



**N° 48/2007**  
**Settimana dal 3 al 9 dicembre 2007**

08/12/2007

**ABI Segreteria Nazionale**

- **RINNOVO CCNL ABI: TABELLE DEGLI AUMENTI ECONOMICI**

08/12/2007

**ABI Segreteria Nazionale**

- **ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 12 FEBBRAIO 2005**

08/12/2007

**Segreteria Nazionale**

- **FIRMATA L'IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL DEL CREDITO.**

07/12/2007

**BCC - CRA Comunicato Unitario BCC**

- **Rinnovo CCNL BCC: il confronto prosegue ma ancora non decolla. Trattativa aggiornata all'11 dicembre**

06/12/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDIT BANCA**

- **Accordo trasferimento a Unicredit Banca del ramo d'azienda Filiali territoriali Italia di Unicredit Banca per la Casa**

06/12/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - BANCA MEDIOCREDITO SPA**

- **Accordo Fondo Pensioni dipendenti**

06/12/2007

**BCC - CRA Comunicato Unitario BCC Regionali**

- **Trattativa rinnovo C.I.R. BCC Lombardia. Fallita la conciliazione: sciopero il 21 dicembre**

06/12/2007

**ABI Comunicato Unitario**

**GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDIT BANCA**

- **Pressioni commerciali: a volte ritornano!**

06/12/2007

**ABI Comunicato Unitario**

- **Rinnovo CCNL ABI: si riprende venerdì 7 dicembre**

05/12/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO UNICREDITO ITALIANO**

- [Accordo trasferimento ad Unicredit del ramo d'azienda Trade Finance da Bayerische Hypo-Vereinsbank](#)

05/12/2007

**ABI Comunicato Unitario**

**GRUPPO BNP PARIBAS - BANCA NAZIONALE DEL LAVORO SPA**

- [Approvato dalle OO.SS. un percorso unitario propedeutico alla riunificazione del tavolo negoziale](#)

05/12/2007

**ABI Comunicato Unitario**

- [Rinnovo CCNL ABI: lo stato delle trattative](#)

04/12/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO BNP PARIBAS - BANCA NAZIONALE DEL LAVORO SPA**

- [Mozione Organo di Coordinamento FABI. Roma, 3-4 dicembre 2007](#)

03/12/2007

**BCC - CRA Comunicato Unitario**

**BCC DI ROMA SCRL**

- [Assemblee per il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale](#)

03/12/2007

**Dipartimento Formazione**

- [Corso Formazione 4° livello - Rimini 26-30 novembre 2007. Con il corso di 4° livello si conclude l'attività residenziale del nostro Dipartimento relativa all'anno 2007.](#)

03/12/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO INTESA SANPAOLO**

- [Trattative interrotte: perchè la divisione dell'intersindacale](#)

02/12/2007

**ABI Comunicato Unitario**

**GRUPPO BANCARIO CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE - CR DELLA SPEZIA SPA**

- [Emergenza sicurezza negli istituti bancari della provincia di La Spezia](#)

01/12/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO INTESA SANPAOLO**

- [La Bussola - Periodico di informazione sindacale a cura della RSA FABI di Torino](#)

30/11/2007

**BCC - CRA Coordinamento BCC Regionali**

- [Contratto Integrativo Regionale BCC Calabria](#)

30/11/2007

**BCC - CRA Coordinamento BCC Regionali**

- [Accordo premio di risultato BCC Calabria](#)

30/11/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO INTESA SANPAOLO**

- [Raccolta delle informative, proposte ed accordi dal 26 al 30 novembre 2007](#)

30/11/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO UNICREDITO ITALIANO**

- [Elezioni Uni.Ca](#)

30/11/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO UNICREDITO ITALIANO**

- [Incontri con la Delegazione Aziendale del 27 e 28 u.s.](#)

30/11/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO INTESA SANPAOLO**

- [Riunione delle Segreterie di Coordinamento e dei Coordinatori Territoriali FABI del Gruppo. Milano, 5 dicembre 2007](#)

30/11/2007

**BCC - CRA Comunicato Unitario BCC Regionali**

- [Rinnovo C.I.R. BCC Lombardia: rotte le trattative, avviate le procedure di agitazione](#)

30/11/2007

**ABI Segreteria**

**GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - BANCA DI ROMA SPA**

- [Incontri con la Delegazione Aziendale del 27 e 28 u.s.](#)

27/11/2007

**BCC - CRA Comunicato Unitario BCC Regionali**

- [Trattative rinnovo C.I.R.: la parola torna ai lavoratori](#)

23/11/2007

**BCC - CRA Comunicato Unitario BCC Regionali**

- [Trattative rinnovo C.I.R.: proclamato lo stato di agitazione](#)

**IMPORTO UNA TANTUM**  
valore complessivo, biennio 2006/2007

4,90%

a copertura dal 1/1/2006 al 31/12/2007	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	2.246,86	58,01	8,70
QD 3° Livello	1.901,40	58,01	8,70
QD 2° Livello	1.697,54	25,29	4,86
QD 1° Livello	1.596,09	25,29	4,86
3° Area 4° Livello	1.398,51	25,29	4,86
3° Area 3° Livello	1.299,97	25,29	4,86
3° Area 2° Livello	1.227,02	25,29	4,86
3° Area 1° Livello	1.159,39	25,29	4,86
2° Area 3° Livello	1.091,76	21,65	4,16
2° Area 2° Livello	1.062,77	17,70	3,40
2° Area 1° Livello	1.033,79	17,70	3,40
Livello unico + g.nott.	983,94	12,88	2,48
Livello unico	966,16	12,24	2,35

figura media 3 area 4° livello 6 scatti € 1.579,41

valore anno 2006

2,35%

a copertura dal 1/1/2006 al 31/12/2006	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	1.077,58	27,82	4,17
QD 3° Livello	911,90	27,82	4,17
QD 2° Livello	814,13	12,13	2,33
QD 1° Livello	765,47	12,13	2,33
3° Area 4° Livello	670,72	12,13	2,33
3° Area 3° Livello	623,45	12,13	2,33
3° Area 2° Livello	588,47	12,13	2,33
3° Area 1° Livello	556,04	12,13	2,33
2° Area 3° Livello	523,60	10,38	2,00
2° Area 2° Livello	509,70	8,49	1,63
2° Area 1° Livello	495,80	8,49	1,63
Livello unico + g.nott.	471,89	6,18	1,19
Livello unico	463,36	5,87	1,13

valore anno 2007

2,55%

a copertura dal 1/1/2007 al 31/12/2007	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	1.169,28	30,19	4,53
QD 3° Livello	989,50	30,19	4,53
QD 2° Livello	883,41	13,16	2,53
QD 1° Livello	830,62	13,16	2,53
3° Area 4° Livello	727,80	13,16	2,53
3° Area 3° Livello	676,51	13,16	2,53
3° Area 2° Livello	638,55	13,16	2,53
3° Area 1° Livello	603,36	13,16	2,53
2° Area 3° Livello	568,16	11,27	2,17
2° Area 2° Livello	553,08	9,21	1,77
2° Area 1° Livello	537,99	9,21	1,77
Livello unico + g.nott.	512,05	6,70	1,29
Livello unico	502,80	6,37	1,23

<i>1° gennaio 2008 (A)</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.662,55	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.099,43	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.767,13	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.601,75	39,70	7,64
3a Area 4° Livello	2.279,69	39,70	7,64
3a Area 3° Livello	2.119,05	39,70	7,64
3a Area 2° Livello	2.000,14	39,70	7,64
3a Area 1° Livello	1.889,90	39,70	7,64
2a Area 3° Livello	1.779,66	33,99	6,54
2a Area 2° Livello	1.732,40	27,78	5,34
2a Area 1° Livello	1.685,16	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.603,90	20,22	3,89
Livello unico	1.574,91	19,21	3,70

<i>parametrizzazione dal 1° gennaio 2008 (B)</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.707,34	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.140,37	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.803,34	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.637,19	39,70	7,64
3a Area 4° Livello	2.312,76	39,70	7,64
3a Area 3° Livello	2.151,33	39,70	7,64
3a Area 2° Livello	2.030,06	39,70	7,64
3a Area 1° Livello	1.924,54	39,70	7,64
2a Area 3° Livello	1.808,00	33,99	6,54
2a Area 2° Livello	1.738,39	27,78	5,34
2a Area 1° Livello	1.691,45	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.617,43	20,22	3,89
Livello unico	1.574,91	19,21	3,70

<i>dal 1° luglio 2008</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.738,85	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.167,06	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.827,17	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.659,61	39,70	7,64
3a Area 4° Livello	2.332,42	39,70	7,64
3a Area 3° Livello	2.169,62	39,70	7,64
3a Area 2° Livello	2.047,32	39,70	7,64
3a Area 1° Livello	1.940,90	39,70	7,64
2a Area 3° Livello	1.823,37	33,99	6,54
2a Area 2° Livello	1.753,17	27,78	5,34
2a Area 1° Livello	1.705,83	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.631,18	20,22	3,89
Livello unico	1.588,30	19,21	3,70

<i>dal 1° dicembre 2008</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.770,63	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.193,98	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.851,20	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.682,22	39,70	7,64
3a Area 4° Livello	2.352,25	39,70	7,64
3a Area 3° Livello	2.188,06	39,70	7,64
3a Area 2° Livello	2.064,72	39,70	7,64
3a Area 1° Livello	1.957,40	39,70	7,64
2a Area 3° Livello	1.838,87	33,99	6,54
2a Area 2° Livello	1.768,07	27,78	5,34
2a Area 1° Livello	1.720,33	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.645,05	20,22	3,89
Livello unico	1.601,80	19,21	3,70

<i>dal 1° luglio 2009</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.798,91	91,75	13,76
QD 3° Livello	3.217,93	91,75	13,76
QD 2° Livello	2.872,58	40,00	7,69
QD 1° Livello	2.702,34	40,00	7,69
3a Area 4° Livello	2.369,89	40,00	7,69
3a Area 3° Livello	2.204,47	40,00	7,69
3a Area 2° Livello	2.080,21	40,00	7,69
3a Area 1° Livello	1.972,08	40,00	7,69
2a Area 3° Livello	1.852,66	34,25	6,58
2a Area 2° Livello	1.781,33	27,99	5,38
2a Area 1° Livello	1.733,23	27,99	5,38
Livello unico + g.nott.	1.657,39	20,37	3,92
Livello unico	1.613,81	19,36	3,72

<i>parametrizzazione dal 1° ottobre 2009</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.858,93	93,20	13,98
QD 3° Livello	3.268,77	93,20	13,98
QD 2° Livello	2.917,97	40,63	7,81
QD 1° Livello	2.745,04	40,63	7,81
3a Area 4° Livello	2.407,33	40,63	7,81
3a Area 3° Livello	2.239,30	40,63	7,81
3a Area 2° Livello	2.113,08	40,63	7,81
3a Area 1° Livello	2.003,24	40,63	7,81
2a Area 3° Livello	1.881,93	34,79	6,68
2a Area 2° Livello	1.809,48	28,43	5,47
2a Area 1° Livello	1.760,62	28,43	5,47
Livello unico + g.nott.	1.683,58	20,69	3,98
Livello unico	1.639,31	19,67	3,78

<i>dal 1° dicembre 2009</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.887,87	93,90	14,08
QD 3° Livello	3.293,29	93,90	14,08
QD 2° Livello	2.939,85	40,93	7,87
QD 1° Livello	2.765,63	40,93	7,87
3a Area 4° Livello	2.425,38	40,93	7,87
3a Area 3° Livello	2.256,09	40,93	7,87
3a Area 2° Livello	2.128,93	40,93	7,87
3a Area 1° Livello	2.018,26	40,93	7,87
2a Area 3° Livello	1.896,04	35,05	6,73
2a Area 2° Livello	1.823,05	28,64	5,51
2a Area 1° Livello	1.773,82	28,64	5,51
Livello unico + g.nott.	1.696,21	20,85	4,01
Livello unico	1.651,60	19,82	3,81

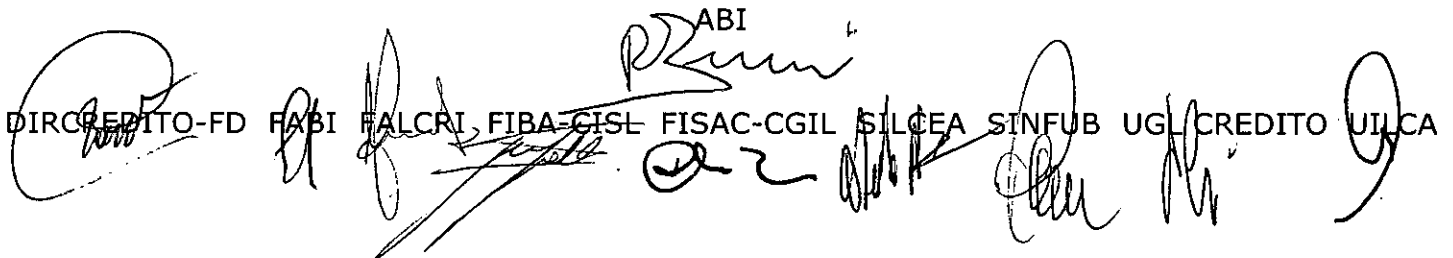
<i>dal 1° luglio 2010</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.917,03	94,60	14,19
QD 3° Livello	3.317,99	94,60	14,19
QD 2° Livello	2.961,90	41,24	7,93
QD 1° Livello	2.786,37	41,24	7,93
3a Area 4° Livello	2.443,57	41,24	7,93
3a Area 3° Livello	2.273,01	41,24	7,93
3a Area 2° Livello	2.144,90	41,24	7,93
3a Area 1° Livello	2.033,40	41,24	7,93
2a Area 3° Livello	1.910,26	35,31	6,78
2a Area 2° Livello	1.836,72	28,85	5,55
2a Area 1° Livello	1.787,12	28,85	5,55
Livello unico + g.nott.	1.708,93	21,01	4,04
Livello unico	1.663,99	19,97	3,84

