 2) valutare positivamente le richieste di trasferimento, quando gli interessati non siano nelle obiettive condizioni di attendere alle mansioni assegnate;
- 3) valutare attentamente le richieste di trasferimento, a domanda motivata del lavoratore, tenuto conto delle attitudini del dipendente stesso e dei limiti delle obiettive possibilità e compatibilmente con le esigenze operative e di servizio. Dopo due anni da eventuale domanda motivata di trasferimento senza esito, l'Istituto comunicherà la motivazione del mancato trasferimento, con possibilità per il dipendente di reiterare la domanda.

A domanda degli interessati, gli stessi potranno essere assistiti nella richiesta dalle OO.SS di appartenenza, ovvero dalla Organizzazione Sindacale alla quale e' conferito mandato.

L'Azienda, infine conferma che, compatibilmente con le esigenze di servizio, favorirà le qualificazioni del personale e la conoscenza dei vari servizi mediante opportuni periodi di avvicendamento dei dipendenti negli uffici e/o nelle mansioni.

ART. 6 – Indennità di disagio

Qualora il Comune effettivo di residenza di un dipendente in possesso di anzianità lavorativa superiore ai 3 anni , ed il Comune della sede di lavoro distino, fra loro, più di 30 km, l'Azienda corrisponderà un'indennità di disagio pari a € 0,13 per ogni km quotidianamente percorso eccedente i 40 km.

Tale indennità viene riconosciuta per un solo viaggio di andata e ritorno nella giornata. Qualora residenza e dimora abituale non dovessero coincidere, ai fini dell'applicazione del presente articolo si terrà conto di quest'ultima. Ai fini della determinazione della distanza si fa riferimento a quanto già descritto nell'art. 10 punto 2.

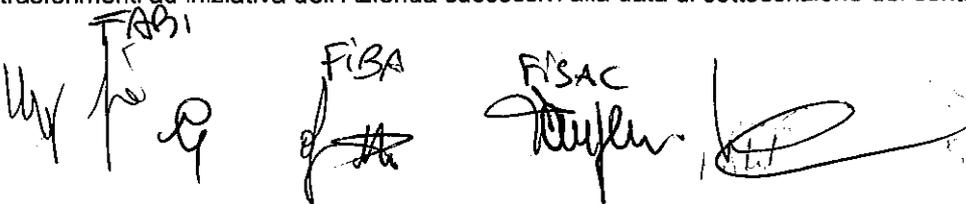
L'erogazione dell'indennità avviene su base mensile ed è ragguagliata alla giornata di effettiva presenza presso la sede di lavoro, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa. Si precisa che alcuna erogazione verrà corrisposta in caso di partecipazione a corsi di formazione. L'indennità non è computabile ai fini della tredicesima mensilità, del TFR, della Previdenza complementare e non verrà considerata nella base di calcolo dell'assegno aziendale di cui all'art . 21.

Resta inteso che nel caso di cambiamento del luogo effettivo di residenza, la misura dell'indennità sarà rideterminata con riguardo alla nuova distanza tra la nuova residenza e la sede di lavoro.

L'indennità non viene erogata:

- al personale destinatario di auto aziendale;
- ai dipendenti che formuleranno per iscritto richiesta di assegnazione ad una specifica sede di lavoro;
- al personale nei confronti del quale è corrisposta apposita erogazione migliorativa con analoga finalità, fino all'intera concorrenza;
- al personale destinatario delle indennità previste dal CCNL 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012 all' art. 82 comma 4 lettera d) e all' art. 105 comma 5 lettera d) fino a cessazione delle stesse;
- al personale che è assegnato presso lo stesso comune di assunzione o di prima destinazione dopo il periodo formativo.

Per i quadri Direttivi di 3° e 4° livello le previsioni del presente articolo troveranno applicazione solo per i trasferimenti ad iniziativa dell'Azienda successivi alla data di sottoscrizione del contratto.

The image shows four handwritten signatures in black ink. Above the first signature is the word 'FAS', above the second is 'FISA', and above the third is 'FISAC'. The signatures are stylized and appear to be from different individuals representing these organizations.

Le previsioni di cui sopra decorreranno dall'01/01/2013.

ART. 7 – Assunzioni e selezioni

L'Azienda informerà preventivamente le OO.SS. circa i criteri che intende, tempo per tempo, adottare in caso di assunzione di personale. Qualora le assunzioni vengano effettuate tramite selezione aziendale, le OO.SS. possono chiedere di intervenire ai lavori di selezione in qualità di osservatrici complessivamente di massima con n. 3 Rappresentanti.

In caso di necessità di copertura di posti nel I livello della 3a Area Professionale, l'Azienda potrà effettuare una selezione interna tra il personale in servizio appartenente alle categorie o livelli inferiori.

Inoltre l'Azienda si impegna, in caso di necessità di copertura di posti nel I livello della 2a Area Professionale, di attingere tale personale dalla categoria inferiore, fatti salvi eventuali obblighi di legge.

ART. 8 - Mansioni

In caso di innovazioni tecnologiche e riorganizzazioni che venissero introdotte dall'Azienda e comportanti l'esercizio di mansioni per le quali non risultasse possibile un preciso inquadramento e/o l'eventuale attribuzione di un livello nei confronti del personale interessato sulla base delle norme del vigente CCNL e di quelle del presente contratto, l'argomento formerà oggetto di esame per la definizione delle questioni relative, anche in vigenza dei contratti medesimi, da parte dell'Azienda e delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Integrativo.

Le conclusioni dell'esame formeranno oggetto di accordo aggiuntivo al presente contratto.

ART. 9 – Avanzamenti di carriera/economici

Per il personale di Carife e Carife SEI in servizio alla data del 19/12/94, ai fini degli avanzamenti automatici di carriera e/o economici di cui agli artt. 10 - 12 e 14 del CCNL 19/12/1994, in applicazione della opzione prevista dagli artt. 4 e 118 del CCNL 22/7/1976, in conformità a quanto disposto dall'art. 12 del Contratto Integrativo Aziendale 19/9/1974 e dall'Accordo Quadro 29/11/94, sono stabiliti i seguenti criteri:

1) Personale appartenente alla 2a Area Professionale III livello ed alla 3a Area Professionale

L'avanzamento automatico di carriera:

a) dalla 2a Area Professionale III livello alla 3a Area Professionale I livello, avviene automaticamente dopo 5 anni di anzianità nel livello, purché il giudizio professionale di sintesi ottenuto sia risultato positivo;

b) dalla 3a Area Professionale I livello alla 3a Area Professionale II livello, avviene automaticamente dopo 7 anni di anzianità nel livello, purché il giudizio professionale di sintesi ottenuto sia risultato positivo;

c) dalla 3a Area Professionale II livello alla 3a Area Professionale III livello, avviene automaticamente dopo 6 anni di anzianità nel livello, purché il giudizio professionale di sintesi ottenuto sia risultato positivo;

2) Personale appartenente alla 2a Area professionale I e II livello

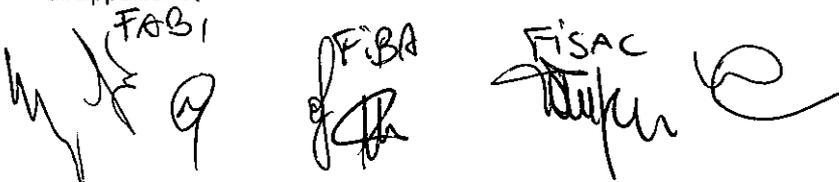
a) il primo assegno di anzianità, nella misura di € 22,35 per 13 mensilità, viene riconosciuto dopo 3 anni di anzianità nel livello, purché il giudizio professionale di sintesi ottenuto sia risultato positivo;

b) il secondo assegno di anzianità, nella stessa misura di cui sopra, viene riconosciuto dopo ulteriori 3 anni di anzianità, purché il giudizio professionale di sintesi ottenuto sia risultato positivo.

3) Personale appartenente alla 1a Area Professionale

Gli assegni di anzianità, nella misura di € 14,90 per 13 mensilità, vengono riconosciuti con le stesse modalità sopra indicate per il Personale appartenente alla 2a Area Professionale, riferendosi l'anzianità all'appartenenza all'Area.

FABI
FIBA
FISAC



Per l'applicazione dei benefici automatici di carriera e/o economici, restano ferme le disposizioni del CCNL.

Al personale appartenente alle tre Aree Professionali che già percepiva l'assegno di anzianità alla data dell'11/7/1999, in occasione della erogazione della 13esima mensilità viene corrisposta una quota a titolo di "differenza assegno di anzianità" come previsto nella tabella Allegato 2 del C.C.N.L. 12/2/2005.

Per il personale assunto dopo il 19/12/1994 vengono applicati gli artt. 10 – 12 e 14 del CCNL 19/12/1994 e le successive modifiche intervenute successivamente alla entrata in vigore del C.C.N.L. 11/7/1999.

L'ausiliario operaio specializzato assunto dopo il 19/12/1994 usufruirà di un solo beneficio economico pari a € 55,61 per 13 mensilità.

Si dà atto che il sistema di valutazione del personale, modificato con l'introduzione del C.C.N.L. 11/7/1999, è uscito dalla fase sperimentale iniziata nell'anno 2006, per cui, con accordo da stipulare entro il 30/4/2013, si definiranno le funzioni aziendali cui il lavoratore potrà ricorrere qualora, ai sensi del comma 6 dell'art. 69 C.C.N.L. 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012, ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta.

