



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO BANCA INTESA

PIATTAFORMA

**1° CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

di

BANCA INTESA

e proposte per accordi allegati relativi a:

- modifica integrazione inquadramenti**
- rinnovo accordi in scadenza**
- completamento dell'accordo di fusione del 13/4/2001**

PREMESSA

Situazione Azienda

Il Gruppo Banca Intesa ha definitivamente superato la crisi di risultati, reddituale e del modello gestionale determinata dalla fusione delle banche Cariplo e Comitè BAV negli anni 2001/2002.

Crisi superata grazie all'Accordo di Programma 5 dicembre 2002 che tra l'altro aveva come obiettivo il rigoroso contenimento dei costi e la coerenza del costo del lavoro con l'andamento dei ricavi e ai parametri più coerenti alla situazione del settore.

I due obiettivi si sono realizzati tramite:

- la riduzione del personale;
- il contenimento delle retribuzioni tramite la rinuncia, totale per Banca Intesa, del Premio Aziendale del 2002 ed il collegamento del medesimo, per gli anni successivi, ai soli parametri di bilancio Costo del Lavoro e Ricavi;
- il recesso aziendale da tutti gli accordi aziendali delle precedenti banche e dall'accordo di fusione 13 aprile 2001 escluso quelli riguardanti la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria e la mobilità territoriale;
- dall'estensione della Banca delle Ore in termini di ore accantonabili da 50 a 100;
- da una incisiva ed ulteriore riorganizzazione aziendale con innumerevoli ricadute funzionali, logistiche e motivazionali sui lavoratori;
- accordi, nel periodo del pregresso piano industriale, di esclusiva armonizzazione delle normative compatibili con la nuova organizzazione aziendale: Inquadramenti e Ruoli Chiave; Lavoro a Tempo Parziale; Banca delle Ore; Ore di lavoro Straordinario; Formazione; Turni, Reperibilità ed Intervento; determinazione residuale dei Premi di Fedeltà / Anzianità;
- la innovativa regolamentazione della "Mobilità Territoriale";
- la forte spinta commerciale verso il miglioramento dei ricavi.

Oggi la crisi è superata, anzi il miglioramento del bilancio 2005, ultimo anno del piano industriale di risanamento, con i forti ricavi e un utile 3025 mln. di euro consentono a Banca Intesa di riproporsi quale impresa con possibilità di crescita interna ed polo aggregante di altri Gruppi Bancari.

Sviluppo Commerciale e Protocollo Etico

Il periodo trascorso, inoltre, è stato contrassegnato da eventi che hanno minato seriamente la credibilità delle Banche e dei bancari. La commistione in eventi criminosi che hanno coinvolto le banche nei crac finanziari e nella gestione di alcune delle banche medesime, fino a determinare l'intervento pesante della magistratura e l'uscita di scena forzata del governatore della Banca d'Italia, hanno spinto ad un rinnovato impegno delle banche e del sindacato nel riconquistare la credibilità verso i risparmiatori e la tutela dei lavoratori da comportamenti difformi dall'etica e dalle norme nonché dai "conflitti di interesse" in cui il lavoratore si trova ad operare.

Il sistema incentivante senza controllo, la spinta commerciale che induce a comportamenti difformi dall'etica professionale e spesso si trasforma in vera e propria pressione psicologica alla dignità personale e/o professionale del lavoratore, il miglioramento del rapporto con la clientela esigono, se obiettivi comuni tra impresa e sindacato, ci devono impegnare nella prosecuzione del cammino intrapreso con i protocolli sulle relazioni industriali, sull'azione commerciale, sulla sicurezza allo

scopo di incentivare e sviluppare i valori etici fondanti di Banca Intesa che dovranno riferirsi sempre più alla Responsabilità Sociale dell'Impresa, ai suoi obblighi verso i lavoratori e la clientela.

Responsabilità Sociale d'Impresa RSI

La parte che riguarda la RSI contenuta nel protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 deve trovare specifica regolamentazione nel secondo livello di contrattazione aziendale e/o di Gruppo.

Nel protocollo si è condiviso che “il governo dei costi e le maggiori flessibilità trovano il loro riconoscimento nella centralità delle risorse umane, nella loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, di responsabilità diffuse e di pari opportunità.” Occorre declinare a livello aziendale gli impegni ampiamente condivisi nel protocollo tramite un controllo permanente dei comportamenti aziendali allo scopo di pervenire a soluzioni condivise e concretamente rispettate da tutti, sistemi incentivanti con obiettivi di qualità. L'assunzione della propensione al rischio nella vendita di prodotti alla clientela, e la trasparenza sui costi dei prodotti dovranno essere le linee guida di percorsi formativi atti allo scopo. Occorre, in definitiva, affermare all'interno dell'azienda un clima di fiducia, stabilità e coesione.

Andamento Occupazionale e Professionale

Tra i temi più rilevanti di una nuova fase di relazioni industriali improntate alla trasparenza e correttezza con l'obiettivo comune di promuovere la crescita del Gruppo è la gestione condivisa della forza lavoro.

Massima attenzione, quindi, al problema occupazionale che se sostenuto dal consolidarsi o addirittura dal miglioramento dell'andamento economico, finanziario e patrimoniale, potrà trovare uno strumento utile e condiviso nel fondo di settore solo se rispettata la volontà di coloro che per ragioni personali desidereranno accedere all'esodo.

Coerente alla crescita del Gruppo dovrà essere la gestione dei contratti di lavoro atipici (legge Biagi) e degli organici in generale dei quali rivendichiamo di conoscerne gli strumenti di misurazione.

Incontri periodici dovranno essere lo strumento centrale per accompagnare la crescita aziendale con lo sviluppo dei sistemi di formazione e di carriera.

In altre parole, dedicare alla stabilità occupazionale, alla formazione, allo sviluppo professionale e di carriera parte delle risorse generate dallo sviluppo.

Area di applicazione

Il Contratto Integrativo Aziendale si applica ai dipendenti di Banca Intesa. Si confida che il C.I.A. di Banca Intesa possa essere una base adeguata per coordinare i contratti all'interno dell'intero Gruppo Intesa.

PARTE NORMATIVA

INQUADRAMENTI

COMMISSIONE INQUADRAMENTI ORGANICI, INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE E TECNOLOGICHE

Viene istituita la Commissione Organici e per le innovazioni organizzative e tecnologiche composta da 1 componente per ogni OO.SS. firmataria di detto accordo e n. 3 componenti aziendali. Lo scopo è quello di recepire le informazioni inerenti le innovazioni organizzative e tecnologiche aziendali, valutarne l'impatto sul personale ed addivenire alla definizione delle eventuali figure professionali che ne potrebbero scaturire, concordandone ruolo ed inquadramento, fornire al sindacato lo strumento di misurazione degli organici, con verifica degli stessi nel corso di incontri periodici. Tale commissione avrà altresì il compito di dare concreta attuazione a quanto previsto dagli art. 87 (Sviluppo Professionale) e 88 (Rotazioni) del CCNL.

ASSUNTI IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Per il personale dipendente assunto con la tipologia di "apprendistato professionalizzante" i tempi di maturazione nel ruolo ricoperto competono per intero qualora al momento dell'assunzione a tempo indeterminato venga mantenuto nello stesso ruolo.

Inoltre occorre:

- definire le figure di adibizione per l'apprendista;
- individuare la percentuale massima di assunzione;
- individuare la percentuale minima di conferma;
- computare gli apprendisti nel calcolo del numero degli addetti alla filiale per le attribuzioni delle qualifiche professionali.

PASSAGGI DI RUOLO

Il lavoratore che venisse assegnato ad un altro ruolo, prosegue la maturazione nella nuova figura professionale, conteggiando il tempo trascorso nel precedente ruolo.

COMPUTO DEI PERIODI DI ADIBIZIONE AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEI SUPERIORI INQUADRAMENTI PREVISTI PER I PERCORSI PROFESSIONALI

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni relative ai profili professionali di cui al presente Accordo, in via di eccezione, non vengono computate le assenze di:

- 45 giorni a vario titolo, quando il periodo di maturazione è di 12 mesi
- 60 giorni a vario titolo, quando il periodo di maturazione è di 18 mesi
- 75 giorni a vario titolo, quando il periodo di maturazione è di 24 mesi
- 90 giorni a vario titolo, quando il periodo di maturazione è di 30 mesi

Nessun riproporzionamento per il Personale a Part-Time come da previsione di legge

FILIALI

AMMINISTRATIVI - MODULO OPERATIVI

RESPONSABILE OPERATIVO

-per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Operatività Clienti" della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da 3 a 4 unità, è previsto l'inquadramento nella 3^a Area professionale - 4° Livello retributivo;

-per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Operatività Clienti" della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da 5 a 7 unità, inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 1° livello retributivo;

-per il coordinamento effettivo del cd “Modulo Operatività Clienti” della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti **oltre 7 unità, inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 2° Livello retributivo.**

ADDETTO ALL'ACCOGLIENZA, ADDETTO OPERATIVO NUOVO LAY OUT, ADDETTO OPERATIVO ATTUALE.

**Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 1° livello retributivo - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, la regolare esecuzione delle attività del Modulo Operativo assicurando un adeguato livello di servizio alla Clientela, contribuendo anche alla vendita di prodotti e servizi indirizzando il cliente al gestore competente, sulla base delle iniziative commerciali e degli indirizzi ricevuti:
è riconosciuto,**

**dopo 12 mesi di adibizione, inquadramento nella 3^a area professionale, 2° livello retributivo;
dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo;
dopo altri 24 mesi di adibizione, inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo.**

Note a verbale

All'addetto operativo attuale che fosse incaricato stabilmente in missioni per sostituzioni temporanee compete da subito l'inquadramento ad A3L3.

All'addetto operativo attuale che fosse incaricato a svolgere funzioni di ROP con almeno 2 addetti operativi da coordinare, compete da subito l'inquadramento ad A3L4.

All'Addetto Operativo che venga affidato il compito di Consegnatario Principale Valori (c.d. Cassiere Collettore) compete l'inquadramento ad A3L4

AUSILIARIO

Si occupa della gestione della corrispondenza, dell'archivio, garantendo i collegamenti con uffici postali e pubblici. Compete l'inquadramento ad A2L3. **Tramite idonei percorsi formativi volontari consentire l'inserimento nella terza area professionale.**

CENTRALINISTA TELEFONICO

Al lavoratore, inquadrato nella 3^a area professionale al 1° livello, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e formazione ed in possesso di abilitazione riveniente da iscrizione nell' albo professionale nazionale dei centralinisti non vedenti, ai sensi della Legge 113/85, che stabilmente incaricato dall'Azienda garantisce, in via continuativa e prevalente, un adeguato livello di qualità del servizio telefonico rivolto alla clientela, sia essa gestita direttamente presso la Filiale o presso altra unità di gestione, in termini di rapidità, disponibilità, affidabilità e cortesia al momento dell'adibizione alla mansione è riconosciuto,

**dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento al 2° livello;
dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella terza area professionale al 3° livello;
trascorsi altri 24 mesi, l'inquadramento al 4° livello.**

AMMINISTRATIVI – MODULO ESTERO MERCI

ADDETTO ESTERO

L'Addetto Amministrativo non in possesso della specifica competenza tecnica sui crediti documentari compete l'inquadramento d'ingresso ad A3L1

dopo 12 mesi A3L2

dopo 24 mesi A3L3

ADDETTO ESTERO MERCI

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale 2^o livello retributivo - in possesso di specifica competenza tecnicariconosciuto:

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3^o livello retributivo;

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4^o livello retributivo.

COORDINATORE ESTERO MERCI

Al lavoratore - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, il coordinamento di tutte le attività inerenti il funzionamento del cd "Modulo Estero Merci", in termini di efficacia ed efficienza, sotto il profilo normativo, tecnico e procedurale mediante verifiche, autorizzazioni e validazioni di propria competenza, al fine di conseguire gli obiettivi economici e di qualità del servizio, in coordinamento organizzativo con il Responsabile Estero Merci, è riconosciuto:

- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Estero Merci" della Filiale, al quale risultino addetti da 4 a 5 unità, l'inquadramento nella 3^a Area professionale - 4^o Livello retributivo;
- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Estero Merci" della Filiale, al quale risultino addetti da 6 a 9 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 1^o livello retributivo;
- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Estero Merci" della Filiale, al quale risultino addetti da 10 a 12 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 2^o livello retributivo;
- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Estero Merci" della Filiale, al quale risultino addetti da 13 a 15 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 3^o livello retributivo.
- per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Estero Merci" della Filiale, al quale risultino addetti oltre 15 unità, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 3^o livello retributivo.

RESPONSABILE ESTERO MERCI

Al lavoratore - in possesso di specificaè riconosciuto:

per il coordinamento effettivo del cd "Modulo Estero Merci" della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da 4 a 5 unità, l'inquadramento nella 3^a Area professionale - 4^o Livello retributivo;

per il coordinamento effettivo del cd “Modulo Estero Merci” della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da 6 a 9 unità, l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 1° livello retributivo;

per il coordinamento effettivo del cd “Modulo Estero Merci” della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da **10 a 12 unità**, l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 2° livello retributivo.

per il coordinamento effettivo del cd “Modulo Estero Merci” della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti da **13 a 15 unità**, l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 3° livello retributivo.

per il coordinamento effettivo del cd “Modulo Estero Merci” della Filiale, in cui al predetto Modulo risultino addetti **oltre 15 unità**, l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 4° livello retributivo.

Nota a verbale

Ai fini dell’applicazione

COMMERCIALI - MODULO COMMERCIALE

RESPONSABILE DI FILIALE (DIRETTORE)

Al lavoratore - in possesso....., è riconosciuto:

nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo **fino a 3 unità**, l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 1° livello retributivo;

nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo **da 4 a 5 unità**, l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 2° livello retributivo;

nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo **da 6 a 8 unità**, l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 3° livello retributivo Ruolo Chiave;

nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo **superiore a 9 unità**, l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 4° livello retributivo Ruolo Chiave .

Nota a verbale

Ai fini dell’applicazione

Indennità di reggenza

Filiali di Fascia 1	–	QDL1 + 180 euro mensili
Filiali di Fascia 2	–	QDL2 + 220 euro mensili
Filiale di Fascia 3 Ruolo Chiave	–	QDL3 + 260 euro mensili
Filiale di Fascia 4 Ruolo Chiave	–	QDL4 + 300 euro mensili

RESPONSABILE COMMERCIALE

Al lavoratore - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale, è riconosciuto:

nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo da 6 a 9 unità, l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 3° livello retributivo;

nelle Filiali, cui risulti assegnato un numero di addetti complessivo oltre le 10 unità l’inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 4° livello retributivo;

Nota a verbale

Ai fini dell'applicazione della disposizione contrattuale di cui sopra, nel computo del numero degli addetti complessivo assegnato alla Filiale va incluso il Responsabile Commerciale.

GESTORE FAMIGLIE (ex Gestore Base)

Al lavoratore inquadrato nella **3^a area professionale – 2° livello retributivo** - in possesso di, è riconosciuto:

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo;

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo.

dopo altri 36 mesi di adibizione e assegnazione di un portafoglio clienti, l'inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi - 1° livello retributivo.

Dichiarazione dell'Azienda

I lavoratori addetti

GESTORE PREMIUM

Al lavoratore inquadrato nella **3^a area professionale – 3° livello retributivo** - in possesso di, è riconosciuto:

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo;

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

GESTORE SMALL BUSINESS E GESTORE AFFARI

Al lavoratore inquadrato nella **3^a area professionale – 3° livello retributivo** - in possesso di, è riconosciuto:

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo;

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

GESTORE PICCOLE IMPRESE (ex Gestore Affari)

Al lavoratore inquadrato nella **3^a area professionale – 3° livello retributivo** - in possesso di generali della Banca, è riconosciuto:

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo;

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

RESPONSABILE CREDITI DI CENTRI IMPRESE

Inquadramento iniziale: Quadro direttivo – 4° livello retributivo.

dopo 18 mesi acquisizione del Ruolo Chiave

RESPONSABILE DEL CENTRO IMPRESE

**Inquadramento iniziale: Quadro direttivo – 4° livello retributivo.
dopo 18 mesi acquisizione della Dirigenza allargata**

GESTORE IMPRESE DI CENTRO IMPRESE

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 4° livello retributivo – in e delle politiche generali della Banca, è riconosciuto:

dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo;

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

dopo ulteriori 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 3° livello retributivo.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore Imprese che sia già inquadrato nei Quadri direttivi, 1° livello retributivo, si applica la previsione di cui al terzo e quarto alinea.