<i>dal 1° dicembre 2010</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.946,41	95,31	14,30
QD 3° Livello	3.342,87	95,31	14,30
QD 2° Livello	2.984,11	41,55	7,99
QD 1° Livello	2.807,27	41,55	7,99
3a Area 4° Livello	2.461,90	41,55	7,99
3a Area 3° Livello	2.290,06	41,55	7,99
3a Area 2° Livello	2.160,99	41,55	7,99
3a Area 1° Livello	2.048,65	41,55	7,99
2a Area 3° Livello	1.924,59	35,57	6,83
2a Area 2° Livello	1.850,50	29,07	5,59
2a Area 1° Livello	1.800,52	29,07	5,59
Livello unico + g.nott.	1.721,75	21,17	4,07
Livello unico	1.676,47	20,12	3,87



ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 12 FEBBRAIO  
2005 PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE  
DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE  
IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

DIRCREDITO-FD <sup>ABI</sup> FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA



L'8 dicembre 2007, in Roma

tra

- ABI

e

- DIRCREDITO-FD (\*)

- FABI

- FALCRI

- FIBA-CISL

- FISAC-CGIL

- SILCEA

- SINFUB (\*)

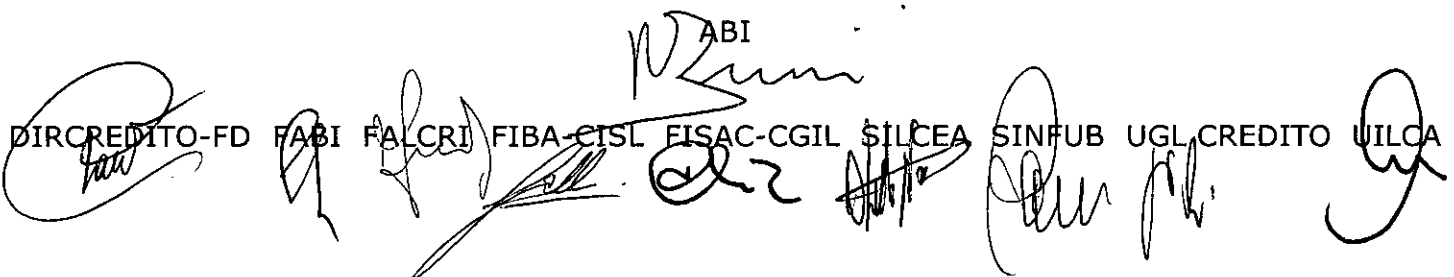
- UGL CREDITO

- UILCA

si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

(\*) Firma per adesione relativamente alle tre aree professionali.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA



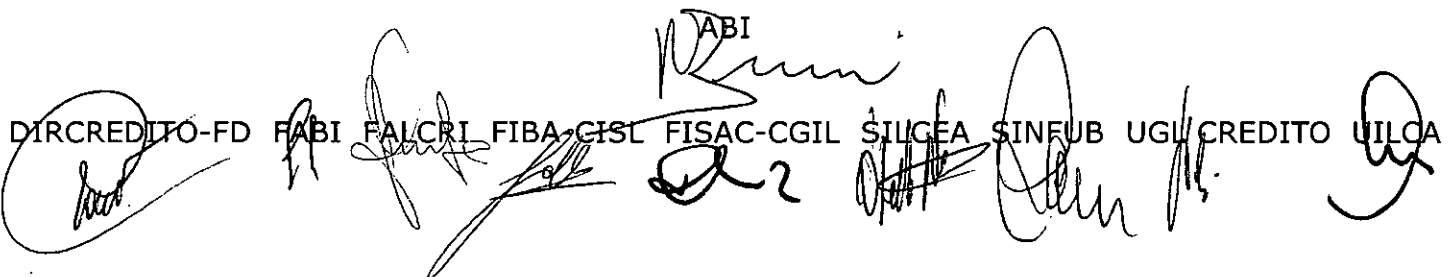
Art. 1

Al Cap. II (Sistema di relazioni sindacali) del ccnl 12 febbraio 2005 viene inserita la seguente "Premessa":

**Le Parti si danno atto che, in conseguenza delle profonde trasformazioni intervenute in questi ultimi anni, le attuali relazioni sindacali nel settore del credito si caratterizzano per una dimensione sovranazionale, una nazionale di categoria, una di gruppo, una aziendale e una territoriale, fermo che, alla luce del Protocollo del 23 luglio 1993 e di quanto previsto dall'art. 5 del presente contratto, i livelli di contrattazione sono due, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione delle materie trattate ai diversi livelli.**

**In considerazione dei diversi modelli organizzativi e delle differenti dimensioni delle imprese e dei gruppi bancari, il modello di relazioni sindacali è strutturato secondo le previsioni che seguono.**

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA GISL FISAC-CGIL SILGEA SINEUB UGL CREDITO UILCA


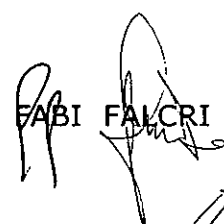
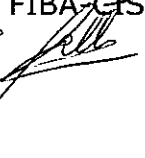
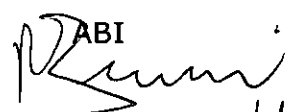

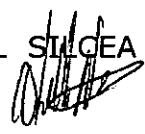
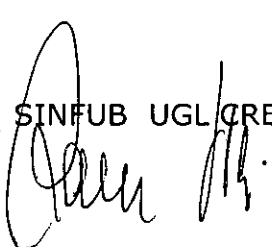

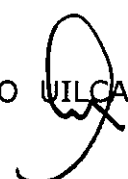


Art. 2

L'art. 5 (Assetti contrattuali - Decorrenze e scadenze) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

*Il comma 2 è così sostituito:*

2. Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre **2010**.

DIRCREDITO-FD  FABI  FAICRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL  CREDITO  UILCA

Art. 3

L'art. 6 (Procedura di rinnovo), comma 1, del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma alla controparte imprenditoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative **sei** mesi prima della scadenza del presente contratto.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINEUB UGL CREDITO UILCA





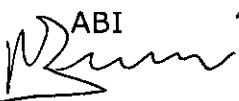

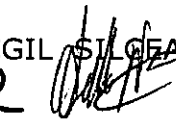
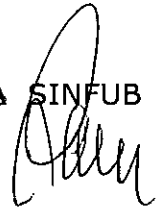


*[Handwritten signatures and initials are present above the text, including a large signature with 'ABI' written above it.]*

Art. 4

L'art. 8 (Osservatorio nazionale), comma 1, lettere c) e i), del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

c) evoluzione della ristrutturazione del sistema creditizio, in relazione alle finalità individuate nel contratto, nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali, **con riferimento anche ai gruppi o aziende sovranazionali cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;**

i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea, **con riferimento anche ai gruppi o aziende sovranazionali cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;**

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA  CISL  FISAC-CGIL  SILGEA  SINFUB  UGL  CREDITO  UNISA

Art. 5

L'art. 10 (Incontro annuale) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

Al comma 1, lettera A), è aggiunto il seguente punto 4:

**4. verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli Accordi aziendali o di gruppo ex artt. 14, 17 e 18.**

Il comma 1, lettera B), punto 4, è così sostituito:





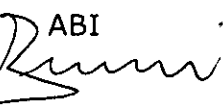
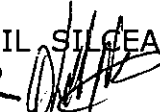
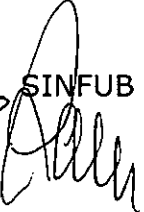


4. Andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto distinte per singole unità produttive, **ivi compresi gli stage.**

Il comma 1, lettera D), punto 2, è così sostituito:

2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto integrativo aziendale in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore dei lavoratori/lavoratrici colpiti da eventi criminosi, **nonché dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia.**

Il punto 1 della Nota a verbale è così sostituito:

1. Le informazioni riguardano il personale destinatario del presente contratto e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente; nei casi di cui alla lett. B), nn. da 1 a 5, l'impresa suddivide le informazioni – **che saranno fornite anche in formato elettronico** – per categorie, aree professionali, livelli retributivi e genere.

DIRCREDITO-FD  FABI  FALORI  FIBA-GISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL CREDITO  UILCA 

Art. 6

L'art. 11 (Incontri semestrali) del ccnl 12 febbraio 2005, è modificato come segue:

*Il comma 2 è così sostituito:*






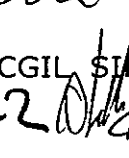
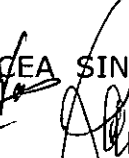
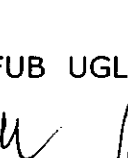


2. Le dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale **e le osservazioni dei rappresentanti sindacali aziendali** saranno inserite in apposito verbale.

*Il comma 5 è così sostituito:*

5. Le predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici che intendano partecipare agli incontri devono notificare tempestivamente all'impresa i nominativi dei propri dirigenti (in numero non superiore a **tre** ovvero a **quattro** per ogni organizzazione, a seconda che i lavoratori/lavoratrici ai quali si riferiscono gli incontri siano complessivamente inferiori o superiori a 300 unità) che interverranno agli incontri stessi.

*Il comma 7 è così sostituito:*

7. Nel corso degli incontri semestrali, per quanto di competenza territoriale, **verrà fornita una informativa in merito agli eventi criminosi** e potrà essere effettuata una verifica applicativa degli eventuali accordi raggiunti a livello aziendale o a livello di gruppo.

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL  CREDITO  UILGA 



Art. 7

L'art. 12 (Pari opportunità) del ccnl 12 febbraio 2005, è modificato come segue:

*Il comma 1 è così sostituito:*

1. Possono costituirsi aziendalmente Commissioni **miste** per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della legislazione in materia, con l'obiettivo di valorizzare le risorse **femminili**.

*Il comma 4 è così sostituito:*

4. Le suddette Commissioni possono elaborare risultati e proposte anche da trasferire **alla Commissione mista nazionale sulle pari opportunità di cui all'articolo che segue.**

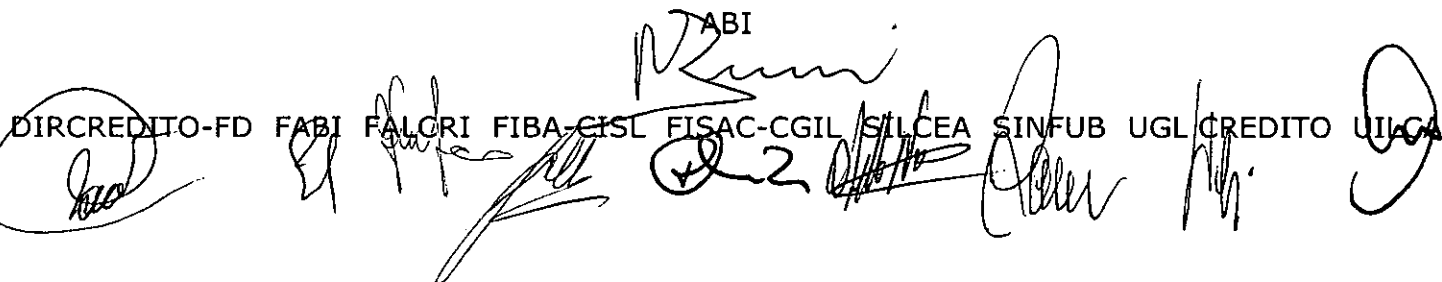
*E' aggiunto il seguente ultimo comma:*

**Le Commissioni si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:**

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.