ART. 10 – Missioni

1 – Tenuto conto di quanto previsto dall'Art. 64 del CCNL 08/12/2007 rinnovato con l'accordo 19/1/2012 al personale comandato in missione competono le spese di viaggio e il trattamento di diaria come stabilito nei commi che seguono; a tal fine si danno le seguenti definizioni:

- a) si considera "missione" il caso in cui il dipendente sia:
temporaneamente comandato a svolgere la propria attività lavorativa in luoghi diversi dalla propria assegnazione, ovvero dall'ufficio/dipendenza di appartenenza;
- b) qualora residenza e abituale domicilio non dovessero coincidere, ai fini dell'applicazione del presente articolo si terrà conto di quest'ultimo; i dipendenti dovranno comunicare per iscritto al competente Ufficio il proprio domicilio prima della richiesta di missione; in difetto residenza/domicilio coincideranno con i dati in possesso del citato Ufficio.

2 – Sono rimborsate le spese di viaggio effettivamente sostenute e documentate o, nel caso di utilizzo di mezzo proprio o comunque a disposizione del dipendente, l'indennità chilometrica nella misura della minore tra le distanze di residenza e luogo di missione (o il luogo di partenza per la missione con mezzo pubblico) , e tra unità organizzativa di appartenenza e luogo di missione, sempre seguendo la via più breve; a tal fine si considera "via più breve" quella ottenuta sul sito www.viamichelin.it impostando il nome delle due località di partenza/destinazione e selezionando il percorso "più corto".

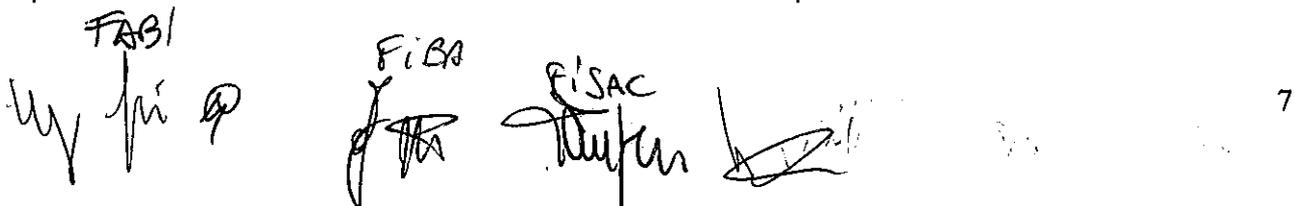
In caso di missioni nelle dipendenze dell'Azienda distanti al massimo 100 chilometri, e' in facoltà del dipendente la scelta del mezzo di trasporto; mentre nei restanti casi e' in facoltà dell'Azienda autorizzare il dipendente, di volta in volta, all'uso del mezzo proprio.

In presenza di uso del mezzo proprio, nei casi in cui ciò è previsto nel presente contratto, le distanze chilometriche per le quali sarà riconosciuto il rimborso sono elencate in apposita Tabella (le distanze saranno reperite dal sito www.viamichelin.it seguendo i criteri di cui sopra che verrà annessa al presente accordo, e che potrà essere variata – con l'accordo delle Parti – per intervenute modificazioni delle distanze o apertura di nuove dipendenze. La Tabella verrà contestualmente pubblicata e aggiornata sul Portale Intranet Aziendale.

In deroga a quanto sopra previsto, per gli spostamenti all'interno delle aree metropolitane, le distanze saranno calcolate utilizzando gli indirizzi di partenza e destinazione e il "percorso consigliato".

3 – Il trattamento di diaria è corrisposto per intero quando nella giornata vi sia la consumazione dei due pasti principali e del pernottamento, o in proporzione di un terzo rispettivamente per ogni pasto o pernottamento consumato in missione. Ai fini del trattamento di cui sopra, la cena si considera consumata in missione ove vi sia rientro alla residenza dopo le ore 20. Il rientro successivo alle ore 22 viene equiparato al pernottamento in missione. Tali orari verranno autocertificati dal dipendente.

FABI
FIBA
FISAC



7

Oltre alle spese di viaggio o indennità km, per le missioni di giornata lavorativa intera, di durata inferiore o pari alle 10 ore (pausa pranzo e tempo di viaggio compresi) verrà riconosciuta la diaria pari ad 1/3; per missioni di durata superiore alle 10 ore e sino alle 12 ore verrà riconosciuta la diaria pari ad 2/3; per missioni di durata superiore alle 12 ore verrà riconosciuta la diaria pari ad 3/3. Tali orari verranno autocertificati dal dipendente.

Es. :

- partenza ore 7,45 rientro ore 17,45: diaria 1/3
- partenza ore 7,30 rientro ore 18 : diaria 2/3
- partenza ore 6,30 rientro ore 19 : diaria 3/3

Il trattamento di diaria è comunque escluso quando il dipendente è comandato presso un'unità organizzativa diversa dalla propria di assegnazione, che disti fino a 25 km dalla residenza/domicilio o dall'unità organizzativa di appartenenza.

In deroga all'art 64 del CCNL 8/12/2007 rinnovato con l'accordo 19/1/2012 quando ricorrano i presupposti per il trattamento di diaria in base al presente articolo, questo spetta fin dal primo giorno di missione.

Per ciascun pasto o pernottamento di cui sopra, in alternativa al rispettivo terzo di diaria, potrà essere chiesto il rimborso a piè di lista documentandone la spesa. In tal caso la liquidazione spetta fino a concorrenza dell'importo della corrispondente quota di diaria.

Per le missioni che comportano il pernottamento fuori sede o la diaria a 3/3, l'Azienda, in alternativa al terzo di diaria, potrà autorizzare il rimborso a piè di lista delle spese di pernottamento in alberghi (o analoghe strutture) fino a "tre stelle" anche qualora tale importo a piè di lista sia superiore al valore del terzo di diaria, quando le circostanze di necessità lo esigano .

Le spese di viaggio per l'uso dei treni saranno rimborsate per la seconda classe.

L'uso degli aeromobili sarà sempre preventivamente autorizzato dall'Azienda.

E' in facoltà dell'Azienda, in presenza di situazioni particolari, autorizzare espressamente l'uso di alberghi (o analoghe strutture) oltre le "3 stelle" o la prima classe per i treni.

Per le missioni comportanti l'effettivo pernottamento fuori sede, l'Azienda, a richiesta del dipendente, alternativamente:

- a) anticiperà una somma corrispondente al 70% delle spese presunte e della diaria per i due pasti, somma che verrà conguagliata con la liquidazione delle competenze relative alla missione;
- b) prenoterà e regolerà anticipatamente spese di viaggio, pasti e pernottamenti.

4 – al personale comandato temporaneamente nell'ambito dello stesso comune dell'unità organizzativa di appartenenza, si riconoscono le spese di viaggio effettivamente sostenute e documentate, o in alternativa, l'indennità chilometrica di cui al comma 2 . Per essi è escluso il trattamento di diaria.

5 – per gli spostamenti effettuati durante l'orario di lavoro (e quindi esclusa la pausa pranzo) che siano conseguenti al lavoro di sviluppo o connaturati al ruolo, alla tipologia di filiale o, previa autorizzazione del diretto superiore, tra dipendenze, per effettive esigenze di servizio, vengono rimborsate le sole spese di viaggio o, in alternativa, l'indennità chilometrica di cui al comma 2.

6 – ai partecipanti ai corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, ovunque e in qualunque forma siano essi organizzati, saranno rimborsate le spese di viaggio sostenute e documentate o, in alternativa, l'indennità chilometrica come previsto al comma 2.

Inoltre per i corsi di giornata lavorativa intera verrà riconosciuta la diaria pari ad :

- 1/3 se il rientro alla propria residenza avviene dopo le ore 18,30
- 2/3 se il rientro è oltre le ore 20.

Tali orari verranno autocertificati dal dipendente.

FAB1
FIDA
FISAC



Oltre la diaria, qualora sia necessario il pernottamento, verrà rimborsato a piè di lista.

7 - L'indennità chilometrica, da corrispondersi al personale dipendente, qualora si avvalga del proprio automezzo, viene così calcolata:

PREZZO DELLA BENZINA/10 x 4,00 = rimborso chilometrico

Il calcolo sarà riferito al prezzo del carburante vigente secondo la tabella settimanale ACI visibile sul sito www.aci.it; l'importo sarà aggiornato trimestralmente (1/1, 1/4, 1/7 e 1/10).

8 - Il Gruppo coprirà con polizza Kasco le autovetture o i mezzi dei dipendenti comandati in missione, con i limiti e le modalità di cui alla polizza assicurativa trasmessa alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, rimanendo inteso che in caso di sinistro indennizzato dalla compagnia assicuratrice, la franchigia corrispondente ad un danno accertato superiore al 20% del massimale assicurato, sarà assunta dall'azienda.

9 - Quanto disposto nel presente articolo è riconosciuto a favore di tutto il personale dipendente compreso il personale a tempo determinato.

10 - Quando il Gruppo fornisce un proprio automezzo, rimangono a carico della stessa Azienda tutti i costi relativi al viaggio (carburante ed eventuali pedaggi autostradali).