ASSISTENTE CENTRO IMPRESE

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 2° livello retributivo – in possesso di del lavoro svolto, anche attraverso appropriati livelli di servizio, è riconosciuto:

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo;

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo.

dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo;

AREA TERRITORIALE

SVILUPPATORI SMALL BUSINESS, PICCOLE IMPRESE E FAMIGLIE

Inquadramento iniziale A3L2

- **Dopo 24 mesi A3L3**

- **Dopo ulteriori 24 mesi se Piccole Imprese, 30 mesi se Small Business A3L4**

- **Dopo ulteriori 30 mesi se Piccole Imprese, 36 mesi se Small Business QDL1**

SPECIALISTA RISORSE UMANE DI AREA

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 4° livello retributivo - in possesso di ricevute

fornisce delle risorse;

assicura..... di risorse umane nell'Area;

curaa professionale del personale;

garantisce, nel rispetto delle direttive ricevute,

è riconosciuto:

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

RESPONSABILE DI SEGMENTO (RSA)

Inquadramento iniziale QDL1

- Dopo 12 mesi di adibizione passaggio QDL2
- Dopo 24 mesi di adibizione QDL3
- Dopo 24 mesi di adibizione QDL4

Dopo ulteriori 12 mesi Ruolo Chiave di 2° livello

ADDETTO OPERATIVO DI AREA

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 1° livello retributivo - in possesso di specifica degli indirizzi ricevuti:

dopo 12 mesi di adibizione, inquadramento nella 3^a area professionale, 2° livello retributivo;
dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo;
dopo altri 24 mesi di adibizione, inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo.

SPECIALISTI AREA:

ESTERO, GESTIONE CREDITI, SERVIZI OPERATIVI DI AREA, CREDITI, CREDITI SPECIALI, INTERNET BANKING, FINANZA, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO;

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 4° livello retributivo - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento - che, stabilmente incaricato dall'Azienda, in via continuativa e prevalente, operando alle dirette dipendenze del Capo Area, con crescente autonomia nell'ambito delle linee guida e delle direttive ricevute

.....
persegue l'ottimizzazione dei processi e degli strumenti segnalando alla competente funzione centrale gli idonei interventi correttivi al fine di massimizzarne l'efficienza, in sintonia con il modello definito è riconosciuto:

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

RESPONSABILE CONTROLLI DI AREA

Al lavoratore inquadrato nella 4^a area professionale – 1° livello retributivo - in possesso di del territorio, è riconosciuto:

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 3° livello retributivo.

DIREZIONE CENTRALE E STRUTTURE CENTRALI DI DIVISIONE

Si ritiene, in un'ottica di coinvolgimento di tutte le strutture della banca e dei lavoratori che quotidianamente danno il loro apporto costruttivo, di definire all'interno del C.I.A un percorso professionale che vada a gestire anche le risorse umane delle Direzioni di Divisione e Governance. Tale risultato permetterebbe anche un maggior senso di appartenenza e un riconoscimento trasparente e meritocratico delle singole posizioni di lavoro.

Poiché molteplici sono gli uffici facenti parte delle Divisioni e della Governance si ritiene basilare il concetto di analogia per l'identificazione della mansione eseguita, che si individuano tra le seguenti famiglie:

- mansione di tipo gestionale
- mansione di tipo gestionale e di coordinamento
- mansione di tipo specialistico
- mansione di tipo operative

Occorre una norma transitoria che salvaguardi le professionalità esistenti e in corso di maturazione.

Istituzione di moduli di formazione specifici che realizzeranno l'opportunità di crescita professionale e di carriera.

Criteri trasparenti per valutazioni ed incentivi condivisi.

La rotazione nelle mansioni e i richiami del CCNL sono pregnanti per dare un adeguato assetto di opportunità formativa/carriera per il Centro di Governo e le Direzioni delle Divisioni.

OPERATIVI

GUARDIE, OPERAI, INTERMEDI 3/4/5/6 (precedenti inquadramenti) - INTERMEDI 1 e 2 ,
PERSONALE TECNICO

Inquadri attualmente nelle Aree Professionali A1 L3 - A2 L1 - A2 L2 - A2 L3

Per il personale inquadrato nelle Aree Professionali succitate è necessario prevedere un percorso formativo specifico che permetta gradualmente il passaggio a mansioni ed inquadramenti superiori. Saranno salvaguardate le migliori condizioni in essere.

OPERATIVO 1

inquadramento A3L1 - A3L2 -

Mansioni: Svolge attività amministrative e/o tecniche di tipo esecutivo normate da specifiche disposizioni e circolari aziendali. Operano con modalità standardizzate a fronte di direttive impartite da superiori.

Livello di accesso e neoassunti.

Dopo 24 mesi passaggio a A3L2

Corsi di formazione su normativa e procedure relative all'area di appartenenza da definire nello specifico da apposita Commissione. Inquadramenti

OPERATIVO 2

inquadramento A3 L3

Mansioni: Svolge attività più complesse di tipo amministrativo e/o tecnico parzialmente prescritte da normative e/o direttive, ha una buona conoscenza dei processi di lavorazione, esegue i compiti con margini di autonomia.

Corsi di formazione mirati all'approfondimento le materie specifiche all'area di appartenenza.

GESTIONALE 1

inquadramento QDL3

Mansioni: Funzione di organizzazione, coordinamento e controllo delle risorse e delle attività specialistiche assegnate.

Collabora alla definizione degli obiettivi, alla programmazione delle attività e al controllo dei risultati nell'ambito delle direttive ricevute.

Dopo 24 mesi QDL4

Formazione definita da C.I.

GESTIONALE 2

inquadramento QDL4

Mansioni: Responsabilità di controllo e coordinamento, capacità decisionale in autonomia in linea con le direttive aziendali, necessita di continua formazione e aggiornamento, rappresenta l'azienda, su delega, in vari ambiti aziendali ed anche verso l'esterno.

Ha la responsabilità della valorizzazione e crescita professionale del personale, e del raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati all'ufficio, e/o settore.

Dopo 24 mesi assegnazione del Ruolo Chiave

SPECIALISTA DELLA DIREZIONE AUDITING

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 3° livello retributivo – i..... correlate azioni correttive e di intervento,

è riconosciuto:

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo;

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

SPECIALISTA 1

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 2° livello retributivo - credito erogato dalla Banca e dal Gruppo, è riconosciuto:

dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo;

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo;

dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

SPECIALISTA 2

inquadramento QDL 1

Mansioni: Svolge attività specialistiche supportato da buone conoscenze della materia . Ha autonomia decisionale subordinata alle direttive impartite dal suo responsabile.

Collabora al raggiungimento di obiettivi aziendali.

Dopo 24 mesi passaggio a QD2

Svolge analisi di progetto e/o ricopre incarichi di responsabilità in progetti nell'ambito della sezione e/o reparto di appartenenza collaborando e coordinando anche risorse esterne.

Formazione definita da C.I.A.

SPECIALISTA 3

inquadramento QDL2/3

Mansioni: Elevata specializzazione, e/o responsabilità di controllo e coordinamento, capacità decisionale in autonomia in linea con le direttive del settore, necessita di continua formazione e aggiornamento, e interfaccia con altre direzioni su delega del responsabile.

Dopo 24 mesi passaggio a QD3

Formazione definita da C.I.A.

UFFICI E POLI DI BACK OFFICE

(nonché per gli uffici transfrontaliero all'interno dei B.O.)

ADDETTO AMMINISTRATIVO

Inquadramento iniziale A3L1

dopo 24 mesi passaggio a A3L2
dopo ulteriori 24 mesi passaggio a A3L3

RESPONSABILE DI NUCLEO

inquadramento a A3L3 per il coordinamento fino a 5 addetti,
inquadramento a A3L4 per il coordinamento da 6 a 9 addetti,
inquadramento a QDL 1 per il coordinamento da 10 a 12 addetti .

COORDINATORE DI B.O. : inquadramento iniziale QDL2
Se nel polo vi sono più di 25 addetti QDL3

RESPONSABILE DI B.O. : Inquadramento iniziale QDL3
Se nel polo vi sono più di 25 addetti QDL4

MOBILITA' TRA POSIZIONI DI LAVORO

Il lavoratore, dopo 4 anni di adibizione al ruolo può presentare richiesta di rientro in Rete; tale richiesta verrà valutata ai fini dell'individuazione e inserimento in un nuovo percorso professionale.

CORPORATE

RESPONSABILE CENTRO CORPORATE

Al lavoratore inquadrate nella categoria dei Quadri direttivi – 3° livello retributivo;

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 4° livello retributivo con acquisizione del Ruolo Chiave;

LOCAL RELATIONSHIP MANGER

GESTORE CENTRO CORPORATE

è riconosciuto l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo;

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 3° livello retributivo.