DIRCREDITO-FD FABI FALORI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

FABI



Art. 8

Si aggiunge al ccnl 12 febbraio 2005 il seguente art. 12 bis (Commissione nazionale sulle pari opportunità):

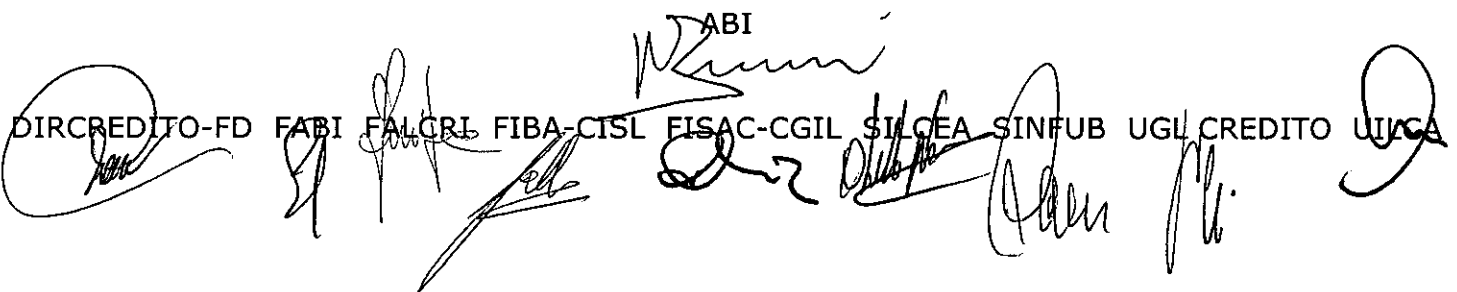
**1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, ABI e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione nazionale mista pari opportunità.**

**2. La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:**

- **stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;**
- **fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;**
- **sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale.**

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UICA

ABI



Art. 9

L'art. 16 (Appalti) del ccnl 12 febbraio 2005, è modificato come segue:

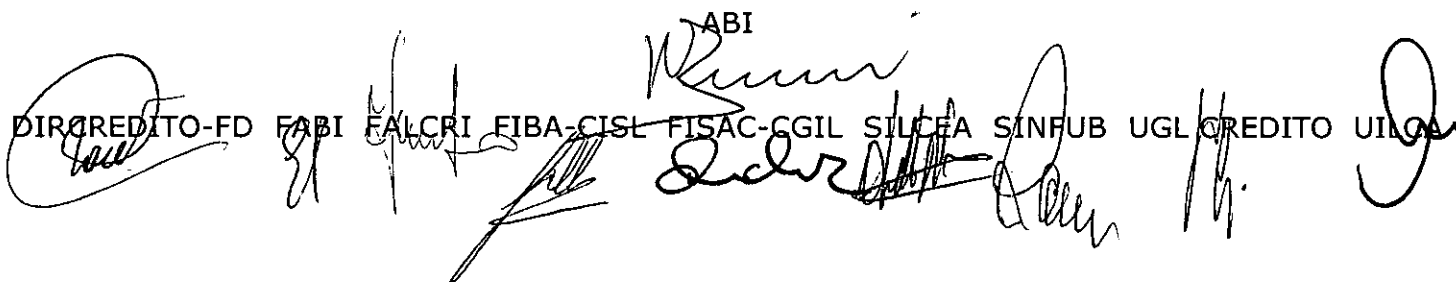
*Il comma 2 è così sostituito:*

2. L'impresa committente, al fine di consentire il controllo del rispetto di tali norme, comunica **agli organi di coordinamento e alle rappresentanze sindacali aziendali per quanto di competenza**, la stipulazione di nuovi appalti o il rinnovo degli appalti in essere.

*Il comma 4 è così sostituito:*

4. L'impresa che decide un appalto che riguarda attività complementari e/o accessorie ad imprese od enti esterni all'area contrattuale, così come indicato all'art. 3, **ovvero ad imprese, anche facenti parte del gruppo bancario, con sede all'estero**, ne dà comunicazione motivata agli organismi sindacali aziendali **ex art. 20 del presente contratto**, i quali possono chiedere di valutare e, ove occorra, contrattare in merito alle conseguenti ricadute sul personale (livelli occupazionali, effetti su qualifiche e mobilità, interventi per la riqualificazione e, ove occorrono, cambiamenti di mansioni).

DIRCREDITO-FD <sup>ABI</sup> FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILGA



Art. 10

L'art. 17 (Occupazione) del ccnl 12 febbraio 2005, è modificato come segue:

*Il comma 1 è così sostituito:*

1. Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, le imprese, in presenza di tensioni occupazionali - anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali - forniscono agli organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare, **anche nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004.**

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABI



Art. 11

Si aggiunge al ccnl 12 febbraio 2005 il seguente art. 18 bis (Relazioni sindacali di gruppo):

**1. Fermi gli accordi di gruppo in essere, in considerazione della variabilità e diversificazione dell'organizzazione societaria dei gruppi bancari, la capogruppo e la delegazione sindacale di gruppo costituita ai sensi dell'art. 21 dell'accordo 13 dicembre 2003 in materia di libertà sindacali, o comunque costituite con apposite intese, possono - con il consenso successivo degli organismi sindacali aziendali interessati, di cui all'art. 20 del presente contratto - definire specifici Protocolli di intesa, al fine di disciplinare le relazioni sindacali di gruppo e/o materie o parti di esse attribuite al secondo livello di contrattazione dal presente contratto, ovvero al fine di svolgere al medesimo livello le procedure sindacali demandate alla sede aziendale dagli artt. 44, 63, 67, 77 e 81 del presente contratto, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali.**

**2. A tale livello possono essere esaminati congiuntamente anche i profili inerenti alla mobilità territoriale infragruppo, anche al di fuori dei casi di cui agli artt. 14, 17 e 18 del presente contratto.**

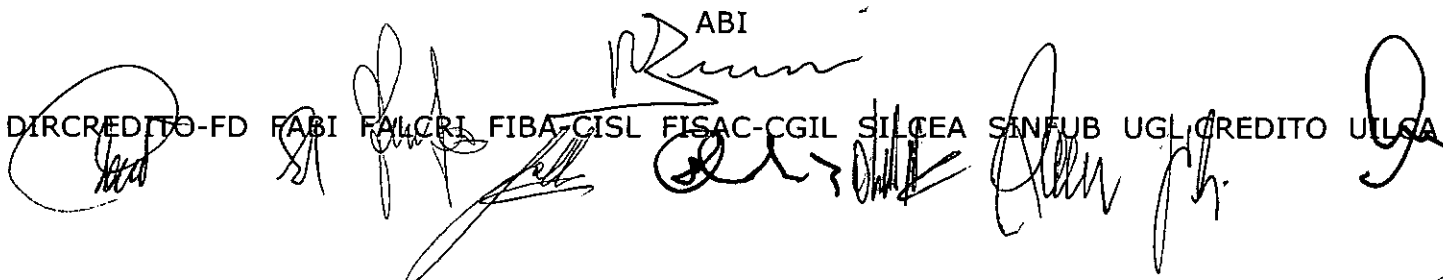
**3. In particolare, possono essere definite d'intesa fra le Parti di cui al primo comma le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale, nonché i relativi parametri, indicatori ed i conseguenti importi, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 41 del presente contratto.**

**4. Nei casi di cui ai commi che precedono, presso le singole aziende interessate, si procederà ad effettuare, periodicamente, con gli organismi sindacali aziendali, appositi incontri di verifica degli effetti applicativi delle intese raggiunte a livello di gruppo.**

**5. La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2008 per una verifica volta a confermarne, o meno, la permanenza in vigore.**

DIRCREDITO-FD FABBI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABI



Art. 12

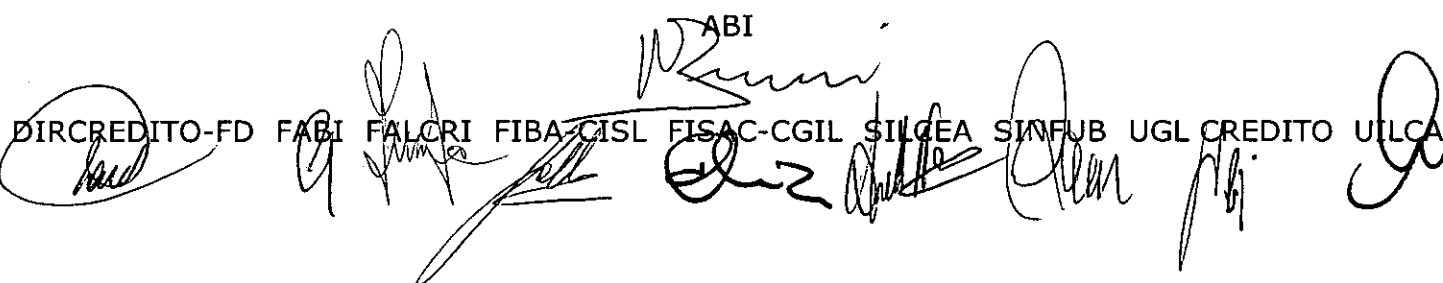
L'art. 22 (Controlli a distanza) del ccnl 12 febbraio 2005, è modificato come segue:

*Il comma 1 è così sostituito:*

1. Le Parti stipulanti **attiveranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto** una Commissione paritetica per esaminare congiuntamente le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 alla luce di innovazioni tecnologiche e/o organizzative **ed anche dei pronunciamenti del Ministero del Lavoro e del Garante per la tutela dei dati personali emanati tempo per tempo.**

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILGSA SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABF  
Kunni



Art. 13

In calce al Cap. II del ccnl 12 febbraio 2005 si inseriscono le seguenti Dichiarazioni delle Parti:

1) Le Parti si danno atto che la materia relativa ai comitati aziendali europei (CAE) è disciplinata dal d.lgs. n. 74 del 2 aprile 2002 per le imprese ed i Gruppi di imprese di dimensione comunitaria, alla luce anche della Direttiva UE n. 109 del 20 novembre 2006.

In relazione a quanto sopra, le medesime Parti si danno atto che i Comitati Aziendali Europei costituiscono gli organismi attraverso i quali si sviluppano le attività di informazione e consultazione nei gruppi bancari di dimensioni comunitarie aventi "casa madre" in Italia ed auspicano che in tale ambito ci si ispiri a principi di sostenibilità e compatibilità ambientale e sociale.

2) Le Parti confermano che il modello di relazioni sindacali prefigurato dal presente contratto si completa con la dimensione territoriale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo 13 dicembre 2003 in materia di libertà sindacali, che ha inteso valorizzare le relazioni sindacali a livello territoriale con funzioni di informativa e consultazione per gli ambiti di competenza.

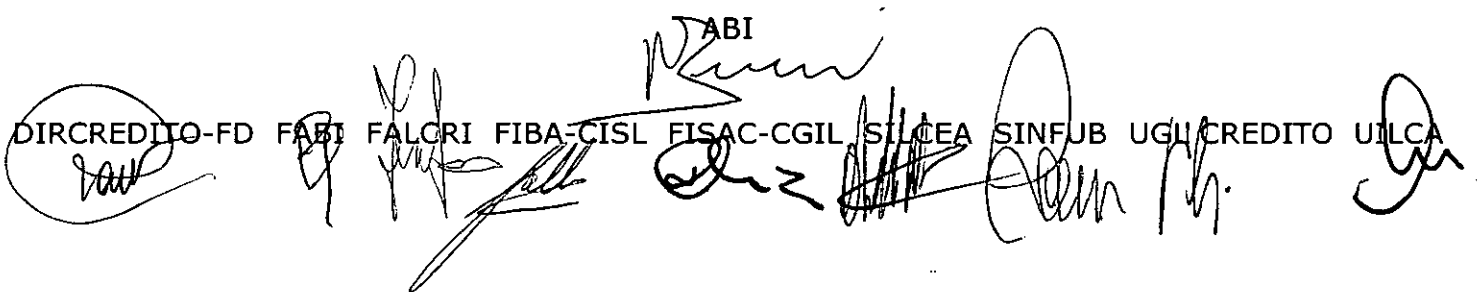
3) Le Parti condividono la necessità di un forte impegno comune per il rilancio della bilateralità e, in particolare, degli attuali organismi bilaterali (Osservatorio nazionale sull'andamento del sistema, Osservatorio sulla CSR, Enbicredito, Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito - CASDIC, Commissione nazionale pari opportunità) che debbono effettivamente operare con efficacia sulle materie ad essi demandate.

4) Le Parti costituiranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, un'apposita Commissione tecnica paritetica al fine di recepire nel contratto nazionale l'art. 5 del d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in tema di informazioni riservate.

5) Le Parti, fatto salvo quanto previsto al punto 4 che precede, si danno atto che le procedure di informazione e consultazione a livello aziendale e/o di gruppo previste dal presente contratto, con particolare riguardo a quelle in tema di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni, presentazione di piani industriali, incontri annuali e

DIRCREDITO-FD FABE FALORI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGLICREDITO UILCA

ABBI

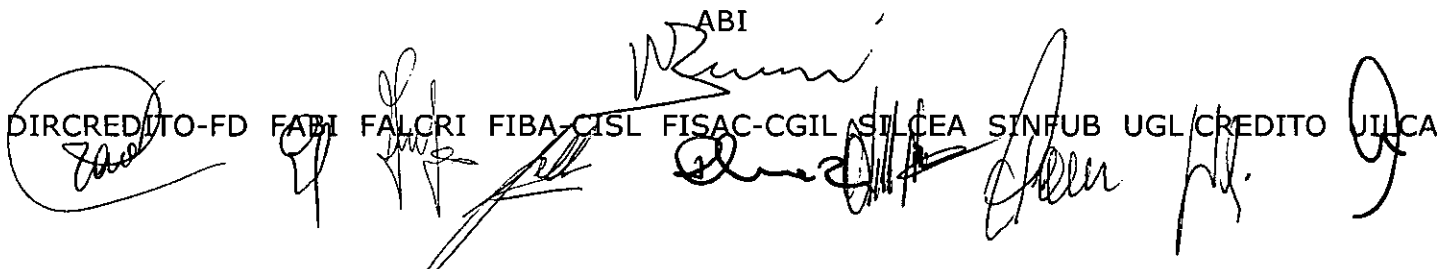


semestrali, attuano, ai conseguenti effetti, quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al punto 4.