11 - Nell'eventualità che il pasto o i pasti vengano offerti dalle strutture nelle quali il dipendente è stato comandato (e comunque siano considerati a carico del Gruppo), non competono al dipendente i corrispondenti terzi della diaria.

12 - Gli importi delle diarie sono quelli previsti dal CCNL tempo per tempo vigente.

13 - Per la determinazione del numero degli abitanti dei centri di destinazione della missione, così come indicato dal CCNL tempo per tempo vigente per la determinazione dell'importo della diaria, si farà riferimento al sito www.demo.istat.it.

14 - L'ufficio di appartenenza del "Personale a disposizione", per gli effetti del presente articolo, è l'Ufficio Gestione e Sviluppo.

15- Le previsioni di cui sopra decorreranno dal 1/1/2013. Sino a 31/12/2012 le Aziende continueranno ad utilizzare le regole in uso.

ART. 11 – Permessi di studio

In applicazione dell'opzione prevista dall'art. 55 del CCNL 22/7/1976, in conformità a quanto stabilito dall'art. 17 del Contratto Integrativo Aziendale 19/9/1974, i lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti per ogni intera giornata in cui sostengono la prova d'esame e nella giornata lavorativa precedente a quella dell'esame (art. 55 CCNL 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012).

Ai lavoratori che sostengono gli esami per il conseguimento della licenza di Scuola Media Inferiore o Superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, ovvero che sostengono l'esame per il conseguimento di una delle lauree di cui all'art. 67 del CCNL 22/7/1976, come modificato dal CCNL 19/3/1987 e "lauree brevi", spetta in aggiunta ai permessi di cui sopra, per una sola volta, un permesso retribuito di 10 giorni lavorativi, da usufruire a richiesta degli interessati.

Inoltre ai suddetti lavoratori spettano, a domanda, permessi non retribuiti di durata non inferiore a 10 giorni lavorativi con un massimo di 30 giorni lavorativi all'anno. Detti permessi vengono concessi per il numero di anni di corso legale degli studi previsti, e per gli studenti universitari fuori corso a condizione che siano regolarmente iscritti all'anno accademico in corso.

Tali permessi dovranno essere richiesti con almeno due settimane di preavviso. I permessi non retribuiti, ad eccezione della mancata retribuzione, non avranno alcuna ripercussione sul rapporto di lavoro.

FAB
UR
FIBA
FISAC

Agli studenti universitari iscritti presso Università di altre città, sempreché la facoltà alla quale sono iscritti non esista presso la città di residenza, si riconoscono come permessi, accordati in occasione di una prova d'esame, le assenze eventuali strettamente necessarie - immediatamente dopo il sostenimento di una prova d'esame - per ritornare dalla sede universitaria. Per detto evento dovrà essere fornita documentazione giustificativa.

Il Gruppo si rende disponibile a valutare di riconoscere ai lavoratori che ne presentino richiesta, qualora gli argomenti di studio siano di interesse bancario o complementari al business aziendale, permessi retribuiti per master e/o corsi parauniversitari documentati per un massimo di 5 giornate lavorative nel corso del rapporto di lavoro. Per particolari corsi di studio, sempreché gli argomenti siano coerenti con quanto previsto al precedente paragrafo, potrà essere prevista la possibilità di utilizzare l'ammontare di ore annuali di formazione previsto dal C.C.N.L. vigente e rimasto non fruito.

Nota a verbale n. 1

Per prove d'esame s'intendono, oltre alle prove stesse, colloqui, prove scritte, esercitazioni necessarie ed indispensabili per il superamento di un esame.

Nota a verbale n. 2

A titolo migliorativo di quanto previsto dal vigente CCNL ai lavoratori che conseguono la licenza di scuola media superiore viene attribuito per una sola volta un premio di €.200,00 con l'esclusione dei titoli a carattere artistico.

Ai lavoratori che conseguono una laurea, qualora gli argomenti di studio siano di interesse bancario o complementari al business aziendale, viene attribuito - per una sola volta - un premio di €. 300,00.

ART. 12 – Permessi retribuiti

In applicazione della facoltà prevista dall'art. 51 primo comma del CCNL 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012, l'Azienda accorderà ai propri dipendenti, al verificarsi delle condizioni previste, i seguenti permessi retribuiti:

- n. 3 giorni lavorativi successivi alla data del decesso del coniuge - partner convivente - figlio - genitore;
- n. 1 giorno lavorativo per decesso di altri parenti o affini sino al III grado;
- n. 2 giorni lavorativi per la paternità;
- permessi retribuiti per il tempo necessario, quando non sia possibile fuori orario di lavoro, al dipendente che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche o ad accertamenti diagnostici, (es: analisi, radiografie, terapie, visite specialistiche etc.), in centri o ambulatori specializzati siti nella provincia e/o comune limitrofo (di lavoro e/o di residenza). Il dipendente dovrà produrre idonea attestazione comprovante la presenza presso la struttura e nel caso in cui sia privata il dipendente dovrà altresì dichiarare la motivazione dell'impossibilità ad effettuare la visita o l'accertamento diagnostico fuori dall'orario di lavoro e, nell'eventualità, la motivazione della necessità dello spostamento fuori dal comune della sede di lavoro.

Eventuali diverse richieste, verranno valutate caso per caso.

Ferma la facoltà prevista dal citato art. 51 del CCNL 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012 l'Azienda, a tal fine, valuterà con disponibilità ulteriori richieste di permesso per situazioni meritevoli di protezione individuate nell'accompagnamento a visite specialistiche di famigliari conviventi, quali: anziani, persone con handicap, figli fino a 14 anni di età, eventuali altri casi eccezionali, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Sono fatte salve previsioni di miglior favore stabilite, tempo per tempo, dalle normative di legge.

Nota a verbale: In caso di problemi interpretativi della norma, le parti si incontreranno, a richiesta anche di una sola delle stesse, per trovare idonee soluzioni.

FISAC
FIBA
FISAC



ART. 13 – Spostamento orario di lavoro

Ad integrazione delle previsioni dell'art. 102 CCNL 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012, l'Azienda potrà accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio, uno spostamento dell'orario di lavoro giornaliero, nei limiti e con le modalità in appresso indicate:

- il dipendente dovrà chiedere una variazione di orario in via continuativa ed a tempo indeterminato e dovrà formulare la richiesta per iscritto alla rispettiva Direzione/Funzione Risorse Umane tramite il diretto superiore;
- la variazione, rispetto all'orario di lavoro applicabile al richiedente, non potrà superare i trenta minuti sia in entrata che in uscita, o anche durante l'intervallo meridiano, con correlativo spostamento di orario;
- presupposto per la concessione, a giudizio finale della Direzione/Funzione Risorse Umane, è l'assenso scritto del Responsabile tempo per tempo della "unità operativa" in funzione della effettuabilità pratica dello spostamento;
- la concessione potrà essere revocata dall'Azienda, anche in via temporanea, per esigenze di servizio e nelle giornate per contratto semifestive con orario ridotto;
- il dipendente potrà rinunciare allo spostamento accordato, di norma, con preavviso di trenta giorni.

Per ciascun dipendente, tutte le proprie timbrature dovranno essere visibili sulla procedura informatica di gestione delle presenze.

In riferimento all'art. 100 del CCNL 8/12/2007 rinnovato con Accordo in data 19/2/2012, i permessi per banca ore potranno essere fruiti per una durata minima di mezz'ora.

ART. 14 – Vestiario

Ai sensi dell'art. 34 del CCNL 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012, al personale appartenente alla 1^a e 2^a Area Professionale (con esclusione del III livello della 2^a Area Professionale), l'Azienda fornirà, qualora le esigenze di servizio lo richiedano a giudizio della Direzione Generale, i seguenti capi di vestiario da usare in servizio:

- 1 abito e due paia di pantaloni/gonne invernali ogni due anni
- 1 abito e due paia di pantaloni/gonne estivi ogni due anni
- 1 giaccone ogni 3 anni
- 1 camice o tuta ad usura
- 6 camicie ogni anno
- 3 cravatte/foulard ogni anno
- 2 paia di scarpe ogni anno
- 1 soprabito ad usura

L'Azienda dichiara che ai fini della sicurezza fisica dei lavoratori, il personale tenuto all'uso della divisa, esclusi gli autisti di rappresentanza, e' esonerato dal portare, all'esterno dell'Azienda segni distintivi tali da farli individuare con facilità.

Il colore e la foggia delle divise saranno concordati fra la Direzione della Cassa e le R.S.A.

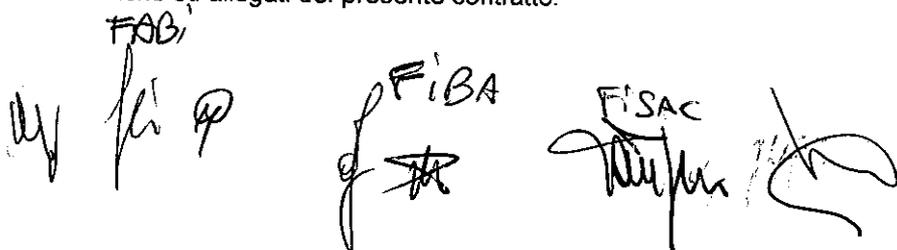
L'Azienda si riserva di determinare il calendario delle forniture dei singoli capi di vestiario con cadenze fisse annuali e con il contestuale riferimento alla generalità dei dipendenti aventi diritto.