Dichiarazione dell'Azienda
L'azienda

ASSISTENTE CENTRO CORPORATE

Al lavoratore inquadrate nella 3^a area professionale – 2° livello retributivo - in possesso di cambi per le operazioni ordinarie, è riconosciuto:

dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo;
dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo;

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

ASSISTENTE LARGE CORPORATE

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 3° livello retributivo - in possesso di la consulenza e l'assistenza funzionale al buon andamento del rapporto, è riconosciuto:

dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo;
dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo;
dopo altri 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

RESPONSABILE ORGANIZZATIVO/AMMINISTRATIVO, SPECIALISTA FINANZA, SPECIALISTA SISTEMI DI PAGAMENTO, SPECIALISTA ESTERO (inter. Trade Service)

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 4° livello retributivo - in possesso di applicazioni, è riconosciuto:

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.
dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

Per quanto riguarda le FIGURE di SPECIALISTA nelle Regioni Corporate, si propone la Parificazione alle analoghe figure Professionali di Area

- CANALI DIRETTI UFFICIO BANCA TELEFONICA

RESPONSABILE BANCA TELEFONICA

Al lavoratore - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale è riconosciuto l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi - 4° livello retributivo, Ruolo Chiave.

- GESTIONE OPERATIVA

OPERATORI DI 1° LIVELLO

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 1° livello retributivo - in possesso di riconosciuto:
dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 2° livello retributivo;
dopo ulteriori 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo.

OPERATORI DI 2° LIVELLO

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 4° livello retributivo - in possesso di del territorio, è riconosciuto:

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.
dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

ASSISTENTE CLIENTI

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 4° livello retributivo - in possesso di del territorio, è riconosciuto:

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

ADDETTI UFFICIO RECLAMI

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 3° livello retributivo - in possesso di, è riconosciuto:

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo;

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

ASSISTENTE INTERNET BANKING e ASSISTENTE IMPRESE

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 1° livello retributivo - in possesso di riconosciuto;

dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 2° livello retributivo;

dopo ulteriori 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo.

ADDETTO ALLA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 4° livello retributivo - in possesso di del territorio, è riconosciuto:

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo.

dopo altri 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

INTESA PRIVATE BANKING

Si propone di inquadrare le seguenti nuove figure professionali e modificare quella esistente come segue:

FIGURE DI RETE

- RESPONSABILE DI AREA TERRITORIALE
- DIRETTORE CENTRO PRIVATE (EX RESPONSABILE)
- TEAM LEADER
- PRIVATE BANKER EXECUTIVE

- ASSISTENTE (ex addetto amministrativo) Per questa figura professionale dovrà essere concordato un percorso di carriera che preveda l'inserimento tra i Private Banker

- PRIVATE BANKER (ex Gestore PRIVATE DI CENTRO PRIVATE)

Al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale – 4° livello retributivo - in possesso di generali della Banca, è riconosciuto:

dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 1° livello retributivo;

dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 2° livello retributivo.

dopo ulteriori 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella categoria dei Quadri direttivi – 3° livello retributivo.

FIGURE DI DIREZIONE

- RISK MANAGEMENT**
- AUDITING INTERNO**
- AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO**
- RISORSE UMANE E AFFARI LEGALI**
- SVILUPPO ORGANIZZATIVO, PROCESSI E LOGISTICA**
- SERVIZI APPLICATIVI ED OPERATIVI**
- SVILUPPO E COORDINAMENTO COMMERCIALE**

§§§§§§§§§§

RUOLI CHIAVE

Alla luce delle nuove figure professionali occorre rivedere ed ampliare i Ruoli Chiave esistenti. Occorre, inoltre, rivedere le misure delle indennità previste in funzione dei livelli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza attribuiti.

NUOVE INDENNITA' (ruoli chiave)

Prima fascia €9500

Seconda fascia €6500

Terza fascia €3500

(Responsabili di: Filiale con più di 20 addetti; Polo Back Office con più di 25 addetti; Crediti Centri Imprese con più di 8 gestori)

Quarta fascia €2600

(Responsabili di: Filiale da 10 a 20 addetti; Polo Back Office; Crediti Centri Imprese fino a 8 gestori; Filiale Abilitata Estero)

TURNI, REPERIBILITA', INTERVENTO, PRESTAZIONI RESE NELLE GIORNATE DI SABATO, DOMENICA E FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

Modifica accordo 3 agosto 2005 nei seguenti punti:

- Ripristino dell'interpretazione originale dell'accordo in oggetto riguardante i riposi compensativi dei quadri direttivi per il lavoro svolto in giornate festive e/sabato. Ossia per prestazioni entro le 4 ore mezza giornata di riposo e per prestazioni superiori alle 4 ore una giornata intera di riposo.

- Ripristino dell'interpretazione originale della reperibilità intesa sulle 24 ore ossia da 00.01 alle 23.59.
- 30 giornate obbligatorie comprensive, come dice l'accordo, delle giornate target. (punto di minore importanza)
- Estensione del nuovo accordo a Direzione Immobili e Acquisti , Sicurezza e Canali Diretti (come da proposta aziendale del 25/luglio)

FORMAZIONE

Premesso che si intende Formazione quella effettuata esclusivamente presso appositi spazi dedicati (aule) e non costituisce formazione: l' Addestramento e/o Affiancamento sul posto di lavoro (on the job); FAD/web TV (autoformazione/aggiornamento e- learning); corsi effettuati a distanza (pc, dischetti, web tv), si chiede che l'accordo del 2003 venga modificato in considerazione di quanto segue.

La formazione dovrà essere agganciata al ruolo professionale ricoperto in azienda. Per ognuno di essi verrà definito il catalogo corsi e il quantitativo di formazione da erogare. Questo compito sarà svolto dalla **Commissione Inquadramenti e Innovazioni Tecnologiche**.

Al riguardo, le 24 ore di formazione retribuita di cui alla lett. a) dell'art. 63 del C.C.N.L. anche qualora cadessero fuori del normale orario di lavoro del dipendente a tempo parziale saranno retribuite o, a scelta del lavoratore, recuperate attraverso permessi retribuiti. In deroga a quanto previsto dall'art. 29 lett. e) del CCNL; nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale utilizzi l'intero pacchetto formativo previsto dall'art. 63 lett. b) - (18 ore non retribuite + 8 ore retribuite) -, **non si procederà al relativo proporzionamento**.

Inoltre occorre:

- Organizzare la formazione destinata al Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, preferibilmente, nella mattinata.
- Valorizzare e incentivare la partecipazione ai processi formativi del Personale femminile.
- Accompagnare l'adibizione a un nuovo ruolo e ad una diversa mansione dovrà essere accompagnata da una adeguata e specifica formazione.
- Favorire, con adeguato piano formativo, il rientro in servizio dei collaboratori assenti da lungo periodo (almeno cinque mesi) assicurando su richiesta dell'interessato/a un corso di aggiornamento dalla durata di almeno tre giorni di aula.
- Mantenere la formazione a ruolo in base alle mansioni ricoperte e definire una formazione ad personam per talenti e crescita individuale.

SALUTE E SICUREZZA

Riteniamo importante sottolineare e tenere in evidenza due aspetti quali la Sicurezza Ambientale e il monitoraggio del rischio stress .

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Proposta di verbale d'accordo per le elezioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.), ai sensi e per gli effetti degli art. 18 e 19 del D.Lgs. 626/94 e degli Accordi Nazionali del 12/3/97.

Premesso che:

il 4° comma dell'art. 18 del D.Lgs. 626/94 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione del numero, delle modalità di elezione o designazione, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni da parte dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito chiamati R.L.S.);

gli Accordi in data 12 marzo 1997 ed i relativi Protocolli hanno definito i criteri di computo del numero dei Rappresentanti, il numero dei permessi orari da riconoscere annualmente per l'espletamento delle funzioni, nonché il numero di giornate da destinare alla formazione degli stessi R.L.S.;

i medesimi Accordi rinviano alla sfera aziendale la definizione degli ambiti territoriali nei quali sono distribuiti gli R.L.S., delle modalità di accesso ai luoghi di lavoro e di registrazione degli spostamenti da parte di tali soggetti nonché dei limiti in cui l'Azienda è tenuta a concorrere alle spese effettivamente sostenute e documentate, sostenute dai Rappresentanti per l'esercizio delle funzioni;

le medesime parti convengono che in via transitoria e, fino alla organizzazione definitiva delle Aziende del Gruppo, di fronte a situazioni in cui lavoratori di un'azienda operano all'interno di altre Aziende, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, eletti in ogni singola azienda, hanno competenza in tutte le Società del Gruppo IntesaBci;

gli R.L.S., eletti in ogni singola Azienda, si organizzeranno tra loro per garantire la migliore tutela e assistenza in materia di sicurezza e igiene ambientale nei luoghi di lavoro;

si conviene quanto segue:

AMBITI TERRITORIALI

Gli ambiti in cui si articolerà la distribuzione territoriale dei "Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza" saranno definiti dopo aver esplorato la possibilità di un accordo con tutte le Organizzazioni Sindacali presenti in Intesa.

MODALITA' DI ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO DA PARTE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.

Le richieste di permesso devono essere presentate, per iscritto su apposito modulo, alla Direzione preposta con avviso, di norma, di 24 ore (salvo richieste urgenti).