6) Le Parti convengono di convocare entro il primo semestre 2008 la Conferenza congiunta prevista all'ultimo comma della Parte B del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del 16 giugno 2004, nel cui ambito saranno esaminati anche i temi del Libro Verde e della strategia di Lisbona.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO JILCA

ABI







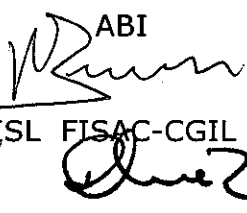
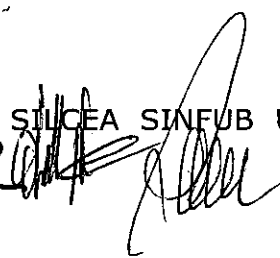





Art. 14

All'art. 6 (Trattamento per i dirigenti sindacali) dell'accordo 13 dicembre 2003 in tema di libertà sindacali sono aggiunti i seguenti commi:

**I dirigenti sindacali assenti dal servizio per periodi significativi per l'esercizio di cariche sindacali di cui al presente accordo saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.**

**Le aziende favoriranno inoltre, anche ai fini di cui all'art. 64 del presente contratto, la partecipazione dei dirigenti sindacali distaccati a tempo pieno o assenti dal servizio per periodi significativi, ai sensi dell'accordo 13 dicembre 2003 in tema di libertà sindacali, a corsi di formazione, concordandone con l'interessato le relative modalità.**

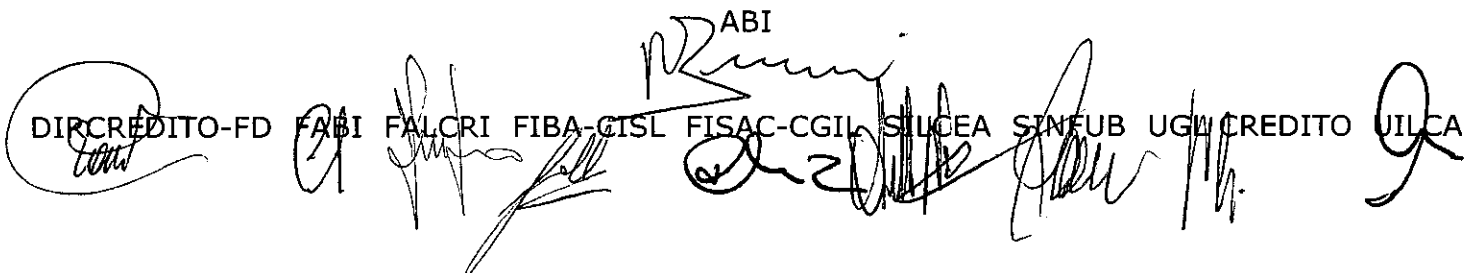
DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL CREDITO  IILCA 

Art. 15

All'art. 16 (Albi sindacali) dell'accordo 13 dicembre 2003 in tema di libertà sindacali è aggiunto il seguente ultimo comma:

**Fermo quanto previsto dal presente articolo, le aziende provvederanno – ove tecnicamente possibile e definendo le relative modalità attuative – alla istituzione di una bacheca elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori per le materie di interesse sindacale e del lavoro.**

DIRCREDITO-FD <sup>ABI</sup> FABI FALCRI FIBA-GISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGI CREDITO JILCA



Art. 16

L'art. 23 (Contrattazione integrativa aziendale) del ccnl 12 febbraio 2005, è modificato come segue:

*Il comma 1 è così sostituito:*

1. I contratti integrativi aziendali hanno durata **triennale** e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

*Il comma 12 è così sostituito:*

Le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale sono le seguenti:

- a) premio aziendale;
- b) garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- c) tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;
- d) assistenza sanitaria;**
- e) previdenza complementare.**

*Il comma 14 è così sostituito:*

**14. Per la presente tornata contrattuale,** i contratti integrativi aziendali non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio **2008** e scadranno il 31 dicembre **2011**.

Viene aggiunta in calce la seguente **Dichiarazione delle Parti:**

**Le Parti confermano il proprio forte impegno affinché il premio aziendale abbia le caratteristiche di elemento realmente variabile della retribuzione, in stretta correlazione con i risultati conseguiti in sede aziendale ai sensi dell'art. 41 e ribadiscono la necessità di un fermo richiamo a tutti i soggetti coinvolti al rispetto delle regole ed in particolare dei demandi alla contrattazione integrativa aziendale previsti dal presente contratto nazionale.**

DIRCREDITO-FD <sup>ABI</sup> FABI FAUCRI FIBA GISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UICA



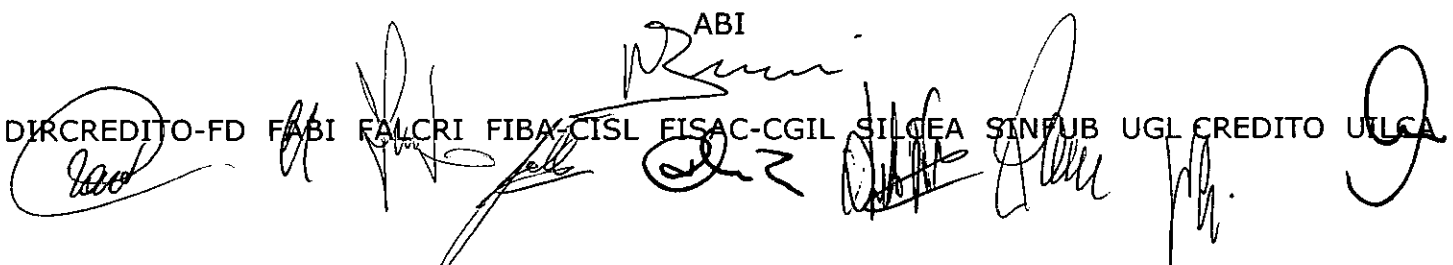
Art. 17

L'art. 24 (Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti - Controversie collettive aziendali), comma 5, del ccnl 12 febbraio 2005, è sostituito dal seguente:

5. Ai fini di cui al comma che precede ciascuna delle Parti stipulanti può chiedere un incontro da tenere in sede ABI entro 7 giorni dalla richiesta, per esaminare controversie collettive aziendali, rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto stesso, con l'obiettivo di ricercare le possibili soluzioni, **in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali.**

DIRCREDITO-FD FABRI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILGEA SINFUB UGL CREDITO UTICA

ABI



Art. 18

La "Premessa" al Cap. IV (Politiche attive per l'occupazione) è sostituita dalla seguente:

**Le Parti confermano che la strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata:**

- a non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici;
- a favorire l'occupazione stabile;
- a favorire le esigenze di flessibilità delle imprese che operano in un mercato aperto e competitivo, anche internazionale.





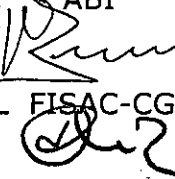
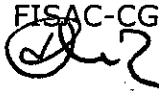



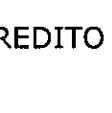

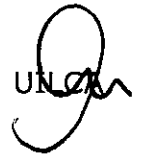
**In coerenza con tali obiettivi le imprese valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato.**

**Resta fermo che nei confronti del medesimo lavoratore/lavoratrice ciascuna impresa non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento, o viceversa.**

**Per il periodo di vigenza del presente contratto le imprese non utilizzeranno i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente, lavoro ripartito e lavoro a chiamata.**





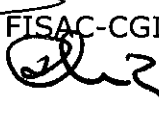
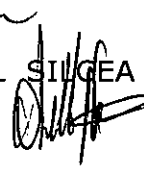

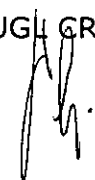

**Viceversa, considerato il complessivo equilibrio delle soluzioni normative convenute fra le Parti in materia di occupazione, le imprese potranno utilizzare gli altri strumenti di flessibilità nell'accesso al lavoro disciplinati da norme di legge e di contratto.**

**Le Parti, comunque, si incontreranno entro 30 giorni dalla pubblicazione sulla G.U. per esaminare congiuntamente le modifiche legislative che interverranno in materia di mercato del lavoro in attuazione del Protocollo sul *welfare* del 23 luglio 2007, con particolare riguardo all'apprendistato professionalizzante, al lavoro a tempo parziale, al contratto di inserimento, ai contratti di somministrazione ed ai contratti a tempo determinato, ferma nel**

DIRCREDITO-FD            

**frattempo l'applicazione delle relative norme di legge e di contratto vigenti.**

In conseguenza di quanto sopra, sono depennati l'art. 28 e il Chiarimento delle parti in calce all'art. 25 del ccnl 12 febbraio 2005.

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILEA  SINFUB  UGL  CREDITO  ULCA

ABI

Art. 19

L'art. 25 (Apprendistato professionalizzante) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

*Il comma 2 è così sostituito:*

2. Ai sensi dell'art. 53, comma 1, del d. lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato **al livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dalle norme richiamate al comma precedente. Trascorsi i primi 18 mesi viene attribuito all'interessato il trattamento economico tabellare - da riconoscere con assegno temporaneo - corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso. A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto tale previsione si applica anche ai lavoratori assunti precedentemente ai sensi dell'art. 25 del ccnl 12 febbraio 2005.**

*Il comma 4 è così sostituito:*

4. Il contratto di apprendistato ha una durata **massima** di 4 anni.

*Il comma 8 è così sostituito:*

8. In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'impresa conserva il posto e, **in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore del lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a:**

- **6** mesi in caso di comportamento c.d. secco,
- **8** mesi in caso di comportamento c.d. per sommatoria.

ABI

DIRGREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCOEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

Art. 20

L'art. 26 (Somministrazione di lavoro) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

*Il comma 1 è così sostituito:*

1. Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzati dall'impresa non può superare il 5% del personale dipendente dall'impresa medesima con contratto a tempo indeterminato. **La predetta percentuale è pari al 8% per le imprese che occupino fino a 1.500 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.**

ABI




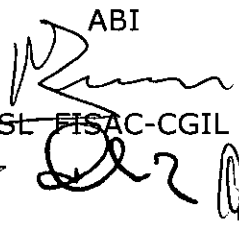
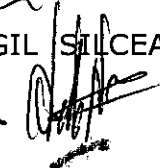
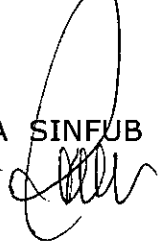

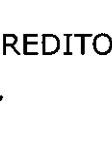
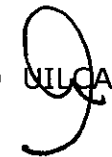
DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA



Art. 21

L'art. 27 (Contratto di inserimento) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

Il numero dei lavoratori/lavoratrici con contratto di inserimento utilizzati dall'impresa, in applicazione dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (in appendice n. 9), non può superare il 5% del personale dipendente dall'impresa stessa con contratto a tempo indeterminato. **La predetta percentuale è pari al 8% per le imprese che occupino fino a 1.500 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.**

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL CREDITO  UILCA 

Art. 22

Alla lettera e) del comma 15 dell'art. 29 (Lavoro a tempo parziale) del ccnl 12 febbraio 2005, è aggiunto il seguente periodo:

**In alternativa al compenso per lavoro supplementare il lavoratore/lavoratrice può optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore di cui all'art. 97 del presente contratto.**

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-GISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

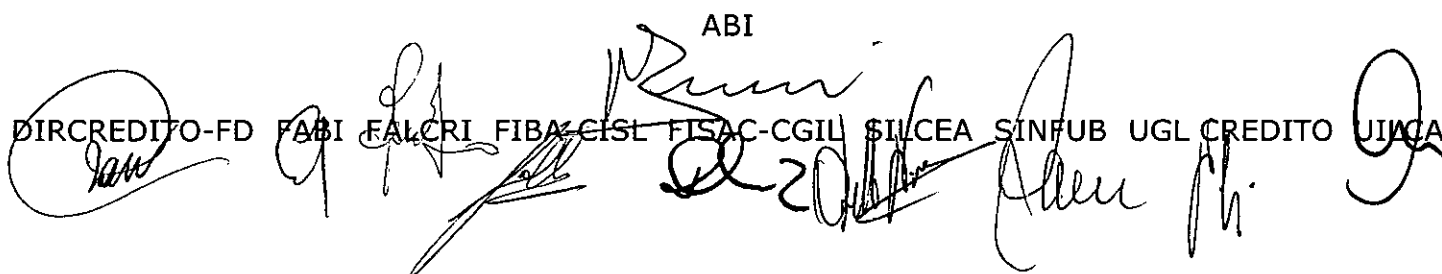
Art. 23

Al Cap VI (Politiche attive per l'occupazione) del ccnl 12 febbraio 2005 è aggiunta la seguente Dichiarazione delle Parti:

**Le Parti stipulanti auspicano che le imprese e i gruppi bancari dedichino, nell'elaborazione dei piani industriali, attenzione agli assetti, anche occupazionali, del sistema creditizio nel Mezzogiorno d'Italia.**

DIRCREDITO-FD FABBI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UICA

ABI



Art. 24

L'art. 39 (Tabelle retributive e struttura della retribuzione) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

1. Per il periodo intercorrente tra il **1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007**, viene riconosciuto **un importo** sotto forma di "una tantum" (v. **tabella allegata**), **al netto di quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale, che cesserà comunque di essere corrisposta dal 1° gennaio 2008.**

Tale importo:

- è computato, pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessato nel periodo medesimo;
- è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;
- non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi. **Tale esclusione opera anche nei casi in cui le predette disposizioni di statuto o di regolamento prendano a base, con qualsivoglia formulazione, gli emolumenti utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto;**
- viene "tabellizzato" a far tempo dal **1° gennaio 2008 ed è utile dalla medesima data ai fini dei trattamenti di cui all'alinea che precede.**


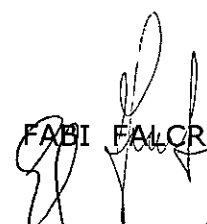

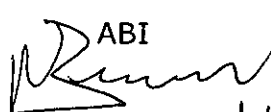

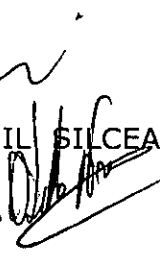
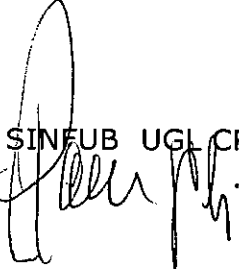
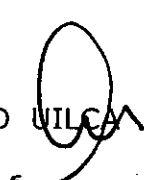
2. Per il periodo **1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2010**, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applicano le tabelle allegate.

3. Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle.

4. Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.

NORMA TRANSITORIA

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il **1° gennaio 2006** e la data di stipulazione del presente accordo, gli effetti economici

DIRCREDITO-FD        

FABI FALORI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà ex d.m. 28 aprile 2000, n. 158 e d.m. 28 aprile 2006, n. 226.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO JIICA

A series of handwritten signatures in black ink, corresponding to the acronyms listed above. The signatures are written in a cursive, flowing style. From left to right, they correspond to DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL, CREDITO, and JIICA.

Art. 25

L'art. 41 (Premio aziendale) del ccnl 12 febbraio 2005, è modificato come segue:

*Il comma 1 è così sostituito:*

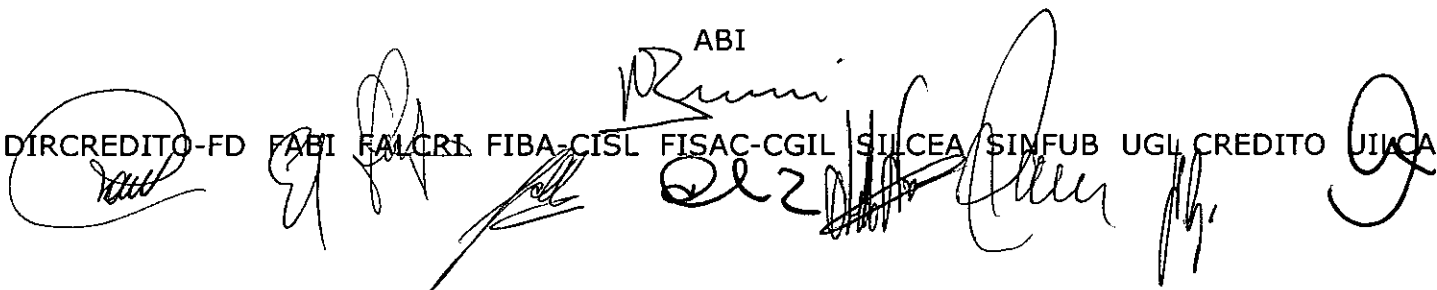
1. Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nella **contrattazione integrativa aziendale di cui all'art. 23** presso ciascun istituto, **fatto salvo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 18 bis**, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

*Dopo il comma 1 è aggiunto il seguente comma:*

**L'accordo di cui al comma precedente deve essere raggiunto entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. In mancanza di accordo entro tale termine, l'ABI e le Segreterie nazionali dei sindacati interessati si incontreranno entro il mese di giugno dello stesso anno, in presenza dei rappresentanti dell'impresa interessata e delle relative strutture sindacali, per la ricerca di soluzioni condivise.**

DIRCREDITO-FD FABFI FALCRL FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SIMFUB UGL CREDITO UIACA

ABI



Art. 26

L'art. 44 (Sistema incentivante) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

*Il comma 4 è così sostituito:*

4. Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'impresa si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise, nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004. **Trascorsi 10 giorni dall'inizio della procedura, qualora non siano state raggiunte soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere che la procedura prosegua con l'assistenza di ABI e delle Segreterie nazionali dei Sindacati interessati.**

Al termine della procedura, **della durata complessiva di 20 giorni**, l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

*In conseguenza di quanto sopra è depennato il comma 8.*

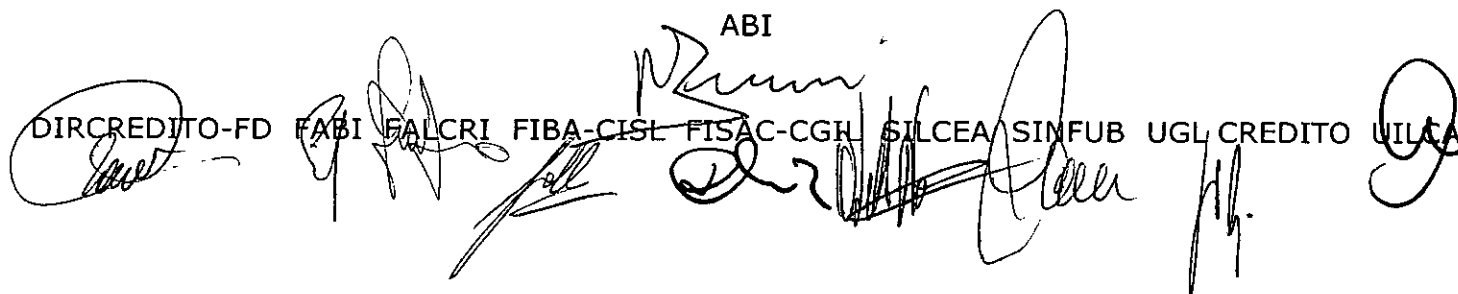
*Il Chiarimento a verbale è così sostituito:*

Le Parti stipulanti ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità e che i **sistemi incentivanti siano coerenti con i principi contenuti nella direttiva n. 2004/39/CE sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance.**

Viene aggiunta in calce la seguente Raccomandazione:

**Le Organizzazioni sindacali raccomandano alle aziende che in occasione delle c.d. "campagne prodotto" si ispirino ai medesimi principi adottati per il sistema incentivante di cui al Chiarimento a verbale che precede.**

ABI  
DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGLI SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA



Art. 27

L'art. 49 (Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale) del ccnl 12 febbraio 2005, è modificato come segue:

*Il comma 3 è così sostituito:*

3. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta una aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali **e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi del comma 1 dell'art. 60 del presente contratto**, fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi.

*Il comma 4 è così sostituito:*

4. Ai fini dell'applicazione dell'aspettativa non retribuita di cui sopra, le imprese accoglieranno le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra i tre e **gli otto** anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA Cisl FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA



Art. 28

L'art. 50 (Malattie e infortuni) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

*Il comma 9 è così sostituito:*

9. Le imprese segnaleranno, **con un mese di anticipo**, ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, **la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.**

Viene aggiunta in calce la seguente Raccomandazione:

**ABI raccomanda alle imprese di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.**

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-GISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGI GREDITO ULICA

Art. 29

L'art. 53 (Lavoratori/lavoratrici studenti) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

*Il comma 7 è così sostituito:*

7. Ai lavoratori/lavoratrici che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di € **133,51**.

*Il comma 8 è così sostituito:*

8. Ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito, per una sola volta, un premio nella misura di:

- € **136,35** al conseguimento della laurea;
- € **85,22** al conseguimento della laurea magistrale.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGLICREDITO UILCA

Art. 30

L'art. 57 (Videoterminali) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

*La Nota a verbale è così sostituita:*

Ai fini dell'applicazione della presente norma, deve intendersi per addetto ai videoterminali il lavoratore/lavoratrice cui sia affidato **in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause**, il compito di operare su dette apparecchiature; sono pertanto esclusi dall'applicazione della disposizione stessa coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

ABI

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL  CREDITO  UILCA

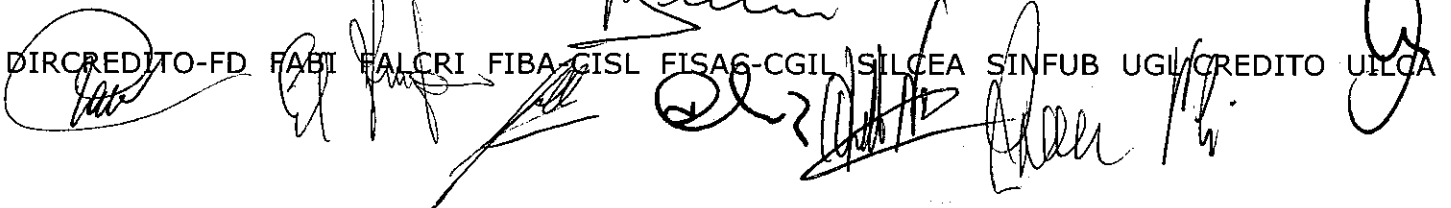
Art. 31

L'art. 59 (Indennità per centralinisti non vedenti) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

L'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti prevista dalla legge n. 113 del 29 marzo 1985 è fissata in € 6, elevata ad € 7 in caso di settimana lavorativa distribuita su cinque giorni.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA GISL FISAG-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA



Art. 32

L'art. 73 (Definizione e inquadramento), comma 6, del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

**6. Su richiesta di una delle Parti aziendali, possono essere individuati, tempo per tempo, con accordi aziendali gli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, nonché i relativi nuovi ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.**

*In conseguenza di quanto sopra sono depennati i comma 7, 10, 11 e 12.*

ABI

DIRCREDITO-ED FABI FALCRI FIBA-CISL FISAG-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA





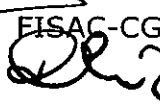
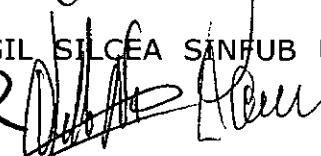
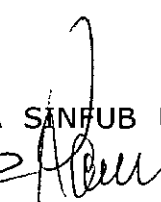
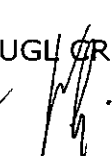
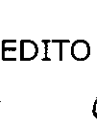


Art. 33

L'art. 76 (Scatti di anzianità), comma 3, del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

3. Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi, **che avvenga successivamente al 31 dicembre 2007**, emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a € **3.000**, l'impresa provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa **8 dicembre 2007**". L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

Viene aggiunta in calce la seguente Norma transitoria:

**Per i passaggi dal 2° al 3° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, avvenuti fino al 31 dicembre 2007, resta in vigore la previsione relativa all'"assegno ex intesa 11 luglio 1999", di cui all'art. 76, comma 3, del ccnl 12 febbraio 2005.**

DIRCREDITO-FD  FABI  EALCRI  FIBA  CISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL  CREDITO  UILCA 

Art. 34

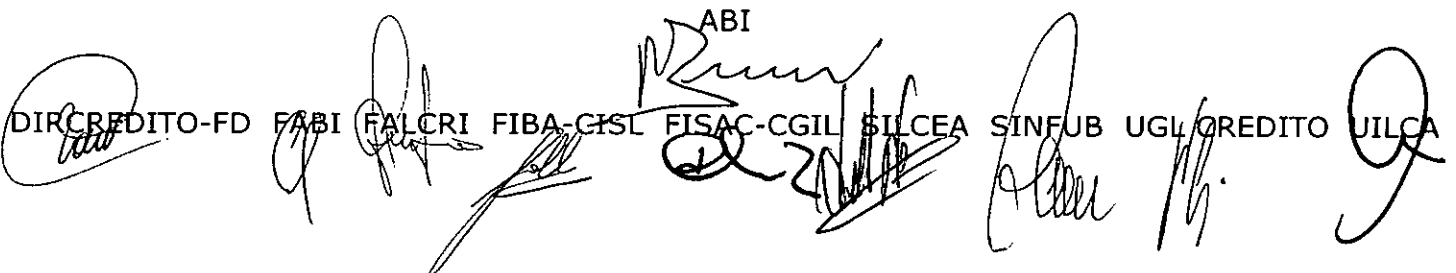
L'art. 77 (Formazione e sviluppo professionale) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

*Il comma 1 è così sostituito:*

1. Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'impresa di figure professionali - correlate ai diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale. **Ai fini del coinvolgimento sindacale in tema di sviluppo professionale si applica l'art. 67 del presente contratto.**

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA





Art. 35

L'art. 79 (Trasferimenti) del ccnl 12 febbraio 2005 è modificato come segue:

*Il comma 2 è così sostituito:*

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto **47** anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.