Tutti gli indumenti di lavoro previsti dal presente articolo sono da usarsi in servizio ed il dipendente e' tenuto alla loro migliore conservazione e cura.

ART. 15 – Trattamento economico

Il trattamento economico del Personale del Gruppo CARIFE appartenente alla categoria Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali, e' indicato nelle tabelle economiche e relativi allegati del CCNL 8/12/2007 come modificato dall'Accordo di rinnovo del 19/1/2012 ed accordi nazionali successivi, nonché dalle norme, tabelle economiche ed allegati del presente contratto.

FAB
FIBA
FISAC



ART. 16 – Trattamento economico personale a tempo determinato

Il trattamento economico del personale assunto in via straordinaria con contratto a tempo determinato nei casi previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia e dalle norme contrattuali, sarà pari a quello del personale a tempo indeterminato tranne per gli articoli in cui questo tipo di contratto è espressamente escluso.

ART. 17 – Premio rendimento extra standard

Il premio di rendimento extra standard di cui all'art. 41, ultimo comma, del C.C.N.L. 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012 sarà erogato – nel rispetto delle condizioni, modalità e beneficiari ivi previsti – come segue:

- 1) Per il personale di Carife in servizio alla sottoscrizione del presente accordo e quello di Carife Sei ceduto da Carife, gli importi sono riepilogati nella tabella allegata n. 4.
L'inquadramento retributivo sarà riferito alla normale mensilità (esclusa l'incidenza delle gratifiche contrattuali) del mese di dicembre dell'anno di competenza del premio.

Le parti si danno reciprocamente atto che gli importi riepilogati nella tabella di cui sopra, riguardano le situazioni retributive alla data di sottoscrizione dell'accordo, per effetto della ristrutturazione tabellare del C.C.N.L. 11/7/1999. Gli stessi importi seguiranno gli incrementi conseguenti alla contrattazione nazionale, se non espressamente esclusi.

Ai suddetti importi, per il personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1a alla 3a ed al I e II livello dei Quadri Direttivi, verranno sommati gli eventuali trattamenti indennitari ed assegni economici di seguito elencati, con applicazione delle seguenti percentuali, sempreché utili agli effetti della determinazione dell'ex premio di rendimento:

- il 230% di eventuali indennità di rischio fisso ed indennità di rappresentanza per i direttori di filiali o agenzie
- il 230% di eventuale indennità mensile per gli addetti alla "Gestione Hardware", "Infocenter" e "Amministratore di sistema"
- il 230% di assegni eventuali di anzianità
- il 230% dell'indennità di rischio variabile corrisposta agli incaricati ai servizi di cassa, che sarà considerata nella misura del 50% degli importi contrattualmente stabiliti, nel caso di adibizioni, nell'anno di competenza, all'incarico dei servizi di cassa fino a sei mesi, e del 100% per adibizione superiore ai sei mesi.

Per il personale cessato dal servizio prima del mese di dicembre, l'inquadramento retributivo di riferimento sarà quello di risoluzione del rapporto.

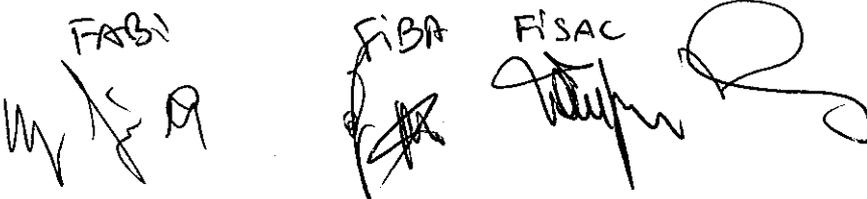
Al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno o rimasto assente dal servizio durante l'anno, anche se non continuativamente, il premio di rendimento extra standard sarà ridotto in dodicesimi per quanti sono i mesi interi di servizio prestato durante l'anno computandosi a favore del lavoratore come mese intero l'eventuale frazione di mese risultante. A questi effetti le assenze per: ferie, permessi per festività soppresse, congedo matrimoniale, permesso studio retribuito e non, malattia ed infortunio nei limiti del periodo di comporto retribuito, gravidanza e puerperio, nonché permessi retribuiti, non sono considerate assenze dal servizio.

- 2) Per il personale di Banca Popolare di Roma in servizio alla data del 13/3/2003 si continuerà ad attribuire con gli stessi criteri applicati al personale proveniente da Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio.

La corresponsione del premio extra standard, ai dipendenti che ne hanno diritto ai sensi del già citato art. 41 ultimo comma del C.C.N.L. 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012, viene effettuata entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di competenza del premio o alla data di cessazione se antecedente.

In caso di passaggio in corso d'anno al III livello dei Quadri Direttivi, il premio di rendimento extra standard sarà corrisposto proporzionalmente al servizio prestato in qualità di Quadro Direttivo di III livello e di Quadro Direttivo di livello inferiore.

FABI
FIBA
FISAC



ART. 18 – Premio Aziendale

Per l'anno 2012, erogazione anno 2013, le parti si incontreranno entro il 15/11/2012 per definire la metodologia ed i criteri di erogazione, per gli esercizi successivi detto incontro dovrà avvenire entro il 30/09.

Il Premio Aziendale sarà diviso per il numero medio dei dipendenti nell'anno e il valore complessivo di erogazione non potrà superare il valore massimo di € 2.750,00 parametrato sugli appartenenti alla 3a Area Professionale III livello - parametro 136,6 della Scala parametrica di seguito riportata:

QUADRO DIRETTIVO IV LIVELLO	235,40
QUADRO DIRETTIVO III LIVELLO	199,40
QUADRO DIRETTIVO II LIVELLO	178,00
QUADRO DIRETTIVO I LIVELLO	167,45
3a AREA PROFESSIONALE IV LIVELLO	146,85
3a AREA PROFESSIONALE III LIVELLO	136,60
3a AREA PROFESSIONALE II LIVELLO	128,90
3a AREA PROFESSIONALE I LIVELLO	122,20
2a AREA E 1a AREA PROFESSIONALE	114,80

Solo per l'anno 2012, per i dipendenti di Commercio e Finanza Leasing Factoring il Premio Aziendale sarà erogato sulla base del modello di calcolo già precedentemente utilizzato dalla stessa società del Gruppo.

ART. 19 – Premio di fedeltà

Al personale che abbia raggiunto il 20° anno di servizio effettivo presso le Aziende del Gruppo, viene corrisposta una speciale gratificazione, assorbente anche il "premio di fine carriera", denominato "premio di fedeltà" pari ad 1/8 della retribuzione globale annua (escluso l'indennità di rischio e tutte le indennità di mansione).

Il premio di fedeltà verrà erogato con la mensilità ordinaria del mese di novembre a tutti i dipendenti che alla data del 31 ottobre abbiano raggiunto l'anzianità prescritta, calcolato sulla base della retribuzione del mese di novembre dell'anno di competenza del premio stesso o dell'ultimo mese lavorato in caso di cessazione dal servizio prima del mese di novembre.

Ferma la misura di 1/8 della retribuzione globale annua, riferita questa alla prestazione a tempo pieno, i periodi di lavoro a tempo parziale sono considerati per intero ai fini della determinazione del numero degli anni di servizio utili al raggiungimento del diritto al Premio, mentre per la determinazione della misura saranno calcolati in proporzione all'effettiva attività lavorativa rispetto al tempo pieno contrattualmente previsto (20/mi di prestazione effettiva fra tempo pieno e tempo parziale).

Il "premio di fedeltà", di cui al primo comma, viene corrisposto agli aventi diritto di cui all'art. 2122 del C.C. in caso di morte prima dei 20 anni, ma dopo i 15 anni di servizio effettivo, in ragione dei 20/mi di servizio prestato.

ART. 20 – Assegno ad personam 2a Area Professionale

In deroga alla previsione di cui all'art. 90 del CCNL 12/2/2005, nell'ipotesi di avanzamento dalla 1a Area Professionale alla 2a Area Professionale, fermo quant'altro previsto dal vigente CCNL, l'assegno "ad personam" eventualmente risultante, non sarà riassorbibile con i futuri miglioramenti, ma lo sarà in concomitanza del maturare dell'ultimo scatto tabellare di anzianità previsto per la nuova Area o in caso di passaggio alla 3a Area Professionale.

ART. 21 – Assegno aziendale

Al personale dipendente viene corrisposto, per tutte le mensilità (ordinarie ed aggiuntive) nonché per il premio di rendimento extra standard, se erogato, e per eventuali erogazioni occasionali un "assegno aziendale" pari all'8,75% di tutte le voci del trattamento economico in vigore, a qualsiasi titolo corrisposto, nonché su eventuali nuove voci che dovessero essere istituite in forza di accordi economici o normativi nazionali e/o aziendali, soggette a contributi assistenziali/previdenziali, computato sulla base soggetta a tale

FAS
W@15
FIBA
FISAC

contribuzione con quota a carico del dipendente e per il numero di volte in cui tali voci di trattamento economico sono erogate, ad eccezione delle voci espressamente escluse per accordo sindacale.