L'accesso agli ambienti di lavoro da parte degli R.L.S. avverrà previa comunicazione, da parte del RLS alla Direzione preposta, al Responsabile della Filiale o al Preposto dell'Agenzia interessata.

Il sopralluogo sarà effettuato in presenza del Responsabile stesso o di persona da Lui delegata.

Durante il sopralluogo, gli R.L.S., potranno conferire con i lavoratori, in modo tale da non provocare interruzioni del servizio al pubblico.

Gli R.L.S. sono tenuti ad annotare (di regola entro e non oltre due giorni dall'effettuazione) su un apposito registro, conservato presso la Direzione della Filiale o Unità Produttiva, tutti gli accessi effettuati nell'ambito della Filiale stessa o presso altra Filiale/Agenzia che si rendessero necessari per lo svolgimento delle loro funzioni ovvero tramite altro strumento (sistema informatico di rilevazione).

Gli R.L.S., per lo svolgimento delle loro funzioni, avranno a disposizione 50 ore retribuite annue (Accordo del 12/3/1997). Nelle 50 ore retribuite non sono conteggiate le ore impiegate per i viaggi e gli spostamenti per raggiungere la sede del sopralluogo; le verifiche e le visite periodiche da effettuarsi con il medico competente e il Servizio di Prevenzione e Protezione nei luoghi di lavoro (art.17 lett.h D.Lgs. 626), nonché le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 19 D.Lgs 626 lett.b)c)d)i).

Le ore non utilizzate dai singoli R.L.S. saranno, di norma, usufruite nello stesso ambito territoriale da altro RLS ovvero dal medesimo in anno successivo.

LIMITI DI RIMBORSO DA PARTE DELL'AZIENDA DELLE SPESE SOSTENUTE DA CIASCUN RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.

L'Azienda provvederà al rimborso delle spese documentate da ciascun R.L.S., per trasferirsi, con i mezzi pubblici, dalla sede di lavoro a diversa unità operativa situata nell'ambito dello stesso Comune.

In relazione alle trasferte, al di fuori del territorio del Comune, ove è ubicata la Filiale di appartenenza, l'Azienda riconoscerà a ciascun R.L.S.:

fino a 30 Km. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio (l'utilizzo dell'automobile dovrà essere preventivamente autorizzato dall'Azienda), oltre al ticket pasto;
oltre a 30 Km. e fino a 100 Km., il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, e il rimborso delle spese sostenute per la consumazione del pasto nel limite massimo di 30 Euro ed, eventualmente, altri 20 Euro per la consumazione dell'altro pasto giornaliero,
oltre 100 Km., in aggiunta a quanto previsto sub b), il rimborso delle spese sostenute per l'eventuale pernottamento - che deve essere espressamente fornito od autorizzato dall'Azienda - fino ad un massimo di 1/3 della diaria applicabile.

L'utilizzo dell'aereo può avvenire soltanto previa autorizzazione dell'Azienda, che rimborserà il costo del biglietto.

Sarà comunque consentito l'uso di tale mezzo:

per la partecipazione alla riunione periodica, di cui all'art. 11 del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, presso il Centro di Governo dell'Azienda in Milano, per gli R.L.S. provenienti dagli ambiti territoriali.....;

per il caso in cui un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza debba sostituire l' R.L.S. unico eletto, impossibilitato allo svolgimento delle sue funzioni per giustificato impedimento.

Si precisa, che la Direzione provvederà alla prenotazione e al pagamento dei viaggi e pernottamenti per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza convocati presso la Direzione Centrale dell'Azienda, in applicazione del D. Lgs. 626/94.

Le spese sostenute dagli R.L.S., nell'espletamento delle loro funzioni, saranno liquidate dall'Azienda con lo stipendio del mese successivo.

Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza autorizzato all'uso dell'auto propria, oltre al rimborso dell'indennità chilometrica, verrà estesa la polizza *Kasco* in essere presso l'Azienda.

FORMAZIONE

L'Azienda darà corso, nei confronti degli R.L.S., agli interventi formativi previsti dall'art. 8 degli Accordi siglati il 12 marzo 1997 sulle materie ivi indicate (in sede di prima applicazione la formazione sarà erogata entro il).

I corsi si svolgeranno pressoe avranno la durata, per il primo anno, di tre giorni.

Ai partecipanti provenienti da Filiali situate in diverso Comune, sarà riconosciuto il trattamento previsto dalle disposizioni contrattuali *pro tempore* vigenti in materia di missioni.

VARIE

In occasione della riunione annuale, agli R.L.S. sarà concessa un'ulteriore giornata di approfondimento e coordinamento fra loro, da svolgersi nei locali dell'azienda.

L'Azienda fornirà agli R.L.S. gli strumenti necessari per l'espletamento delle relative funzioni previste dall'art. 5, 2° comma degli Accordi in data 12 marzo 1997 (facoltà di affissione di comunicati in albo accessibile a tutti i lavoratori, la possibilità di effettuare comunicazioni telefoniche e via fax, nonché l'utilizzo - su richiesta e laddove esistenti - dei locali per le R.S.A.).

Fornirà, inoltre, una adeguata postazione e gli opportuni strumenti informatici con accesso a Intranet, posta elettronica e Web-Tv.

Ai sensi dell'art. 11 del D. Lgs 626/94, l'Azienda provvederà a convocare, almeno una volta all'anno, e comunque in occasione di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, tutti i soggetti di cui al primo comma della predetta norma, ivi compresi gli R.L.S., anche allo scopo di valutare insieme tutti gli aspetti di carattere generale attinenti alla problematica della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Azienda metterà a disposizione dei seggi elettorali i mezzi necessari e le risorse per la concreta realizzazione delle elezioni e accorderà ai membri dei seggi i permessi, per il tempo necessario, all'espletamento delle operazioni medesime.

%%%%%%%%%

Si ravvisa la necessità di presentare candidature d'entrambi i sessi per ricoprire l'incarico di R.L.S. allo scopo di rafforzare l'attenzione circa la valutazione dei rischi delle lavoratrici e dei lavoratori.

ALLEGATI

ALLEGATI NORMATIVI

AII. 1 OCCUPAZIONE

Attivazione di un tavolo negoziale per le nuove assunzioni al fine di :

- stabilire le percentuali per le varie tipologie previste dal CCNL;
- definire le percentuali minime da confermare a Tempo Indeterminato;
- Allineare la contribuzione previdenziale (vedi parte economica all. 4) .

AII. 2 SISTEMA DI VALUTAZIONE

- Scindere il sistema valutativo dal sistema incentivante cioè non collegare le valutazioni a risultati e/o obiettivi ma alle prestazioni;
- Stesura di un regolamento per definire le modalità di svolgimento dei ricorsi oggi ancora non definite (luogo, componenti il colloquio, etc)
- Inserire curriculum formativo nelle note caratteristiche con possibilità per ciascun lavoratore di visionare il proprio percorso formativo.
- Prevedere un colloquio intermedio sull'andamento della prestazione, nel medesimo dovrà essere esplicitata la valutazione al momento, i punti di miglioramento, di forza dell'interessato, nonché i provvedimenti da adottare: formativi, rotazione nelle mansioni o altro per migliorare la prestazione.

AII. 3 CODICE DISCIPLINARE

Allo scopo di uniformare il sistema disciplinare si chiede la stesura di apposita normativa per la definizione della procedura disciplinare e per l'applicazione delle relative sanzioni.

AII. 4 POLITICHE SOCIALI

Provvidenze

L'azienda si impegna a erogare l'importo di 2000 euro annui al personale che dimostri di assistere un proprio familiare disabile convivente.

Lavoratori diversamente abili

L'azienda si impegna ad una tutela degli stessi rispetto alla mobilità , a favorire l'accesso (fisico e di partecipazione) alla formazione, a rendere tutti i posti di lavoro dei colleghi diversamente abili, idonei all'utilizzo in base alla disabilità di cui sono affetti.

Volontariato

L'azienda si impegna ad agevolare con appositi orari il personale che dichiara di svolgere attività di volontariato presso le associazioni riconosciute. La stessa potrà concedere fino a 2 anni di aspettativa non retribuita per volontariato presso Ong.

Asili nido Aziendale

Verrà effettuato un monitoraggio aziendale al fine di verificare i prerequisiti per l'apertura di asili nido su base nazionale. In ogni caso, per le unità produttive che abbiano almeno 300 dipendenti, si costituiranno asili nido, che, qualora non fossero pienamente utilizzati dal personale, potranno essere appositamente aperti anche agli enti locali.