DIRCREDITO-FD         

ABI  
FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA



Art. 36

L'art. 97 (Banca delle ore - Lavoro straordinario) del ccnl 12 febbraio 2005, è modificato come segue:

*Il comma 10 è così sostituito:*




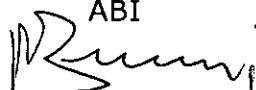


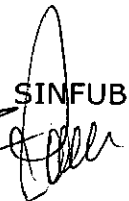
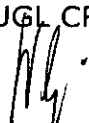
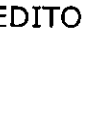


10. Nei casi di prolungate assenze – quali malattie, infortuni, maternità, **aspettative retribuite e non** – che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'impresa, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

*Il comma 15 è così sostituito:*

15. Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria **calcolata secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5)** ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

*In conseguenza di quanto sopra sono depennati i commi 16 e 17.*

DIRCREDITO-FD  FAB  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC  CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL  CREDITO  UILCA 







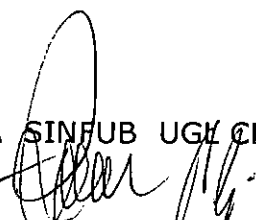


Art. 37

L'appendice n. 4 (Impegni delle Parti nazionali) in calce al ccnl 12 febbraio 2005, è integrata come segue:

**Commissioni nazionali di studio**

**Le Parti stipulanti avvieranno i lavori di Commissioni nazionali di studio per esaminare, ai fini di un riordino dell'attuale normativa contrattuale, le seguenti tematiche:**

- **orari speciali, entro il 2008;**
- **scatti di anzianità e scala parametrica, nel primo semestre del 2010.**

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGI  CREDITO  UILCA 

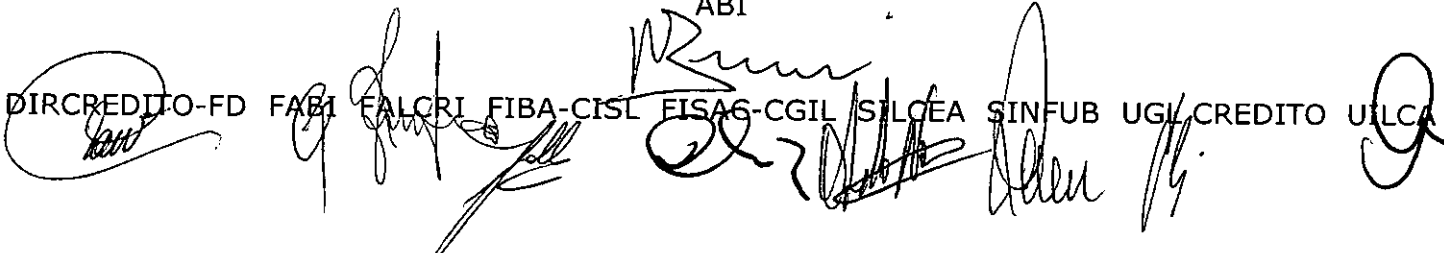
Art. 38

**Commissione nazionale di studio in tema di salute e sicurezza**

**Le Parti stipulanti attiveranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione nazionale di studio per verificare l'attualità dell'Accordo nazionale 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.**

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAG-CGIL SILCEA SINFUB UGI CREDITO UILCA

A series of handwritten signatures in black ink, corresponding to the organizations listed in the line above. The signatures are written in a cursive, flowing style. From left to right, they appear to be: a signature for DIRCREDITO-FD, a signature for FABI, a signature for FALCRI, a signature for FIBA-CISL, a signature for FISAG-CGIL, a signature for SILCEA, a signature for SINFUB, a signature for UGI, a signature for CREDITO, and a signature for UILCA.

Art. 39




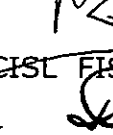
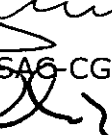
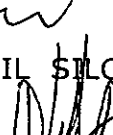
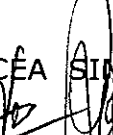

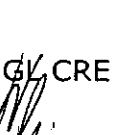
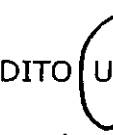

Nel Cap. VIII (Politiche sociali e di salute e sicurezza) del ccnl 12 febbraio 2005 si inserisce il seguente articolo:

**Long term care**

**Le Parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre con decorrenza 1° gennaio 2008 una copertura assicurativa per *long term care*, in relazione all'insorgenza di eventi impreveduti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.**

**Detta copertura verrà garantita per il tramite della Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic) attraverso un contributo annuale pari a € 50 procapite a carico dell'impresa, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno.**


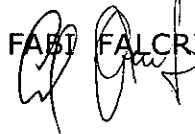


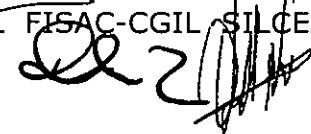



**Ai fini dell'attuazione di quanto precede, nell'ambito della Casdic si avvieranno, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, i lavori per stabilire quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa; tipologia delle prestazioni garantite; procedure tecniche relative all'attivazione dell'istituto; modalità anche temporali del versamento).**

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA  CISL  FISAG  CGIL  SILCEA  SINFUB  UGI  CREDITO  UILCA

ABI

Art. 40

**Le Parti stipulanti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo per la definizione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro.**

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-GISL  FISAC-CGIL  SILCEA  SINFUB  UGL/CREDITO  UILCA

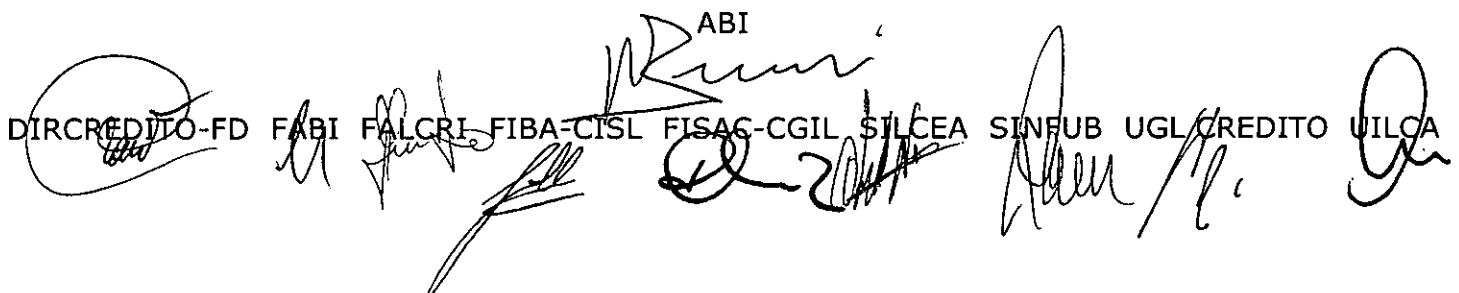
Ai fini della verifica da effettuare alla scadenza del ccnl, ai sensi del Protocollo 23 luglio 1993, le Parti si danno atto che i valori inflattivi considerati nell'accordo di rinnovo del ccnl 12 febbraio 2005 sono i seguenti:

- 2008 1,7%;
- 2009 1,5%;
- 2010 1,5%.

8.12.2007

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAG-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABI



Roma, 8 dicembre 2007

Spettabile  
Associazione Bancaria Italiana


Le OO.SS. precisano, ai fini del consenso degli organismi sindacali aziendali di cui all'art. 18 bis dell'accordo di rinnovo 8 dicembre 2007, che gli stessi, per ogni singola azienda, potranno aderire al Protocollo di intesa di gruppo solo all'unanimità.

Qualora l'unanimità non venga raggiunta, le materie oggetto del Protocollo di gruppo continueranno a permanere nella titolarità delle parti aziendali.

DIRCREDITO-FD 

FABI 

FALCRI 

FIBA-CISL 

FISAC-CGIL 

SILCEA 

SINFUB 

UGL CREDITO 

UILCA 

**IMPORTO UNA TANTUM**  
valore complessivo, biennio 2006/2007

a copertura dal 1/1/2006 al 31/12/2007	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	2.246,86	58,01	8,70
QD 3° Livello	1.901,40	58,01	8,70
QD 2° Livello	1.697,54	25,29	4,86
QD 1° Livello	1.596,09	25,29	4,86
3ª Area 4° Livello	1.398,51	25,29	4,86
3ª Area 3° Livello	1.299,97	25,29	4,86
3ª Area 2° Livello	1.227,02	25,29	4,86
3ª Area 1° Livello	1.159,39	25,29	4,86
2ª Area 3° Livello	1.091,76	21,65	4,16
2ª Area 2° Livello	1.062,77	17,70	3,40
2ª Area 1° Livello	1.033,79	17,70	3,40
Livello unico + g.nott.	983,94	12,88	2,48
Livello unico	966,16	12,24	2,35

Dagli importi di cui sopra va detratta l'IVC già erogata

**valore anno 2006**

a copertura dal 1/1/2006 al 31/12/2006	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	1.077,58	27,82	4,17
QD 3° Livello	911,90	27,82	4,17
QD 2° Livello	814,13	12,13	2,33
QD 1° Livello	765,47	12,13	2,33
3ª Area 4° Livello	670,72	12,13	2,33
3ª Area 3° Livello	623,45	12,13	2,33
3ª Area 2° Livello	588,47	12,13	2,33
3ª Area 1° Livello	556,04	12,13	2,33
2ª Area 3° Livello	523,60	10,38	2,00
2ª Area 2° Livello	509,70	8,49	1,63
2ª Area 1° Livello	495,80	8,49	1,63
Livello unico + g.nott.	471,89	6,18	1,19
Livello unico	463,36	5,87	1,13

**valore anno 2007**

a copertura dal 1/1/2007 al 31/12/2007	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	1.169,28	30,19	4,53
QD 3° Livello	989,50	30,19	4,53
QD 2° Livello	883,41	13,16	2,53
QD 1° Livello	830,62	13,16	2,53
3ª Area 4° Livello	727,80	13,16	2,53
3ª Area 3° Livello	676,51	13,16	2,53
3ª Area 2° Livello	638,55	13,16	2,53
3ª Area 1° Livello	603,36	13,16	2,53
2ª Area 3° Livello	568,16	11,27	2,17
2ª Area 2° Livello	553,08	9,21	1,77
2ª Area 1° Livello	537,99	9,21	1,77
Livello unico + g.nott.	512,05	6,70	1,29
Livello unico	502,80	6,37	1,23

Dagli importi di cui sopra va detratta l'IVC già erogata



1° gennaio 2008 (A)	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.662,55	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.099,43	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.767,13	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.601,75	39,70	7,64
3a Area 4° Livello	2.279,69	39,70	7,64
3a Area 3° Livello	2.119,05	39,70	7,64
3a Area 2° Livello	2.000,14	39,70	7,64
3a Area 1° Livello	1.889,90	39,70	7,64
2a Area 3° Livello	1.779,66	33,99	6,54
2a Area 2° Livello	1.732,40	27,78	5,34
2a Area 1° Livello	1.685,16	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.603,90	20,22	3,89
Livello unico	1.574,91	19,21	3,70

parametrizzazione dal 1° gennaio 2008 (B)	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.707,34	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.140,37	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.803,34	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.637,19	39,70	7,64
3a Area 4° Livello	2.312,76	39,70	7,64
3a Area 3° Livello	2.151,33	39,70	7,64
3a Area 2° Livello	2.030,06	39,70	7,64
3a Area 1° Livello	1.924,54	39,70	7,64
2a Area 3° Livello	1.808,00	33,99	6,54
2a Area 2° Livello	1.738,39	27,78	5,34
2a Area 1° Livello	1.691,45	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.617,43	20,22	3,89
Livello unico	1.574,91	19,21	3,70

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

dal 1° luglio 2008	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.738,85	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.167,06	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.827,17	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.659,61	39,70	7,64
3a Area 4° Livello	2.332,42	39,70	7,64
3a Area 3° Livello	2.169,62	39,70	7,64
3a Area 2° Livello	2.047,32	39,70	7,64
3a Area 1° Livello	1.940,90	39,70	7,64
2a Area 3° Livello	1.823,37	33,99	6,54
2a Area 2° Livello	1.753,17	27,78	5,34
2a Area 1° Livello	1.705,83	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.631,18	20,22	3,89
Livello unico	1.588,30	19,21	3,70

dal 1° dicembre 2008	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.770,63	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.193,98	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.851,20	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.682,22	39,70	7,64
3a Area 4° Livello	2.352,25	39,70	7,64
3a Area 3° Livello	2.188,06	39,70	7,64
3a Area 2° Livello	2.064,72	39,70	7,64
3a Area 1° Livello	1.957,40	39,70	7,64
2a Area 3° Livello	1.838,87	33,99	6,54
2a Area 2° Livello	1.768,07	27,78	5,34
2a Area 1° Livello	1.720,33	27,78	5,34
Livello unico + g.nott.	1.645,05	20,22	3,89
Livello unico	1.601,80	19,21	3,70

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

<i>dal 1° luglio 2009</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.798,91	91,75	13,76
QD 3° Livello	3.217,93	91,75	13,76
QD 2° Livello	2.872,58	40,00	7,69
QD 1° Livello	2.702,34	40,00	7,69
3a Area 4° Livello	2.369,89	40,00	7,69
3a Area 3° Livello	2.204,47	40,00	7,69
3a Area 2° Livello	2.080,21	40,00	7,69
3a Area 1° Livello	1.972,08	40,00	7,69
2a Area 3° Livello	1.852,66	34,25	6,58
2a Area 2° Livello	1.781,33	27,99	5,38
2a Area 1° Livello	1.733,23	27,99	5,38
Livello unico + g.nott.	1.657,39	20,37	3,92
Livello unico	1.613,81	19,36	3,72