La previsione di cui al comma precedente continuerà a trovare applicazione nei soli confronti del personale in servizio presso la Cassa di Risparmio di Ferrara alla data del 1° gennaio 1995.

Per il personale proveniente dalla Banca di Credito Agrario di Ferrara, in servizio alla data del 1/1/1995, l'aliquota sarà del 4,75% anziché dell' 8,75%, con decorrenza 1/1/1995 e ferme tutte le modalità ed i criteri di calcolo di cui al 1° comma.

ART. 22 – Assegno aziendale di produttività

In applicazione degli artt. 17 e 18 dell'A.E.N. 19/3/1987, previsto per le Aziende destinatarie del C.C.N.L. ACRI, è istituito, per il personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1a alla 3a ed al I e II livello dei Quadri Direttivi, con decorrenza dal 1/1/1988, l'"assegno aziendale di produttività" assorbente i miglioramenti economici di cui al citato art. 17 e l'"assegno aziendale ex accordo 5/12/1984", parametrato con il protocollo modificativo 8/2/1985, di cui al richiamato art. 18, da erogarsi nella misura e con le modalità in appresso indicate.

Premesso che, a decorrere dall'1/1/1997 l'assegno è stato determinato nella misura del 100% delle voci mensili: Paga base, Scatti di anzianità, Carica e Mensa e che tali voci sono state parzialmente accorpate e ridistribuite a partire dal gennaio 2000 a seguito della nuova struttura della retribuzione prevista dal C.C.N.L. 11/7/1999, l'erogazione dell'assegno viene effettuata come da tabella allegata n. 1.

L'assegno di cui al presente articolo viene corrisposto in proporzione al servizio prestato nell'anno, in unica soluzione in via anticipata, con i criteri previsti per la corresponsione della gratifica natalizia (o 13esima mensilità) di cui all'art. 42 del CCNL 08/12/2007 rinnovato con l'accordo 19/1/2012.

Essendo una erogazione riveniente dal C.C.N.L. ACRI, la previsione di cui ai commi precedenti continuerà a trovare applicazione nei soli confronti del personale in servizio al 06/08/2012 presso la Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. e del personale ceduto dalla stessa.

L'assegno aziendale di produttività viene erogato, al personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, con il pagamento del rateo mensile di retribuzione del mese di gennaio di ogni anno, con riferimento al livello retributivo di appartenenza di ciascun dipendente alla data del 1° gennaio dell'anno cui il medesimo assegno si riferisce.

Per il personale per il quale si debba provvedere al proporzionale recupero di somme non dovute, l'assegno di produttività sarà conguagliato, con i criteri di cui ai precedenti commi, con le competenze del mese di dicembre, o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro o dell'avanzamento al III livello dei Quadri Direttivi.

ART. 23 – Indennità di rischio

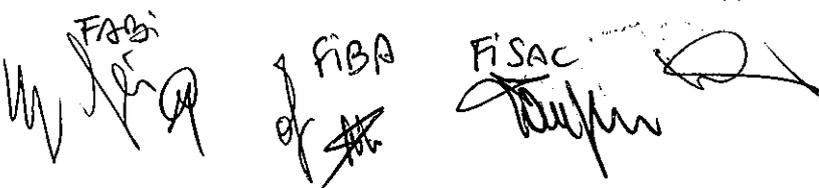
Al personale incaricato dei servizi di cassa spetta un'indennità di rischio nella misura indicata nell'Allegato 5 del C.C.N.L. 8/12/2007 rinnovato con l'accordo 19/1/2012.

Ai fini dell'indennità di rischio, tutte le dipendenze vengono classificate di 1ª Categoria ovvero capoluoghi di Provincia e centri aventi intenso movimento bancario.

Il personale incaricato dei servizi di cassa presso le dipendenze, potrà essere alternativamente adibito ad attività di sportello o di retrospartello, con possibilità di rotazione negli incarichi. L'indennità di rischio pertanto viene erogata ad adibizione nella seguente misura:

- 30% dell'indennità mensile da 1 giorno a 5 giorni di adibizione effettiva nel mese;
- 50% dell'indennità mensile da 6 giorni a 8 giorni di adibizione effettiva nel mese ;
- oltre l' 8° giorno di adibizione effettiva nel mese - indennità intera.

L'indennità di rischio è utile al calcolo del trattamento di fine rapporto.

The image shows three handwritten signatures. The first signature is on the left, with 'FABB' written above it. The second signature is in the middle, with 'FIBA' written above it. The third signature is on the right, with 'FISAC' written above it. Each signature is accompanied by a checkmark.

ART. 24 – Indennità locali sotterranei

Al Personale comunque addetto al servizio di Cassette di Sicurezza della Sede di Ferrara, viene corrisposta l'indennità prevista dall'Allegato 3 del C.C.N.L. 8/12/2007 rinnovato con l'accordo 19/1/2012 a titolo di "lavori svolti in locali sotterranei".

L'indennità di sotterraneo viene corrisposta al personale di cassa addetto al caveau della Sede Centrale.

Al personale addetto saltuariamente ai servizi di cui ai commi 1 e 2, l'indennità sarà corrisposta nella misura di 1/20 per ogni giorno di effettiva prevalente adibizione; oltre i 10 giorni l'indennità sarà corrisposta per intero.

L'indennità di cui al presente articolo cessa con il cessare dell'incarico.

In caso di assenza, per motivi diversi dalle ferie, l'indennità sarà sospesa a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di inizio dell'assenza stessa.

ART. 25 – Reperibilità

Ai sensi dell'art. 34 CCNL 12/2/2005, l'Azienda potrà richiedere la reperibilità nell'intero arco della settimana, al personale addetto all'estrazione di valori, ai sistemi di sicurezza, ai presidi di impianti tecnologici e ai servizi automatizzati alla clientela.

Nel predisporre il servizio l'Azienda terrà conto delle richieste avanzate dai dipendenti, compatibilmente con le esigenze di servizio, e predisporrà opportune turnazioni nell'ambito degli organici addetti all'attività interessata alla reperibilità, impegnandosi ad agevolare l'inserimento di un adeguato numero di dipendenti nelle specifiche turnazioni.

Al personale appartenente alle tre Aree professionali e per il I e II livello dei Quadri Direttivi, verranno corrisposti i seguenti compensi per ogni giornata di reperibilità:

- indennità di reperibilità fino a 12 ore € 21,69. Oltre € 40,28;
- rimborso delle spese di viaggio eventualmente sostenute;
- pagamento dell'eventuale diaria se, per l'intervento, è necessaria la consumazione del pasto fuori sede;
- compenso di prestazione straordinaria, limitatamente al personale delle 3 Aree professionali, per la durata dell'intervento, con un minimo di 1 ora o, se inferiore, € 18,42.

Per i Quadri direttivi di III e IV livello, qualora l'Azienda si avvalga della facoltà di richiedere la reperibilità in presenza di esigenze di servizio, sono previsti i seguenti compensi:

- indennità di reperibilità di € 38,73 per le 24 ore della giornata, ragguagliate alle ore della reperibilità giornaliera richiesta con un minimo di € 25,82;
- compenso di € 58,13 per ogni intervento effettuato in tempi nei quali non è prevista la presenza in servizio; nell'ipotesi in cui si rendano necessari più interventi nella giornata, il compenso successivo al primo sarà ridotto del 50%;
- rimborso delle spese di viaggio eventualmente sostenute;
- pagamento dell'eventuale diaria se, per l'intervento, è necessaria la consumazione del pasto fuori sede e/o del pernottamento.

In caso di mancata effettuazione del pieno periodo di reperibilità stabilito (giornaliero o settimanale) in conseguenza di effettivo impedimento, da comunicare tempestivamente alla Direzione dell'Azienda, l'indennità di reperibilità verrà proporzionalmente decurtata.

Le indennità ed i compensi di cui sopra si intendono espressamente esclusi dalla retribuzione utile per il calcolo del contributo al Fondo di previdenza complementare, dal computo della retribuzione annua utile al fine della determinazione del trattamento di fine rapporto e dalla base di calcolo delle mensilità eccedenti le 12 mensilità ordinarie e da qualsiasi altra maggiorazione contrattuale prevista dal trattamento economico, limitatamente ai Quadri direttivi di III e IV livello.

Gli interessati alla reperibilità continueranno a svolgere la normale attività lavorativa secondo le norme contrattuali in vigore.

FABI
FIBA
FISAC



ART. 26 – Indennità di intervento

Ai dipendenti che, per obbligo d'Ufficio o per incarico ricevuto dal Gruppo debbano intervenire fuori orario di lavoro, ad attività di verifica o di controllo, secondo le istruzioni ricevute, per i casi di emergenza (allarmi, fatti criminosi, calamità naturali, etc.) coinvolgenti le singole unità operative, nonché per comprovate ragioni di necessità, l'Azienda riconoscerà una indennità di intervento di:

- € 22,72 per il personale appartenente alle Aree Professionali dalla prima alla terza per ogni prestazione richiesta dalla emergenza verificatasi fra le ore 22 della sera e le ore 6 del mattino successivo
 - € 51,65 per il personale appartenente alla categoria Quadri Direttivi per le prestazioni richieste dalla emergenza verificatasi fra le ore 19,30 della sera e le ore 7 del mattino successivo nei giorni lavorativi e nell'intera giornata, nei giorni festivi
- oltre il rimborso della prestazione straordinaria, ove prevista e secondo le misure contrattualmente previste, per il tempo occorrente per l'intervento, nonché il rimborso delle spese di viaggio eventualmente sostenute. Riconoscerà inoltre il pagamento della diaria per missione fuori dalla sede di lavoro se è necessaria la consumazione del pasto e/o il pernottamento.