Brevi Permessi

L'azienda concederà brevi permessi non retribuiti per un massimo di 20 giorni annui, per le seguenti motivazioni :

- Inserimento del figlio a scuola materna e asilo nido (attingere anche all'anno sabbatico)
- Inserimento di un proprio familiare di 1° grado presso case di cura geriatriche.
- Gravi problemi di salute di un familiare di primo grado o convivente, oltre a quelli già previste dalla legge 53 (4 gg retribuiti)
- Serie e comprovate ragioni familiari o personali.

Permessi retribuiti per visite e cure mediche/esami senza limitazione, solo se accompagnati da apposita certificazione, per se e per accompagnamento figli minori e/o non autosufficiente e disabili conviventi.

Comporto Malattia

Fatta salva la normativa prevista, per quanto riguarda malattie oncologiche dal CCNL, il periodo viene raddoppiato ed applicato anche alle malattie depressive.

Per il personale colpito da malattie terminali di qualsiasi tipo, l'azienda si impegna a non applicare nessun periodo di comporto, mantenendo lo stesso in aspettativa.

Mobbing

Alla Commissione Pari Opportunità spetta il compito di studiare, monitorare, proporre e attuare idonee soluzioni atte a ridurre il fenomeno, definendo un **codice antimolestie**.

Particolare attenzione verrà sviluppata in fase di:
definizione del concetto di mobbing,
dell'attività di prevenzione e di accertamento,
dell'informazione e responsabilità disciplinare,
della tutela giudiziaria.

Attivazione della Figura del Consulente di Fiducia “

Agevolazioni Studenti Lavoratori

In aggiunta a quanto previsto dal CCNI (5 gg annui) 2 gg per ogni esame e 8 gg per diploma e tesi di laurea si chiede:

- il raddoppio degli importi previsti dal CCNL per il conseguimento del diploma e/o della Laurea anche breve.
- rimborso spese libri per figli età scolare.

AII. 5 ORGANISMI AZIENDALI

ASSOCIAZIONE SOLIDARISTICA TRA DIPENDENTI

Erogazione aziendale di un importo pari alla somma dei contributi versati dagli Associati ad un'associazione a completa partecipazione dei lavoratori aventi finalità solidaristiche e di mutua assistenza tra i lavoratori e pensionati di Banca Intesa e familiari di 1° grado, nonché l'assegnazione di Borse di Studio finanziate per lavoratori studenti e figli studenti di lavoratori alimentate con gli "avanzi di cassa".

Tale associazione avrà un organismo centrale. Ai dipendenti che ne faranno parte verranno assegnati permessi per lo svolgimento di tutte le incombenze relative.

ASSOCIAZIONE DOPOLAVORISTICA

L'azienda si impegna ad erogare un importo pari a 100 euro per dipendente ad un'associazione a completa partecipazione dei lavoratori avente finalità dopolavoristica.

Tale associazione avrà un organismo centrale ed organismi periferici da individuarsi in base alla territorialità.

Ai dipendenti che faranno parte degli organismi statuari saranno assegnati per l'espletamento di tale attività permessi nella misura di:

1600 ore per l'organismo periferico nel suo complesso;

1600 ore per ogni componente l'organismo centrale.

COMPONENTI ORGANISMI AZIENDALI

I lavoratori facenti parte degli organismi centrali delle associazioni aziendali non devono ricevere un trattamento professionale meno favorevole rispetto al lavoratore inquadrato nella stessa funzione con particolare riguardo al rispetto delle norme di progressione di carriera.

Qualora non fosse definito uno specifico percorso professionale si farà riferimento minimo al percorso di gestore premium.

Ai dipendenti che faranno parte degli organismi statuari, in aggiunta a quelli spettanti per la partecipazione alle riunioni degli organismi, saranno assegnati per l'espletamento di tale attività permessi lavorativi nella misura 800 ore annue.

AII. 7 PARI OPPORTUNITA'

Dovrà essere attivata tempestivamente la Commissione pari opportunità esistente.

Inoltre:

- **Banca Intesa dovrà adeguatamente formare** sulla materia delle pari opportunità le lavoratrici ed i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere mansioni che comportino responsabilità gerarchiche (Posizioni "Gestionali" e "Gestionali di Coordinamento");

- dovrà **organizzare ogni anno corsi di aggiornamento professionale** sul territorio destinati alle lavoratrici ed ai lavoratori che rientrano dalla maternità e da assenze superiori ai 5 mesi;

- si impegna a **portare a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori** di cui sopra le materie – e fornire la relativa documentazione – che hanno formato oggetto dei corsi tenuti durante la loro assenza;

- **organizzerà i corsi nelle ore mattutine**, per consentire la partecipazione del Personale a **part time** o, in alternativa, riconoscerà a tale personale, a fronte delle ore prestate oltre il proprio normale orario di lavoro per la partecipazione ai corsi, altrettante ore di permesso retribuito fruibili entro il mese successivo, previo accordo con la Direzione;

- si impegna a **valorizzare** in modo più appropriato - anche attraverso nuove soluzioni organizzative **il contributo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori a part time**. A tal fine, la Banca potrà in essere atti volti a rendere compatibili le mansioni dei gestori – od altre di analogo valore – con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

- **il personale a part time**, inserito in percorsi professionali contrattualizzati, **maturerà gli inquadramenti ed i rispettivi livelli retributivi previsti dalle vigenti disposizioni negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.**

Informativa supplementare in tema di pari opportunità

Si richiede un'informativa supplementare su:

- età ed anzianità media distinte per sesso e categorie;
- numero di licenze *post-partum* e maternità;
- passaggi all'Area Quadri Direttivi;
- posizioni di lavoro distinte per sesso e per tipologia di rapporto di lavoro (*part-time* e *full-time*).

All. 8 Part Time

Conferma dell'attuale accordo con le seguenti integrazioni :

- Adeguamento al D.L. 61/2000 modificato (art. 12 bis PT a dipendenti malati oncologici o dipendenti con malati oncologici di parenti di 1°)
- Definizione dell'orario flessibile entrata/uscita .
- Definizione del ricorso alla flessibilità/elasticità e individuazione delle relative casistiche
- Individuazione delle percentuali di flessibilità a livello locale

Occorrerà definire in modo chiaro:

- la regolamentazione ed il rispetto degli orari ,
- la possibilità individuale al recupero delle ore suppletive (con la seguente proporzione : 1 ora fatta = 1,30 ore da recuperare) o in alternativa al pagamento delle stesse con una maggiorazione del 30%

BANCA ORE

Applicazione integrale della previsione del CCNL.

APPLICAZIONE ORARIO CONTINUATO e VARIAZIONI ORARIO DI APERTURA

Si richiede informativa tempestiva e confronto su ricadute e verifiche per problematiche part/time.

ORARI DI LAVORO

- Estendere l'attuale elasticità di orario fino ad un massimo di 60 minuti.
- applicazione della riduzione dell'orario di pausa pranzo (FINO A 30 MINUTI così come previsto nel CCNL), per tutto il personale dell'istituto.

All. 9 Mobilità Territoriale

Adeguamento dell'attuale accordo con :

- Inserimento nuove motivazioni (a titolo di esempio, l'accrescimento professionale)
- Per i lavoratori con figli di età fino a 8 anni, tutela per i trasferimenti oltre 25 km
- Estensione delle tutele anche per QDL3 e QDL4 , con spostamenti massimi entro i 100 km
- Attivazione mobilità infra - gruppo
- Aumento del 10% delle indennità previste
- Definizione più chiara dei casi di applicazione
- Definizione dei tempi di erogazione dell'indennità richiesta.

All. 10 Relazioni Sindacali

Occorre:

- confermare il Protocollo sulle Relazioni Industriali in Banca Intesa dando maggior incisività alle relazioni sul territorio
- definire l'utilizzo delle bacheche elettroniche e dell'e-mail Aziendale
- definire standard minimi di idoneità delle sale sindacali
- individuare un numero di Coordinatori Territoriali anche proporzionato agli iscritti;
- definire specificità per i Centri Elettronici (Vicenza e Parma)

- assegnare in rispondenza di un numero minimo di aderenti all' O.S. Coordinatori territoriali a: Torino, Bari, Palermo, Bologna, Napoli, Firenze, Genova, Ve-Mestre.

All. 11 Accesso alla Comunicazione

L'azienda consentirà l'utilizzo della posta aziendale anche per le comunicazioni private tra lavoratori, **compresi i lavoratori Ausiliari**, così come avviene oggi per la telefonia, delineando quali sono i limiti tecnici da rispettare per non creare appesantimenti e/o disagi al buon funzionamento del servizio.

L'azienda renderà possibile ad ogni postazione di lavoro l'accesso ai siti internet istituzionali (white list).