<i>dal 1° ottobre 2009</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.858,93	93,20	13,98
QD 3° Livello	3.268,77	93,20	13,98
QD 2° Livello	2.917,97	40,63	7,81
QD 1° Livello	2.745,04	40,63	7,81
3a Area 4° Livello	2.407,33	40,63	7,81
3a Area 3° Livello	2.239,30	40,63	7,81
3a Area 2° Livello	2.113,08	40,63	7,81
3a Area 1° Livello	2.003,24	40,63	7,81
2a Area 3° Livello	1.881,93	34,79	6,68
2a Area 2° Livello	1.809,48	28,43	5,47
2a Area 1° Livello	1.760,62	28,43	5,47
Livello unico + g.nott.	1.683,58	20,69	3,98
Livello unico	1.639,31	19,67	3,78

<i>dal 1° dicembre 2009</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.887,87	93,90	14,08
QD 3° Livello	3.293,29	93,90	14,08
QD 2° Livello	2.939,85	40,93	7,87
QD 1° Livello	2.765,63	40,93	7,87
3a Area 4° Livello	2.425,38	40,93	7,87
3a Area 3° Livello	2.256,09	40,93	7,87
3a Area 2° Livello	2.128,93	40,93	7,87
3a Area 1° Livello	2.018,26	40,93	7,87
2a Area 3° Livello	1.896,04	35,05	6,73
2a Area 2° Livello	1.823,05	28,64	5,51
2a Area 1° Livello	1.773,82	28,64	5,51
Livello unico + g.nott.	1.696,21	20,85	4,01
Livello unico	1.651,60	19,82	3,81

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

<i>dal 1° luglio 2010</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.917,03	94,60	14,19
QD 3° Livello	3.317,99	94,60	14,19
QD 2° Livello	2.961,90	41,24	7,93
QD 1° Livello	2.786,37	41,24	7,93
3a Area 4° Livello	2.443,57	41,24	7,93
3a Area 3° Livello	2.273,01	41,24	7,93
3a Area 2° Livello	2.144,90	41,24	7,93
3a Area 1° Livello	2.033,40	41,24	7,93
2a Area 3° Livello	1.910,26	35,31	6,78
2a Area 2° Livello	1.836,72	28,85	5,55
2a Area 1° Livello	1.787,12	28,85	5,55
Livello unico + g.nott.	1.708,93	21,01	4,04
Livello unico	1.663,99	19,97	3,84

<i>dal 1° dicembre 2010</i>	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.946,41	95,31	14,30
QD 3° Livello	3.342,87	95,31	14,30
QD 2° Livello	2.984,11	41,55	7,99
QD 1° Livello	2.807,27	41,55	7,99
3a Area 4° Livello	2.461,90	41,55	7,99
3a Area 3° Livello	2.290,06	41,55	7,99
3a Area 2° Livello	2.160,99	41,55	7,99
3a Area 1° Livello	2.048,65	41,55	7,99
2a Area 3° Livello	1.924,59	35,57	6,83
2a Area 2° Livello	1.850,50	29,07	5,59
2a Area 1° Livello	1.800,52	29,07	5,59
Livello unico + g.nott.	1.721,75	21,17	4,07
Livello unico	1.676,47	20,12	3,87



## COMUNICATO STAMPA

### FIRMATA L'IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL DEL CREDITO

Alle ore 5.00 della mattina del 8/12/2007 è stata stipulata l'ipotesi di rinnovo del CCNL del credito.

I punti salienti sono:

- Conferma dell'area contrattuale;
- Rafforzamento delle relazioni sindacali a livello decentrato e contestuale incremento della possibilità di contrattazione a livello di gruppo;
- Miglioramento della condizione economica e normativa degli apprendisti;
- Nuovi poteri di controllo del sindacato sul salario incentivante aziendale;
- Interventi significativi sulle politiche sociali e di pari opportunità;
- Incrementi economici di Euro 280 medi mensili a regime alla data del 31.12.2010;
- Arretrato per il biennio 2006/2007 pari a circa Euro 1.600,00 medi.

Le Segreterie Nazionali delle nove sigle che unitariamente hanno concorso al raggiungimento di questo risultato esprimono un giudizio positivo per un accordo che consolida la parte normativa e porta alla categoria un incremento economico di notevole entità.

Il giudizio spetta ora alle lavoratrici e ai lavoratori che nelle assemblee esprimeranno la loro valutazione sull'accordo.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 8 dicembre 2007



## **CCNL BCC**

### **IL CONFRONTO PROSEGUE MA ANCORA NON DECOLLA**

**Come previsto, le trattative per il rinnovo del CCNL delle Banche di Credito Cooperativo sono proseguite il giorno 5 cm.**

**Per rendere più stringente il negoziato è stata chiesta a Federcasse una “ripuntualizzazione” delle proprie posizioni su tutti gli argomenti della piattaforma, che precedentemente erano state giudicate insoddisfacenti dalle OO.SS.**

**Pur permanendo ancora distanze rilevanti, sono state registrate nelle posizioni di Federcasse alcune nuove disponibilità, che se coerentemente sviluppate potrebbero finalmente consentire al confronto di proseguire positivamente per concludersi in tempi brevi.**

**Al fine di verificare tali condizioni, le parti hanno concordato di riconvocarsi il giorno 11 c.m.**

Roma 7.12.07

**I COORDINAMENTI NAZIONALI  
Banche di Credito Cooperativo**

**LE SEGRETERIE NAZIONALI**









## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 6 dicembre 2007, in Milano,

Le Aziende del Gruppo UniCredit S.p.A. nelle persone dei Sigg.: Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemitì, Paolo Giannoccoli, Massimo Giovannelli

e la Delegazione Sindacale di Gruppo DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL Credito e UILCA nelle persone dei Sigg.:

DIRCREDITO – FD: Sigg. Roberto Biccari, Giuliano Arosio;

FABI: Sigg. Massimo Giavarini, Massimo Testa;

FALCRI: Sig. Angelo Peretti;

FIBA/CISL;: Sigg. Ezio Massoglio, Fabrizio Bernardini;

FISAC/CGIL: Sig. Andrea Bonansea;

SILCEA: Sig. Luigi Canadelli;

SINFUB: Sigg. Antonio Barbato, Filippo Pretolani;

UGLCREDITO: Sigg. Davide Zecca, Andrea Cavagna;

UILCA: Sig. Guido Dicciò,

premesso che

- nell'ambito del processo societario ed organizzativo denominato "Progetto S3" di cui al Protocollo 18.6.2002 e successive integrazioni che qui si intende integralmente richiamato, la Banca Mediocredito, presso la quale era vigente il "Fondo Pensioni per i Dipendenti della Banca Mediocredito", ha assunto la denominazione di UniCredit Banca Mediocredito (UBMC);

- a seguito del Verbale di Accordo stipulato il 20 ottobre 2005, con cui è stata disciplinata la riorganizzazione di UBMC integrandone le attività nelle società del Gruppo UniCredit, la Capogruppo UniCredito Italiano è subentrata a UBMC nel "Fondo Pensioni per i Dipendenti della Banca Mediocredito" - forma pensionistica complementare già in essere per i dipendenti dell'ex Banca Mediocredito operante in regime di prestazione definita (al presente solo personale in quiescenza) che di contribuzione definita con il sistema della capitalizzazione in base a conti individuali - inscrevendone nel proprio bilancio le relative evidenze e assumendo, ad ogni effetto di legge, la piena titolarità di tutte le situazioni giuridiche attive e passive relative al complesso dei rapporti inerenti al Fondo medesimo il quale, a far tempo dall'1° gennaio 2006, ha assunto la denominazione di "Fondo Pensioni per i dipendenti dell'ex UniCredito Banca Mediocredito" (Fondo ex UBMC);

- nel Gruppo UniCredit (Gruppo) è operante il Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo UniCredito Italiano (Fondo di Gruppo), forma pensionistica complementare di riferimento all'interno del Gruppo la cui Sezione IIa è anch'essa gestita in regime di contribuzione definita mediante il sistema della capitalizzazione individuale;

- in data 18 dicembre 2006 è stato sottoscritto il "Protocollo di Gruppo per l'applicazione della riforma previdenziale ed il conferimento del TFR maturando", le cui premesse si intendono qui integralmente richiamate, il quale prevede che il TFR maturando viene conferito al "Fondo Pensione per il personale delle aziende del Gruppo UniCredito Italiano" (Fondo di Gruppo)

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and length, representing the various parties mentioned in the text above.

mediante modalità "tacita" in tutti i casi in cui il fondo di iscrizione del singolo interessato non abbia adottato il cosiddetto "comparto garantito";

- il Fondo Pensioni per i dipendenti dell'ex UniCredit Banca Mediocredito, in assenza dei requisiti necessari tra i quali la numerosità degli iscritti e conseguentemente l'ammontare delle risorse, non ha potuto istituire il cd. "comparto garantito" cosicché in favore dei dipendenti citati che hanno conferito il TFR maturando con modalità tacita si è reso necessario accendere una correlata posizione individuale nella Sezione Ila del Fondo di Gruppo;
- con il già citato Protocollo di Gruppo 18.12.2006 si è altresì convenuto che, in caso di trasferimento al Fondo di posizioni individuali a contribuzione definita dagli altri fondi operanti nel Gruppo viene garantita la medesima contribuzione a carico aziendale prevista dalle fonti istitutive dei fondi di provenienza;

considerato che

- presso il Fondo Pensioni per i dipendenti dell'ex UniCredit Banca Mediocredito è vigente il Comitato di Sorveglianza composto, a norma dell'art. 7 del Regolamento, in via paritetica da rappresentanti designati dal Gruppo e rappresentanti degli iscritti eletti tra i dipendenti iscritti e i pensionati diretti;
- tra i mandati del Comitato di Sorveglianza rientra l'esame del rendiconto della gestione redatto al termine di ogni esercizio dalla Capogruppo ai sensi dell'art. 5 del Regolamento nonché di esaminare le risultanze del bilancio tecnico attuariale, redatto anch'esso a norma dell'art. 5 citato cura della Capogruppo allo scopo di accertare l'equilibrio tra prestazioni e capitale di copertura anche al fine di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni;
- in esito alla riunione tenutasi in data 4 ottobre 2007 il Comitato di Sorveglianza, esaminata la situazione del Fondo Pensioni per i dipendenti dell'ex UniCredit Banca Mediocredito, avuto presente le migliori opportunità di gestione delle risorse in essere presso il Fondo, realizzate anche attraverso l'adozione a far tempo dall'1° gennaio 2008 di apposita "Gestione Multicomparto" nonché la riduzione dei costi gestionali connessi alla maggiore dimensione del Fondo stesso, è pervenuto unanimemente alla conclusione di proporre al Consiglio di Amministrazione la confluenza del Fondo Pensioni per i dipendenti dell'ex UniCredit Banca Mediocredito nel Fondo di Gruppo, compatibilmente con i tempi tecnici necessari, con decorrenza 1° gennaio 2008 raccomandando altresì la salvaguardia delle prestazioni di mutualità per invalidità e premorienza da attuarsi con idonea copertura assicurativa utilizzando a tale scopo le somme a tale titolo accantonate;

Le Parti  
hanno convenuto quanto segue

Art. 1

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

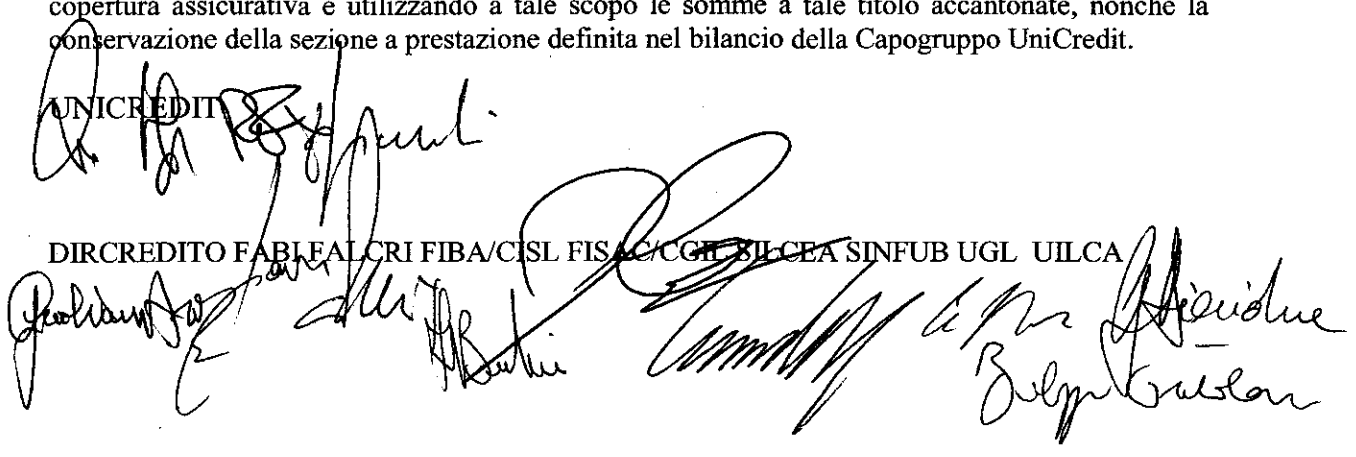
Art. 2

Le Parti, nella propria qualità di fonti istitutive e nel reputare imprescindibile la salvaguardia della continuità dei piani previdenziali dei dipendenti iscritti al Fondo

Pensioni per i dipendenti dell'ex UniCredit Banca Mediocredito nonché la ricerca della massima efficienza, convengono di trasferire presso il Fondo di Gruppo, con decorrenza 1° gennaio 2008 e compatibilmente con i tempi necessari, le posizioni previdenziali individuali in essere nel Fondo ex UBMC, ferma altresì, compatibilmente con i presupposti tecnici, la salvaguardia delle prestazioni di mutualità per invalidità e premorienza, da attuarsi con idonea copertura assicurativa e utilizzando a tale scopo le somme a tale titolo accantonate, nonché la conservazione della sezione a prestazione definita nel bilancio della Capogruppo UniCredit.