Al personale appartenente alla categoria Quadri Direttivi a cui il Gruppo richieda la presenza di rappresentanza fra le ore 19,30 e le ore 7 verrà riconosciuta una indennità di intervento di rappresentanza di € 51,65.

Per gli stessi interventi effettuati fuori dagli orari previsti dal primo comma, al dipendente competerà il pagamento del compenso per le prestazioni straordinarie occorrenti, ove previste, ed il rimborso delle eventuali spese di viaggio sostenute.

ART. 27 – Indennità di rappresentanza

Al personale appartenente alla 2a Area Professionale con mansioni di autista in via continuativa, compete una "indennità di rappresentanza" di € 25,82 mensili per 12 mensilità, cessante al cessare dell'incarico e non è dovuta per il periodo di assenza dal servizio superiore al mese escluse le ferie.

ART. 28 – Indennità Hardware/Infocenter

Al personale addetto alla funzione "Gestione Hardware", "Infocenter" e "Amministratori di sistema" e' attribuita una indennità mensile, per 12 mensilità, di € 41,32, cessante con il cessare dell'incarico e non competente per il periodo di assenza dal servizio superiore al mese escluse le ferie.

ART. 29 – Maggiorazione per laurea

In base al "Protocollo per il personale delle banche già destinatarie dei C.C.N.L. ACRI", al personale in servizio alla data dell'11/7/1999 al quale l'Azienda abbia chiesto come titolo di studio una laurea conseguita in una Università o Istituto equiparato, la maggiorazione prevista dall'art. 48 del CCNL 19/12/1994 e dall'art. 25 del C.C.N.L. 16/6/1995 viene fissata nella misura del 10%. Qualora l'Istituto abbia chiesto, oltre la laurea, l'iscrizione agli albi professionali (Avvocati o Ingegneri), la maggiorazione di cui sopra sarà:

- per il personale appartenente al III e IV livello dei Quadri Direttivi, pari al 55% dell'indennità di laurea (indennità di professione – art. 27 C.C.N.L. 16/6/1995);
- per il personale appartenente alle Aree Professionali dalla 1a alla 3a ed al I e II livello dei Quadri Direttivi, elevata al 15%.

Nulla sarà erogato, a tale titolo, al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del C.C.N.L. 11/7/1999.

FABI
W J P

FIBA
P

FISA C
M

ART. 30 – Fondo Previdenza Complementare

In applicazione del D.Lgs. 124/1993, successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 252/2005, ed in applicazione degli Accordi Aziendali per la previdenza complementare stipulati il 9/10/1997 e il 26/11/2011 e relative appendici, il personale di Carife e Carife SEI assunto dopo il 28 aprile 1993 con esclusione di quello assunto con contratto a tempo determinato, ha facoltà di aderire al Fondo di Previdenza Complementare Previbank dalla data di assunzione, purché abbia manifestato tale volontà ai sensi dell'art. 3, comma 4 del D.Lgs. 124/93, con una aliquota a carico dell'Azienda pari al 3%.

Resta fermo quanto già previsto dagli accordi Aziendali per la previdenza complementare stipulati il 29/12/1994 e 2/5/1995 e relative appendici, nonché l'Accordo Aziendale ex Banca di Credito Agrario stipulato il 9/11/1990 e relative appendici e l'articolo 16 dell'Accordo Quadro di Fusione del 29/11/1994.

A decorrere dall'1/1/2013, per tutti i dipendenti del Gruppo, la percentuale di contribuzione al Fondo di Previdenza a carico Azienda verrà adeguata al 3,50% attraverso la stipula di accordi specifici da trasmettere al Fondo Pensione Previbank.

A decorrere dall'1/1/2013 al personale proveniente da Banca Modenese, per il quale la previdenza complementare a tutt'oggi non è prevista, verrà garantita attraverso il Fondo Pensione Previbank; verrà previsto il passaggio al Fondo Pensione Previbank anche per il personale attualmente iscritto a Fondo Aperto Fondiaria Previdente.

Per i dipendenti di Banca Popolare di Roma provenienti da Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio già beneficiari del "Fondo Pensione per il Personale della Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio" (n. iscrizione Albo 1022 del 5/6/2000), che prevede una contribuzione a carico azienda pari al 4,25%, verranno mantenute l'iscrizione e le condizioni attualmente previste.

ART. 31 – Premorienza/invalidità

Come previsto dall'art. 4/h dell'Accordo 29/12/1994 relativo alla Previdenza Complementare (Allegato E) e dall'art. 35 comma 6 del C.I.A. 29/12/2003 (Allegato F), a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato, con contratto di inserimento e di apprendistato, l'Azienda assicura in caso di morte ed invalidità totale e permanente comportante la perdita di ogni capacità lavorativa ed il conseguente collocamento a riposo per cause diverse dall'infortunio, una somma lorda che per l'anno 2012 è pari ad € 123.374,11.

In caso di decesso del dipendente saranno beneficiari i suoi aventi causa secondo le norme dell'art. 2122 del codice civile.

La predetta somma sarà di anno in anno, indicizzata al tasso utilizzato per il Trattamento di Fine Rapporto quale risulta al 31 dicembre dell'anno precedente.

Per il personale appartenente al III e IV livello dei Quadri Direttivi l'importo di cui al 1° comma è incrementato di un importo fisso di € 77.468,53.

E' data facoltà al dipendente appartenente al III e IV livello dei Quadri Direttivi, di aggiungere al capitale assicurato di cui al precedente comma una ulteriore copertura assicurativa in caso di premorienza da scegliere individualmente fra uno dei due importi, rispettivamente di € 51.645,69 oppure di € 103.291,38, con contribuzione a totale carico dell'interessato.

Il trattamento previsto dal presente articolo verrà esteso a tutto il Personale del Gruppo, a decorrere dall'1/1/2013.

Resta fermo quanto già previsto dall'Accordo Aziendale 29/12/1994.

ART. 32 – Polizza infortuni

Tutto il personale del Gruppo e' coperto, ai fini della morte o della invalidità permanente, mediante una polizza infortuni per rischi professionali ed extra professionali, stipulata dal Gruppo, per i seguenti massimali come segue:

FAB/1
FIBA
FISAC



- € 330.000,00 in caso di morte
- € 441.000,00 in caso di invalidità permanente

Limitatamente agli infortuni extra professionali, viene mantenuta la franchigia del 3% in caso di invalidità permanente fino ad un rimborso di € 210.000,00. Oltre tale importo, la franchigia è elevata al 5%.

Il personale concorrerà al pagamento dei premi di polizza nella misura del 20% dei premi stessi, corrispondente al premio fissato per la copertura del rischio extra professionale.

La copertura prevista dal presente articolo verrà estesa a tutto il Personale del Gruppo compreso il personale incorporato da Carife di Banca Popolare di Roma, Banca Modenese e BCCR a decorrere dall'1/1/2013. Fino al 31/12/2012 continueranno ad essere garantite le coperture assicurative in uso.

Nota a verbale n. 1

La costituzione della suddetta assicurazione non esonera l'Azienda e le OO.SS. dei lavoratori dall'impegno di ricercare l'adozione delle misure atte ad eliminare o prevenire le conseguenze di atti criminosi.

Nota a verbale n. 2

L'Azienda è facoltizzata a stipulare separate polizze per rischio professionale e rischio extraprofessionale, ferma la copertura assicurativa complessiva e la ripartizione del premio come previsto dal presente articolo.

ART. 33 – Convenzione sanitaria

Per tutti i dipendenti con esclusione di quelli assunti con contratto a tempo determinato, il Gruppo assicura una prestazione assistenziale di natura sanitaria con un onere complessivo a carico dell'Azienda pari ad € 488,00 annue pro capite. In presenza di cambiamenti, normativi o di altra natura, che in fase di rinnovo della polizza comportino una diminuzione delle prestazioni, le parti si incontreranno per le valutazioni del caso.

In casi particolarmente gravi il Gruppo si impegna ad anticipare l'ammontare dei rimborsi previsti dalla copertura sanitaria in essere.

Il testo integrale della Convenzione Sanitaria è consultabile sul Portale Intranet Aziendale.

Prevenzione: il Gruppo si fa carico di fornire il vaccino antinfluenzale a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta.

ART. 34 – Polizza rischi attività professionale

Il Gruppo si impegna a mantenere in essere, a proprio carico, le polizze che coprono i rischi professionali derivanti dall'attività lavorativa del personale.

ART. 35 – Contributo per figli portatori di handicap

Viene riconosciuto un contributo annuo di € 1.033,00 ai dipendenti con figli portatori di handicap, da erogarsi entro trenta giorni dalla richiesta debitamente documentata. Nella sola ipotesi in cui il figlio portatore di handicap del dipendente risulti fiscalmente a carico, tale contributo verrà elevato a € 1.550,00. A decorrere dall'1/1/2013, nella sola ipotesi in cui il figlio portatore di handicap del dipendente risulti fiscalmente a carico, tale contributo verrà elevato a € 2.000,00.