PARTE ECONOMICA

Premio Aziendale

Premesso quanto previsto dalla norma contrattuale, è opportuno definire una nuova formulazione per la determinazione del Premio aziendale, da applicarsi per l'anno 2006, che tenga conto dei risultati di tutto il Gruppo e di Banca Intesa. Lo scopo è costituire una possibile stanza di compensazione tra le varie performance del Gruppo, indispensabile per attenuare i rischi negativi di eventuali risultati non omogenei e garantire alle società minori, che spesso risentono in modo più decisivo delle variazioni di mercato, un premio aziendale in relazione alla contribuzione all'utile indotto dall'apporto fornito a tutto il Gruppo

Indennità di reggenza

Filiali di Fascia 1	QDL1 + 180 euro mensili
Filiali di Fascia 2	QDL2 + 220 euro mensili
Filiali di Fascia 3 Ruolo Chiave	QDL3 + 260 euro mensili
Filiali di Fascia 4 Ruolo Chiave	QDL4 + 300 euro mensili

Assegnazione vestiario

L'azienda provvederà all'acquisto dell'apposito vestiario per tutto il personale inserito nella seconda e prima area professionale, sia invernale che estivo.

In particolare per il personale di guardiania verranno rimborsati i costi relativi all'acquisto dell'arma in dotazione nella misura massima di euro 1000 .

All.1 Sistema incentivante

Ammontare complessivo da definirsi per tutta la durata del piano industriale, passando da cifre fisse a percentuali con impegno di :

- Fissare una percentuale massima sul monte retribuzioni (non superiore al premio aziendale) ;
- Erogazione massima individuale non superiore al 50% della propria RAL;
- Erogazione a tutte le figure professionali;
- Erogazione a tutti i tipi di contratto;
- Confrontarsi a consuntivo con le OO.SS.
- Definire criteri chiari e precisi anche per eventuali modifiche in corso d'anno del budget di filiale

All. 2 Azioni ai Dipendenti – Premio di Piano

Assegnazione annuale per l'intera durata del piano industriale e alla verifica periodica del raggiungimento degli obiettivi del piano, di una quota di Azioni equivalente a minimo 2.000 euro da assegnare al personale appartenente a tutte le categorie, in servizio per oltre 8 mesi nell'anno di riferimento del premio, con un prezzo determinato dal Valore medio nei 90 gg, antecedenti quello di assegnazione, nessuna riproporzione per i Part-Time. Arrotondamento in caso di frazione all'azione superiore.

All. 3 Cassa Sanitaria

L'azienda, per il personale assunto in Banca Intesa e non proveniente dalle Banche oggetto di fusione, per i quali oggi versa il contributo dell'1,30%, erogherà un contributo secondo la tabella sotto riportata :

Decorrenza	Socio	Azienda	Totale
30.06.2006	0,5%	1,80%	2,30%

Saranno a carico dell'azienda le spese per il pagamento dei dipendenti della Cassa Sanitaria, per l'affitto dei locali nonché delle spese di gestione.

A decorrere dal 1.1.2007 l'azienda erogherà un contributo aggiuntivo dello 0,40% in modo da portare il versamento complessivo di ogni socio al 2,70%

All. 4 Previdenza Complementare Aziendale

L'azienda erogherà al personale iscritto a fondi previdenziali aziendali integrativi assunto post 27.4.93 e di futura assunzione (apprendisti compresi) il contributo previsto dalla tabella sottostante:

DA	A	DECORRENZA
2%	3%	1.1.2006
3%	4%	1.1.2007

Fermo quant'altro di migliorativo è previsto in materia dagli statuti dei fondi stessi nonché dagli accordi stipulati fra le fonti istitutive.

All. 5 Polizza Infortuni professionali ed extra professionali

Viene sottoscritta con primaria compagnia assicurativa una polizza infortuni che preveda:

- l'erogazione una tantum di un importo pari allo stipendio del collega infortunato moltiplicato per i punti di invalidità, senza alcuna franchigia;
- l'erogazione una tantum di un importo pari a 5 volte la RAL per infortuni e per il collega defunto (senza franchigia del 3%); in questo ultimo caso l'azienda si renderà disponibile anche all'assunzione di un familiare. Qualora quest'ultimo non abbia ancora raggiunto l'età lavorativa, ne verrà tenuto conto al raggiungimento della stessa con apposita formalizzazione. L'azienda, provvederà ad estinguere a proprio carico la posizione debitoria nei confronti di Banca Intesa, del collega defunto. (anche attraverso una assicurazione)
- l'erogazione una tantum di un importo pari a 10 volte la propria RAL in caso di invalidità permanente inabilitante all'attività lavorativa.

La polizza sarà messa a disposizione delle OO.SS. firmatarie.

All. 6 Buono Pasto

Il buono pasto dovrà essere aumentato a euro 7,00

Il buono pasto sarà erogato anche al personale in allattamento nonché a coloro che fruiscono dei permessi derivanti dalla legge 104/92.

A scelta annuale del lavoratore, possibilità di versare sulla propria posizione previdenziale aggiuntiva (Fondo Pensioni), l'intero importo relativo al buono pasto.

Applicazione della recente normativa (vedi Decreto Presidenza Consiglio dei Ministri 18.11.2005 art. 5 paragrafo C. sulle modalità di utilizzo del Buono Pasto) per l'erogazione Buoni pasto anche ai part-time senza obbligo di effettuare l'intervallo.

All. 7 Rimborso chilometrico

A decorrere dal 1/7/06 il rimborso chilometrico, indifferentemente per le auto che utilizzino qualsiasi tipo di carburante, sarà effettuato in base alla seguente tabella:

Fino a 1000 cc	€0,35
Da 1001 a 1500	€0,45
Da 1501 a 2000	€0,55
Oltre 2000	€0,80

Aggiornamento della tabella con il tariffario ACI, mantenendo la stessa tempistica di incremento.

Il personale in missione che utilizza il mezzo proprio, appositamente autorizzato, è coperto da polizza assicurativa Kasko, (con minimo euro 2500 per le auto e 1000 per altri mezzi) senza alcuna franchigia, comprendente anche la copertura RC auto verso terzi, anche nel caso di concorso di colpa, furto, atti vandalici, soccorsi stradali.

Al personale sarà data la possibilità di acquistare una polizza assicurativa Kasko per la propria automobile al costo di 200,00 euro annui e con una franchigia di euro 500,00

All. 8 Agevolazioni Finanziarie, Mutui e Prestiti

Mutui

Possibilità di erogazione fino al 100% del valore dell'immobile, reiterabilità dopo l'estinzione.

Mutuo per ristrutturazione: abolizione della richiesta della fattura prima di disporre della somma richiesta.

Plafond individuale fino a €150.000

Durata : massimo 30 ANNI

Possibilità di rinegoziare il mutuo ordinario con BANCA INTESA con mutuo agevolato

Istituzione Fondo di garanzia per mutuo prima casa, erogabile ai lavoratori con contratti "atipici"

Prestiti

Aumento degli importi in essere (vedi tabella)

Reinserimento del Credito personale ordinario agevolato documentato fino a € 15.000 (vedesi comunicazione AZIENDALE del 21/12/2001)

CONDIZIONI di C/C, Carte, ecc
aggiornamento e miglioramento delle condizioni.

		ATTUALI	RICHIESTE
Cc di accredito stipendio			
Tasso creditore		1,75% lordo	TUR - 0,25%
Tasso debitore		2%	TUR - 0,25%
Scoperto (a richiesta)	Aree professionali	6.200	7.000
	QD1 - QD2	7.800	9.000
	QD3 - QD4	10.500	12.000
	Dirigenti	15.000	18.000
Versamenti - tutti	Spese	nessuna	Idem
	Valuta	in giornata	Idem
Addebito assegni emessi	Valuta	data registrazione	Idem
Bonifici con addebito in c/c	Spese	nessuna	Idem
	Valuta	standard	Idem
Bonifici per contanti	Spese	standard	Idem
	Valuta	standard	Idem
Negoziazione banconote estere e TC	Commissioni	esenti	Idem
Spese pagamento utenze	Domiciliate	nessuna	Idem
	allo sportello	standard	Idem
Carta di credito			
- massimale mensile (a richiesta)	Aree professionali	3.200	4.000

da suddividere fra le carte possedute	QD1 - QD2	3.200	5.500
	QD3 - QD4	5.200	6.500
	Dirigenti	10.400	12.000

Bancomat			
Massimale giornaliero		500	Idem
massimale mensile		3.000	Idem
commissione prelievo circuito Gruppo	esente		Idem
altre Banche	2		esente
Domiciliazione corrispondenza	Ufficio		Idem
Canone Phone e Home Banking	esente		Idem
Cassette di sicurezza	75% condizioni applicate alla clientela compresa eventuale quota cointestatari		Idem