ART. 36 – Buono pasto

A ciascun dipendente del Gruppo spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 98 del C.C.N.L. 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012 ed ai turnisti, un buono per la consumazione del pasto di € 5,25 giornalieri. Per i dipendenti con contratto part-time, il buono pasto viene erogato tenuto conto del valore previsto per il personale con contratto full time, in proporzione alla effettiva attività lavorativa rispetto al tempo pieno.



 FIBA

Per il personale riveniente da Banca Popolare di Roma, Banca Modenese, Banca di Credito e Risparmio di Romagna, a decorrere dall'1/1/2013 l'importo del buono pasto viene adeguato a quanto sopra previsto.

Per il personale di Commercio e Finanza verrà mantenuto l'attuale buono pasto di € 6,50 per ogni giorno di presenza; per i dipendenti con contratto part-time, il buono pasto viene erogato tenuto conto del valore previsto per il personale con contratto full time, in proporzione alla effettiva attività lavorativa rispetto al tempo pieno.

Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

ART. 37 – Riconoscimento anzianità

Il Gruppo riconoscerà al personale, soggetto al presente contratto quale servizio effettivo, il periodo di lavoro prestato in qualità di dipendente presso il Gruppo, con contratti tempo per tempo previsti dalle normative di legge, in data anteriore all'assunzione in via ordinaria.

Il Gruppo e le OO.SS. firmatarie del presente contratto si riservano di esaminare eventuali casi atipici di preservizio per una soluzione possibilmente analoga.

ART. 38 – Programma formativo

Ad integrazione delle previsioni dell'art. 66 del CCNL 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012, il Gruppo sentirà le eventuali osservazioni delle R.S.A. sul programma formativo da predisporre per l'anno successivo, in un apposito incontro da tenersi entro il mese di febbraio di ogni anno. All'inizio di ogni anno, dopo l'apposito incontro tra le Parti aziendali, programmi e modalità di effettuazione dei corsi verranno portati a conoscenza di tutto il Personale. La Capogruppo provvederà, con l'adozione di opportuni strumenti, affinché il Personale possa, tempo per tempo, verificare l'andamento, rispetto ai limiti contrattualmente previsti, della fruizione del pacchetto formativo ed inoltrare – entro il primo bimestre dell'anno successivo a quello di competenza – le richieste di completamento dello stesso all'Ufficio Formazione che le valuterà e le attuerà in coerenza con il ruolo ricoperto.

Si dà atto che, stante le specificità dei ruoli e delle funzioni di Commercio e Finanza Leasing e Factoring, l'Ufficio Formazione della Capogruppo sarà, all'occorrenza, di supporto all'ufficio preposto della società nella predisposizione e attuazione dei programmi formativi annuali. La Direzione di Commercio e Finanza Leasing e Factoring provvederà, con l'adozione degli strumenti che riterrà più idonei, affinché il Personale della Società possa, tempo per tempo, verificare l'andamento, rispetto ai limiti contrattualmente previsti, della fruizione del pacchetto formativo annuale ed inoltrare, entro il primo bimestre dell'anno successivo a quello di competenza, le richieste di completamento all'ufficio preposto della società che si riserverà di valutarle e attuarle in coerenza con il ruolo ricoperto.

E' istituita una commissione bilaterale allo scopo di definire i programmi, gli obiettivi e le modalità della formazione finanziata dai fondi interprofessionali di settore. La regolamentazione della Commissione sarà concordata entro il 15/11/2012.

ART. 39 – Pari Opportunità

L'Istituto conferma l'impegno ad esaminare, in appositi incontri con le R.S.A., a richiesta di queste, la situazione aziendale al fine di individuare e rimuovere eventuali ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità per il personale, alla luce delle vigenti norme di legge e di contratto.

ART. 40 – Eventi criminosi

L'Azienda si rende disponibile a recepire ed inserire nel Contratto Integrativo Aziendale gli accordi sottoscritti dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in tema di sicurezza, salute e prevenzione.

L'Azienda fornirà con frequenza annuale un Documento di Sintesi sugli interventi effettuati, in materia di salute e sicurezza e prevenzione, nell'anno precedente ed un Documento Programmatico di Sintesi per gli interventi su dette materie per l'anno successivo.

WJ
FABI
1/1/13

FIBA
of

RISAC
Muller

In caso di apertura e/o ristrutturazione di unità produttive, l'azienda illustrerà alle OO.SS. la dotazione dei sistemi di sicurezza predisposti e la corrispondenza dei locali alle condizioni igienico ambientali ai requisiti previsti dalle norme e dagli accordi aziendali.

Nell'ambito del "microclima" l'Azienda si impegna ad intervenire prontamente, quando vi sia una segnalazione di anomalia oggettiva segnalata direttamente dal personale e/o dalle R.S.A.

In materia di Formazione del Personale, entrambe le parti ne riconoscono l'importanza strategica in materia di Sicurezza e Salute.

Per ogni anno solare saranno forniti come dati, unitamente ai documenti programmatici, la tipologia dei corsi, la quantità dei corsi ed il numero di persone coinvolte come dato consuntivo e programmatico.

L'Azienda fornirà con cadenza annuale un Report specifico scritto relativo a rapine e furti tentati e/o subiti. Particolare attenzione verrà data alla formazione di tutto il personale sui dispositivi adottati, e sulla condotta da tenere durante gli eventi criminosi.

In caso di eventi criminosi l'Azienda cercherà di agevolare, con opportune azioni positive, il personale interessato (chiusura dello sportello per un tempo adeguato, concessione di permessi particolari).

L'Azienda si impegna a valutare richieste di trasferimento del personale dettate da sofferenza, traumi, o malessere psicologico derivanti da eventi criminosi.

Le assenze dal servizio verranno trattate ai sensi dell'art. 50 comma 4 del C.C.N.L.

ART. 41- Mobbing

Il Gruppo si impegna a prevenire, individuare e rimuovere ogni comportamento riconducibile ad un fenomeno di mobbing ed a favorire e sostenere un clima di serene relazioni. A tale fine si esamineranno, in appositi incontri con le R.S.A., i casi che dovessero verificarsi al fine di trovare idonee soluzioni. Gli incontri si svolgeranno su richiesta anche di una sola delle due Parti con la massima tempestività.

Per ciò che riguarda le informazioni e gli eventi, i dati personali ed i colloqui inerenti ai procedimenti di cui sopra, dovrà essere garantito il massimo grado di privacy.

ART. 42 – Lavoratori tossicodipendenti

Il Gruppo conferma il proprio impegno a favorire, nella concessione dell'aspettativa di cui all'art. 51 CCNL 8/12/2007 quelle situazioni, provatamente accertate, di lavoratori tossicodipendenti che si sottopongono ad effettiva cura riabilitativa, con durata valutabile caso per caso.

ART. 43 – Ambiente di lavoro

Ai sensi dell'art. 26 del CCNL 8/12/2007 rinnovato con accordo 19/1/2012 i locali, nei quali sono o vengono installate macchine di particolare rumorosità, o richiedenti particolari prestazioni psico-fisiche, o funzionanti con sostanze chimiche, o generatrici di calore o di residui di qualsiasi genere (ad es. fotocopiatrici, stampanti, tranciacarte, etc.), dovranno essere di cubatura opportunamente adeguata e tecnicamente predisposte con insonorizzazione, pannelli e pavimenti antivibrazione, aeratori, luminosità naturale o artificiale adeguata.

Il Gruppo si impegna a seguire l'evoluzione degli studi scientifici di settore per adeguare le proprie strutture e dotazioni tecnologiche.

ART. 44 – Lavoratrici in gravidanza

La dipendente in stato di gravidanza può richiedere di non essere adibita in via continuativa ai videoterminali.

FABI


FISA


FISAC


ART. 45 - Comporto

In caso di grave malattia (es. oncologica, SLA, AIDS) al fine di meglio tutelare i dipendenti con bassa anzianità di servizio, in deroga a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 52 del C.C.N.L. 8/12/2007, si prevede che il periodo di conservazione del posto di lavoro e del trattamento economico per il personale venga aumentato come segue:

- con anzianità fino a 5 anni da 8 a 10 mesi;
- con anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni da 10 a 12 mesi.

Qualora si verifichi il caso di dipendenti che siano in procinto di concludere il periodo di comporto in quanto assenti per malattia o infortunio accertati ai sensi del medesimo articolo, il Gruppo si impegna a comunicare agli interessati, con almeno 30 giorni di anticipo, la data di scadenza del comporto stesso.

ART. 46 – Incontri con OO.SS.

Il Gruppo si rende disponibile per incontri trimestrali con OO.SS. per informativa su:

- andamento economico aziendale;
- andamento del piano strategico;
- andamento del nuovo progetto di gestione delle risorse umane sia per l'area operativa che per gli uffici centrali;
- eventuali nuove procedure e/o tecnologie;
- programmi di formazione;
- eventuali previsioni di trasferimenti di personale che vadano oltre la normale gestione aziendale;
- situazione occupazionale.

ART. 47 – Part time.

Sul tema si prevede uno specifico incontro annuale fra il Gruppo e le OO.SS. per affrontare le problematiche connesse alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da full time a part time e viceversa, ponendo particolare attenzione alla casistica dei genitori entro i primi due anni di vita dei figli e dei dipendenti con genitori anziani che abbiano necessità di cura.

ART. 48 – assegno di anzianità di Banca Popolare di Roma.

Ai sensi dell'art. 11 del Contratto Integrativo Aziendale di Banca Popolare di Roma 11/4/2006, il personale proveniente da Banca Popolare di Roma ed in servizio alla data del 13/3/2003, manterrà l' "assegno di anzianità" previsto dall'art. 4 dell'Accordo 13/3/2003 che si riporta integralmente:

"Al compimento del 48° anno di età, ai Dipendenti vengono attribuiti i seguenti assegni mensili lordi per 13 mensilità:

- | | |
|--|------------|
| • fino alla 3a Area Professionale 2° livello retributivo | Euro 27,81 |
| • 3a Area Professionale 3° livello retributivo | Euro 36,15 |
| • 3a Area Professionale 4° livello retributivo | Euro 47,28 |
| • Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo | Euro 55,62 |

I predetti assegni sono riassorbibili in caso di avanzamenti di carriera ed economici, sia automatici che non, conseguiti successivamente all'età sopra fissata."

ART. 49 - Decorrenze

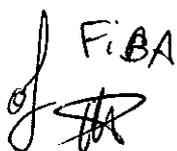
Il presente contratto abroga tutte le disposizioni di carattere normativo aziendale in vigore per effetto di precedenti Contratti Integrativi Aziendali.

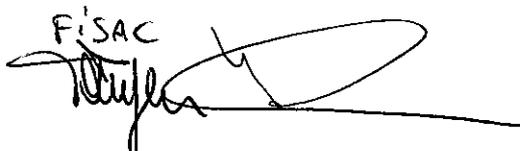
Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono le norme stabilite dal CCNL 8/12/2007 e successivo Accordo di rinnovo 19/1/2012.

Ai sensi dell'Accordo di rinnovo 19/1/2012 del CCNL 8/12/2007, il presente Contratto Integrativo, applicabile al personale in servizio alla data di stipulazione, decorre dal 01/11/2012, salvo decorrenze diverse previste nei singoli articoli.

Il presente contratto scadrà il 31/12/2014.

FAB


FIBA


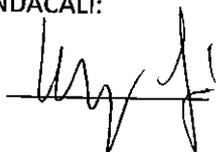
FISAC


La Capogruppo
CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.p.A.
anche in nome e per conto di:

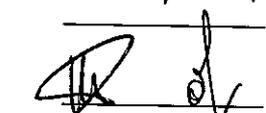
Banca Popolare di Roma S.p.A.
Banca Modenese S.p.A.
Banca di Credito e Risparmio di Romagna S.p.A.
Finproget S.p.A.
Carife SEI S.c.a.r.l.
Commercio e Finanza Leasing e Factoring S.p.A.

DELEGAZIONI SINDACALI:

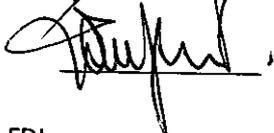
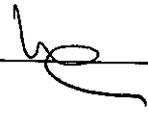
FABI

  _____

FIBA-CISL

 _____

FISAC-CGIL

  _____

DIRCREDITO-FDI

UILC.A

Dichiarazione dell'azienda n.1

Con riferimento all'art.2, le Dipendenze rappresentano il punto di vendita dei servizi e dei prodotti della Banca e si pongono quindi quale funzione di interfaccia con la clientela Retail e Corporate verso cui tutta l'organizzazione aziendale converge, allo scopo di garantire la massima efficienza, tempestività, redditività e sicurezza dei servizi prestati.

Sono dipendenze delle Aziende di Credito del Gruppo Carife, definite come "Baricentro", "Standard", "Leggere" e di "Consulenza" le agenzie di città nonché le filiali.

Dichiarazione dell'Azienda n. 2

Con riferimento all'art. 47, il Gruppo non rileva preclusioni di principio sulla trasformazione di contratti da full-time a part-time purchè tale previsione non impatti con l'organizzazione aziendale e con il livello di efficienza complessivo. Il Gruppo si rende altresì disponibile a valutare nuovi contratti part-time per i genitori entro i primi due anni di vita dei figli e dei dipendenti con genitori anziani che abbiano necessità di cura, a condizione che, qualora si rilevi un impatto sfavorevole per l'organizzazione del lavoro, ci sia un contestuale ritorno a full-time da parte di dipendenti che non rientrano più nella suddetta casistica. Si auspica in pratica una sorta di turn over fra fruitori del contratto part-time in modo da non creare obiettive difficoltà all'organizzazione aziendale.

TABELLE DI TRATTAMENTO ECONOMICO

TABELLA N. 1: ASSEGNO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

decorrenza 01/01/2004

Livelli	Stipendio	Scatti
- Quadro Direttivo di II livello	56,6410%	100%
- Quadro Direttivo di I livello	55,3020%	100%
- 3 ^a Area Professionale IV livello	55,6920%	100%
- 3 ^a Area Professionale III livello	54,0460%	100%
- 3 ^a Area Professionale II livello	52,6730%	100%
- 3 ^a Area Professionale I livello	51,1038%	100%
- 2 ^a Area Professionale III livello	49,4630%	100%
- 2 ^a Area Professionale II livello	48,6520%	100%
- 2 ^a Area Professionale I livello	47,8380%	100%
- 1 ^a Area Professionale livello unico	44,5490%	100%

TABELLA N. 2: INDENNITA' DI RAPPRESENTANZA

decorrenza 01/01/2007

*(Importi mensili
per 12 mensilità)*

- Indennità di rappresentanza per Capi Mercato e Direttori di: Sede di Ferrara e Dipendenze di I e II categoria	€ 330,53
- Indennità di rappresentanza per Direttori di: Dipendenze di III, IV, V categoria, stagionali, di nuova apertura non capoluogo di Provincia	€ 206,58
- Indennità di rappresentanza per Gestori Imprese	€ 154,94
- Indennità di rappresentanza per Coordinatori Struttura Consulenti Finanziari	€ 125,00
- Indennità di rappresentanza per Consulenti Finanza	€ 100,00
- Indennità di rappresentanza per Sviluppatori	€ 68,86
decorrenza 01/01/1997	
- Indennità di rappresentanza per 2 ^a Area Prof.le – autisti	€ 25,82

*(Importi mensili
per 12 mensilità)*

TABELLA N. 3: RUOLI CHIAVE
decorrenza 1/6/2001

	Importi annui valori in €
-RUOLO CHIAVE 1 (: 12 mensilità)	6.197,48
-RUOLO CHIAVE 2 (: 12 mensilità)	5.164,57
-RUOLO CHIAVE 3 (: 12 mensilità)	2.582,28

TABELLA N. 4: PREMIO DI RENDIMENTO EXTRA STANDARD
VALORI in € all'1/8/2012

INQUADRAMENTO ATTUALE	EX INQUADRAMENTO	BASE FISSA	+	IMPORTO PER IL NUMERO DI SCATTI
QUADRO DIRETTIVO IV LIV.	EX FUNZIONARIO II	5.549,28	+	149,90
QUADRO DIRETTIVO IV LIV.	EX FUNZIONARIO III	4.904,86	+	149,90
QUADRO DIRETTIVO IV LIV.	EX FUNZIONARIO IV	4.260,47	+	149,90
QUADRO DIRETTIVO III LIV.	EX FUNZIONARIO IV	4.260,47	+	149,90
QUADRO DIRETTIVO II LIV.	EX QUADRO I	1.025,81	+	32,72
QUADRO DIRETTIVO I LIV.	EX QUADRO II	937,71	+	32,72
3 ^a AREA PROF.LE IV LIV.	EX CAPO UFFICIO	821,44	+	32,72
3 ^a AREA PROF.LE III LIV.	EX VICE CAPO UFFICIO	760,21	+	32,72
3 ^a AREA PROF.LE II LIV.	EX CAPO REPARTO	711,65	+	32,72
3 ^a AREA PROF.LE I LIV.	EX IMPIEGATO IV	657,95	+	32,72
2 ^a AREA PROF.LE III LIV.	EX IMPIEGATO V	620,80	+	28,01
2 ^a AREA PROF.LE II LIV.	EX CAPO COMMESSE	600,30	+	22,90
2 ^a AREA PROF.LE I LIV.	EX COMMESSE	582,97	+	22,90
Avanzamento a Q.D. 3° Liv. di personale in servizio al 1/11/1999		3.605,12	+	145,22
Avanzamento a Q.D. 4° Liv. di personale in servizio al 1/11/1999		4.260,47	+	149,90

TABELLA N. 5 DELLE DISTANZE CHILOMETRICHE

Allegata in fondo al presente volume

FAS
FIBA
FISAC

Allegato 1

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA



Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A.



Consorzio Carife S.E.I. S.C.a.r.l.



Banca Farnese S.p.A.



Banca Modenese S.p.A.



Banca popolare di Roma S.p.A.



Banca di Credito e Risparmio di Romagna S.p.A.



Carife SIM S.p.A.



Commercio e Finanza S.p.A. – Leasing e Factoring



Finproget S.p.A.

FARIFE

FIBA

FISAC