Dossier titoli coll c/c di accr stip

Spese amm/ne e custodia		esente	Idem
Bot			
commissioni sottoscrizione	a 3 mesi	0,05%	esente
	a 6 mesi	0,10%	esente
	a 12 mesi	0,15%	esente
commssioni negoziazione	a 3 mesi	0,10%	esente
	a 6 mesi	0,15%	esente
	a 12 mesi	0,20%	esente
Obbligazioni	commissioni	0,20%	esente
Azioni italiane e straniere	commissioni	0,30%	esente
Fondi Nextra	commissioni	esente	esente
Diritto fisso		esente	esente
GPM / GPF	commissioni di gestione	50%	esente

Credito personale ordinario agevolato non documentato

Importo massimo concedibile	Aree professionali	10.000	12.000
	QD1 - QD2	15.000	18.000
	QD3 - QD4	20.000	25.000
	Dirigenti	30.000	30.000
Durata massima	8 anni		10 anni
Rimborso	rate mensili addebitate su c/c di accredito stipendio		Idem
Tasso	TUR		TUR - 0,25%
Annotazioni			Idem
Ripertizione della richiesta			Idem

Credito personale ordinario agevolato documentato

Importo massimo concedibile	Tutti	15.000	30.000
Causali di concessione		spese sanitarie non coperte da assistenza sanitaria spese generate da eventi straordinari quali infortuni, spese legali, funerarie, etc. spese legate alla categoria del disagio sociale quali acquisto di strumentazione e apparecchiature per lavoratori disabili o per familiari portatori di handicap	Tutte, purchè documentate
Durata massima		8 anni	10 anni
Rimborso		rate mensili addebitate su c/c di accredito stipendio	Idem
Tasso		TUR	TUR - 0,25%
Annotazioni			Idem

Mutuo fondiario agevolato

Importo concedibile	Aree professionali e QD	100.000	150.000
	Dirigenti	125.000	150.000
Causali di concessione			Idem

Durata massima		25 anni	30 anni
Rimborso		rate mensili o semestrali addate in c/c di accredito stipendio	Idem
Tasso	variabile	75% del TUR	70% del TUR
	% del valore cauzionale dell'immobile o del costo di costruzione	80	95
Limite acquisto / costruzione			
Limite ristrutturazione	% delle opere preventivate	100	Idem
		ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi l'80% del valore dell'immobile	ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi il 95% del valore dell'immobile

Garanzia
Ripetizione della richiesta
Intestazione dell'immobile
Intestazione del mutuo

Prefinanziamento
Secondo le stesse regole e alle stesse condizioni del mutuo dipendenti / concessione temporanea in attesa erogazione mutuo
Mutuo fondiario integrativo

Importo concedibile		nessun limite	idem
Causali di concessione		integrare il mutuo agevolato	idem
Durata massima		25 anni	30 anni
Rimborso		rate mensili o semestrali addate in c/c di accredito stipendio	idem
Tasso	variabile	Euribor + 0,90%	idem
	% del valore cauzionale dell'immobile o del costo di costruzione	80	95
Limite acquisto / costruzione			
Limite ristrutturazione	% delle opere preventivate	100	idem
		ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi l'80% del valore dell'immobile	ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi il 95% del valore dell'immobile
Garanzia			
Intestazione dell'immobile			
Intestazione del mutuo			

Mutuo fondiario altri prodotti

Importo concedibile		nessun limite	idem
Causali di concessione		ulteriori finanziamenti di credito fondiario (abitazioni, negozi, terreni, etc.)	idem
Durata massima		25 anni	30 anni
Rimborso		rate mensili o semestrali addate in c/c di accredito stipendio	idem
Tasso	variabile	Euribor + 0,90%	idem
	% del valore cauzionale dell'immobile o del costo di costruzione	80	95
Limite acquisto / costruzione			
Limite ristrutturazione	% delle opere preventivate	100	idem

ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi l'80% del valore dell'immobile

ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi il 95% del valore dell'immobile

Garanzia
Intestazione dell'immobile
Intestazione del mutuo

All. 9 Anticipo TFR

Ripristino accordo del 18 dicembre 2001 con aumento plafond.

Oltre a quanto previsto dalle norme di legge, dovranno trovare accoglimento le richieste di anticipazione del T.F.R., nei limiti del 70% del trattamento maturato, aventi per oggetto le seguenti causali:

1. pagamento di spese relative alla ristrutturazione e all'ammodernamento dell'abitazione in cui il dipendente o il figlio ha stabilito la propria dimora;
2. pagamento di spese relative a cure mediche specialistiche sostenute dal lavoratore e/o da familiari conviventi, o se non conviventi, fiscalmente a carico;
3. pagamento di spese straordinarie personali e/o familiari quali spese legali, matrimoniali o derivanti da modifiche del proprio stato civile, funerarie, di successione, di studio, per assistenza malattia;
4. acquisto di autovettura, arredamento e/o mobilio;
5. riscatto/ricongiunzione di periodi contributivi;
6. ripianamento dello scoperto di conto corrente ed estinzione di mutui;
7. copertura di debiti nei confronti di terzi per l'acquisto prima casa

Le richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto possono essere accolte nei limiti stabiliti dalla legge. Inoltre possono essere:

reiterate per le causali di cui ai punti 2., 3. e 5. nonché per le richieste di sostegno economico ex D Lgs. 151/2000 ed infine per le richieste di acquisto autovettura da parte di soggetti disabili;

accolte una sola volta per il ripianamento dello scoperto di conto corrente ed estinzione di mutui;

accolte due volte nel corso del rapporto di lavoro per le rimanenti causali previste dal presente accordo.

Applicazione delle nuove disposizioni anche per coloro che avessero già fruito di precedenti anticipazioni, fermo restando, ovviamente, il limite del 70% del TFR maturato e disponibile.

All. 10 Missioni e Diarie

Missioni a corto raggio

Stante che il CCNL non prevede il trattamento di diaria per missioni inferiori ai 25 km, si precisa che la stessa viene erogata quando, nell'arco della giornata, viene comunque effettuato un chilometraggio superiore ai 50 km, per sommatoria e pluralità di spostamenti (es visita clienti, attività di commessi, sviluppatori), indipendentemente dal numero di giornate nell'arco del mese.

Per le missioni a corto raggio viene inserita una franchigia di 5 giorni all'interno del mese solare. Dopodiché, sarà pagata l'indennità di missione.

Missioni a lungo raggio

La missione di lungo raggio (oltre i 150 chilometri dalla propria residenza, con la franchigia prevista dal CCNL), viene indennizzata con il 50% dell'importo della diaria.

Missione per Formazione

Viene trattata alla stessa stregua delle missioni per lavoro

Note

L'indennità di missione viene erogata secondo i seguenti criteri:

- di 2/3 per attività svolte prima della pausa pranzo in casi di pernottamento fuori sede fornito dall'azienda oppure il rientro a casa avvenga dopo le 19, salvo il minimo di 10 ore previsto dal CCNL;

- di 1/3 per attività svolte oltre dopo la pausa pranzo oppure il rientro a casa avvenga prima delle 19;

L'annullamento di una missione comporta per il responsabile aziendale che lo ha previsto, l'incombenza delle necessarie segnalazioni alle strutture e per i mezzi prenotati.

Le missioni consecutive, ancorché effettuate a cavallo di 2 mesi, concorrono a determinare il plafond stabilito per il riconoscimento dell'indennità.

Tutte le missioni, anche quelle a corto raggio, concorrono a determinare il plafond minimo mensile stabilito per il riconoscimento dell'indennità.

La determinazione oggettiva della distanza tra i luoghi oggetto di misurazione atta ai rimborsi di cui sopra si fa riferimento al sito www.viamichelin.it

Il viaggio, per missioni superiori ai 30 chilometri, è considerato attività lavorativa e pertanto rientra nel conteggio delle ore di missione

Tabella prevista dal CCNL va aumentata come segue:

30% per MI, NA, RM,

20% per GE, PA, TO,

10% per BA, BO, CA, CT, FI, ME, PD, TA, TS, VE, VR

AII. 11 PREMIO DI FEDELTA' E ANZIANITA'

Per il personale che non destinatario del premio di Fedeltà e Anzianità si chiede l'erogazione di un contributo Aziendale al Fondo di Previdenza Integrativa

0,20 % al compimento del 10° anno di servizio

0,15% al compimento del 20° anno di servizio

0,15% al compimento del 25° anno di servizio

Liquidazione del premio nel caso di cessazione dal servizio o cessione ad altra Azienda.

AII. 12 APPOSITA EROGAZIONE PER I QUADRI DIRETTIVI

In caso di impegno lavorativo oltre 100 ore annue, assegnazione dell'apposita erogazione proporzionata all'orario effettivamente svolto.