UNICREDIT

DIRCREDITO FABLEALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL ILCEA SINFUB UGL UILCA



A collection of handwritten signatures in black ink, corresponding to the union names listed above. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script. Some are clearly legible, while others are more abstract. The names listed are: DIRCREDITO, FABLEALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, ILCEA, SINFUB, UGL, and UILCA. The signatures are arranged in a line, with some overlapping.



## COMUNICATO N.7

*sulla Trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale  
per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.*

*Alle Colleghe e ai Colleghi*

# !!!FALLITA LA CONCILIAZIONE!!! E' SCIOPERO!!!

In data odierna, presso la sede di Federazione Lombarda, le Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO-FABI-FIBA/CISL-FISAC/CGIL-UIL.C.A. hanno esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle norme vigenti. Ci aspettavamo dalla delegazione sindacale di Federazione Lombarda (che rappresenta, lo ricordiamo, tutte le BCC della Lombardia), un approccio diverso dal solito. Dobbiamo invece constatare ancora una volta un atteggiamento di chiusura pregiudiziale alle istanze dei lavoratori.

## E' POSSIBILE CONTINUARE A TOLLERARE QUESTO CLIMA?

- Perché solo in Regione Lombardia, dove le Bcc continuano a registrare tassi di crescita e sviluppo dei risultati, utili, raccolta ed impieghi superiori alla media, dobbiamo accettare queste chiusure pregiudiziali?
- Anche la Regione Calabria ha raggiunto un'intesa nei giorni scorsi, aggiungendosi a Trento, Bolzano, Toscana, Emilia Romagna, Abruzzo, Marche e Iccrea Banca. Qual è la ragione (vera!) che non rende ancora possibile un confronto concreto e diretto con il Sindacato in Lombardia?

La Bcc **“differente per forza”** che appare nelle campagne pubblicitarie, diventa **“indifferente per scelta”** nei confronti delle istanze dei lavoratori. Nell'anno 2006, in Regione, si è prodotto un Risultato Lordo di Gestione di oltre 436 milioni di euro (incremento del 30% sul 2005). Ci si ostina ancora ad affermare che non ci sono le risorse per rinnovare il Contratto!

Il tempo è terminato. Le Banche di Credito Cooperativo, le nostre Banche, ci impongono di misurarci in una prova di forza. **Lo sciopero è proclamato.** Su tutti i territori provvederemo a iniziative per informare che

# TUTTA LA GIORNATA DI VENERDI' 21 DICEMBRE 2007

**I lavoratori delle Bcc lombarde sciopereranno.**

E' indubbio che sapremo cogliere eventuali segnali positivi che dovessero provenire da controparte, ma oggi questa è l'unica risposta alle provocazioni ricevute.

**Milano, 6 dicembre 2007**

**SEGRETERIE REGIONALI  
DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL - UIL.C.A.**



## **Pressioni commerciali: a volte ritornano!**

*Tornano le pressioni e le statistiche nominative; la smania di emergere dei soliti noti passa sopra il rispetto e la dignità di ognuno di noi. Un ritorno ad un passato creduto lontano.*

Il recente collocamento obbligazionario e' stato caratterizzato da un certo attivismo, piuttosto scomposto e fuori luogo.

Molti capi, in preda ad un nervosismo isterico, hanno sollecitato le agenzie utilizzando metodi che violano non solo gli accordi stipulati, ma anche le recentissime normative in materia.

Che il clima fosse cambiato negli ultimi mesi ce n'eravamo accorti ma non pensavamo si arrivasse a tanto.

Per quanto ci riguarda non è in discussione la bontà o meno del prodotto (questo in fondo dovrebbero deciderlo i clienti); di certo non è possibile tollerare il clima in cui la campagna è avvenuta e le pressioni che l' hanno accompagnata.

Abbiamo rivisto quindi e-mail fantasiose e perentorie, telefonate insistenti, riunioni fuori orario e nell'intervallo e, per finire, pubblicazioni di statistiche di vendite comparative per gestore (toh! ..guarda.. ma tutto questo non era vietato dall'accordo del 2004 sulle pressioni commerciali?).

Questo e' il repertorio, piuttosto avvilente e triste, a cui abbiamo dovuto assistere in questi giorni, tornato dal passato più assillante ed esasperante.

Chissà poi perché questi capi così alto locati, che sanno solo dare ordini, non affiancano i colleghi nel quotidiano rapporto con la clientela, nella conclusione di qualche contratto, spendendo la loro autorevolezza e, perché no, **anche la loro matricola...** forse capirebbero qualcosa in più, avrebbero meno tempo per le loro iniziative e, in ogni caso, avrebbero quanto meno una funzione utile.



**Da subito però pretendiamo rispetto delle regole e della dignità personale di ognuno.**



**La banca investe molto in formazione sulla leadership dando ampio risalto all'intelligenza emotiva. I fatti dimostrano che in questi giorni si e' vista purtroppo molta emotività ed in troppi casi poca intelligenza.**

Torino, 6 dicembre 2007

**Rappresentanze Sindacali Aziendali  
DIRCREDITO – FABI – FALCRI – FIBA – FISAC – SILCEA – UGL – UILC.A.  
UniCredit Banca Torino**



## **Rinnovo CCNL Credito: si riprende Venerdì 7 dicembre**

**Nei giorni 3, 4 e 5 dicembre è proseguita la Trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito.**

**In questa sessione di incontri si sono registrate aperture su Mercato del lavoro, Quadri Direttivi e Relazioni Sindacali, mentre importanti criticità persistono sui Sistemi Incentivanti.**

**Non sono state nei tre giorni trattate tematiche relative alla Parte economica, sulla quale comunque i primi approfondimenti della settimana scorsa hanno segnato ancora alcune distanze.**

**La trattativa riprende il prossimo venerdì 7 dicembre con possibile prosecuzione al sabato.**

**Le Segreterie nazionali**

**Roma 6 dicembre 2007**

**Verbale di accordo  
sul trasferimento ad UniCredit S.p.A.  
del ramo d'azienda "Trade Finance"  
di Bayerische Hypo – und Vereinsbank AG Succursale di Milano.**

Il giorno 5 dicembre 2007, in Milano,

UniCredito Italiano S.p.A., nelle persone dei Sigg. Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemiti, Paolo Giannoccoli, Gianluigi Pistillo, Silvio Lops, Graziano Nicoli, Massimo Giovannelli

Bayerische Hypo – und Vereinsbank AG Succursale di Milano, nelle persone dei Sigg. George E. Schmutzler, Maria Eugenia Panciera

e la Delegazione Sindacale di Gruppo DIRCREDITO –FD, FABI, FALCRI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA, costituita dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Aziende interessate: DIRCREDITO-FD: Roberto Biccari, Roberto Pasello, Marina Accomazzo, Giuliano Arosio, Edoardo Corti;

FABI: Pietro Mosca, Massimo Giavarini, Ambra Invernizzi

FALCRI: Angelo Peretti, Tommaso Cimmino, Diego Turco

FIBA/Cisl: Ezio Massoglio, Roberto Muzzi, Fabrizio Bernardini, Antonietta Solitine, Salvatore Cirmena;

FISAC/Cgil: Andrea Bonansea, Danilo Maghini, Giuseppe Condorelli, Marco Bellomi, Antonino Belgio

SILCEA: Luigi Canadelli, Vincenzo Fusciardi, Corrado Medetti, Sergio Russo, Albero De Gennaro, Alessandro Crosa

SINFUB: Antonio Barbato, Filippo Pretolani, Liana Resta, Eraldo Montali

UGL CREDITO: Davide Zecca, Andrea Cavagna, Carlo Crini, Sergio Isella, Antonio Toto

UILCA: Giudo Diecidue, Eliseo Tassan, Giampiero Tirocchi

premesse che:

- il 22 marzo 2007 è stato sottoscritto il Verbale concernente il trasferimento del Ramo d'Azienda Investment banking di UniCredit Banca Mobiliare S.p.A. (UBM) a Bayerische Hypo und Vereinsbank AG Sede di Milano (nel prosieguo "HVB Succursale di Milano");
- da parte aziendale si è deciso, nell'ambito del progetto di riorganizzazione della attività di trade finance/cash management del Gruppo, di procedere al trasferimento del ramo d'azienda "Trade Finance" di "HVB Succursale di Milano" ad UniCredit (di seguito "UCI");
- il predetto ramo è sostanzialmente costituito dalle risorse umane, organizzative e strumentali inerenti la gestione delle attività di trade finance relative alla clientela corporate estera, Banche e Istituzioni Finanziarie, di HVB Succursale di Milano;

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

*Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Antonietta Solitine and Filippo Pretolani.*



- l'operazione in oggetto rientra nell'ambito del processo che ha visto la costituzione, all'interno della Divisione Corporate, della nuova Area "Global Financial Services", con l'obiettivo di assicurare, in stretto coordinamento con le funzioni/Divisioni competenti della Capogruppo e con le Entità, lo sviluppo e l'aggiornamento di prodotti e servizi di trade finance/cash management, nonché la gestione e lo sviluppo delle relazioni di business con le Banche Corrispondenti del Gruppo e le Istituzioni Finanziarie Internazionali;
- in tale contesto la razionalizzazione dello svolgimento delle attività di trade finance svolte in Italia da più soggetti giuridici, mediante il loro accentramento in UCI è pienamente coerente con il modello di business adottato dal Gruppo. Al contempo è in linea con il processo che ha visto l'integrazione della Divisione MIB a livello di Gruppo, mediante la concentrazione delle attività svolte da UBM in HVB, la quale è destinata a focalizzarsi sull'attività di investment banking;
- gli atti traslativi relativi al trasferimento dianzi citato - espletati i necessari adempimenti ed ottenute le coerenti autorizzazioni - sono previsti per la fine del corrente anno ed avranno effetto non prima del 1° gennaio 2008;

considerato che

- in virtù di quanto sopra, con la decorrenza di cui in premessa, le attività correlate al ramo "trade finance" di HVB Succursale di Milano, e il relativo personale (7 risorse circa) verranno trasferite senza soluzione di continuità ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 Cod. Civ. in capo ad UniCredit;
- pur in presenza di un rilevante processo di riorganizzazione e razionalizzazione delle attività coinvolte, non si verificheranno fenomeni di mobilità territoriale;

tutto quanto sopra premesso,  
le Parti

- in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto,  
allo scopo di realizzare la piena integrazione delle risorse umane  
oltre che delle funzioni e dei processi -

hanno convenuto quanto segue:

**Art. 1**

La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

**Art. 2**

I dipendenti di HVB Succursale di Milano addetti al ramo d'azienda di "trade finance" i cui rapporti di lavoro per effetto del progetto di cui al presente accordo vengono trasferiti - senza soluzione di continuità - ad UniCredit, acquisiscono la normativa nazionale ed aziendale, comprese le provvidenze, in essere per il personale della Capogruppo.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Antonio Schimire', 'Belgio', 'Britolom', 'UCL', 'Papas', 'Hutue', 'Cim', 'Sdr']*

**Art. 3**

Nei confronti di ciascun dipendente che all'atto del trasferimento di cui all'art. 2 risulti destinatario di un trattamento economico complessivamente inteso superiore al trattamento economico applicato ad un dipendente della società acquisente di pari inquadramento ed anzianità di servizio, si conviene di mantenere la differenza di importo, nella misura in essere alla data del conferimento, sotto forma di "assegno ad personam ex intesa ....", suddiviso in tredici mensilità, assorbibile a seguito di promozioni non di merito.

**Art. 4**

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nell'anno 2008 con riferimento all'esercizio 2007, le Parti si danno atto che ai lavoratori interessati dal progetto di cui al presente Verbale trasferiti in Capogruppo venga corrisposto, ove ne ricorrano i presupposti, un premio aziendale di importo pari a quello che verrà definito per i dipendenti dell'azienda di origine.

**Art. 5**

Per quanto riguarda i profili relativi all'assistenza sanitaria ed alla previdenza complementare si richiamano le previsioni di cui al Verbale di Accordo del 22 marzo 2007.

**Art. 6**

In riferimento alla tematica della formazione, da parte aziendale viene assunto l'impegno a prevedere corsi rivolti ai lavoratori/lavoratrici che, a seguito della presente operazione, dovessero essere interessati da processi di riconversione e riqualificazione.

**Art. 7**

Le Parti si danno reciprocamente atto che le clausole del presente accordo sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate ed inscindibili.

UniCredit SpA

Bayerische Hypo – und Vereinsbank AG  
Succursale di Milano

DIRCREDITO-FD EABI-FALCRI-FIBA/Cisl-FISAC/Cgil-SILCEA-SINFUB-UGLCREDITO-UNICA



## Comunicato Stampa

**In coerenza con quanto annunciato all'indomani della firma degli accordi per la costituzione della nuova Cassa Sanitaria di BNL, che, oltre a comportare un notevole incremento della contribuzione a carico dell'Azienda, avrà come caratteristica principale quella di unire la gestione delle polizze sanitarie delle aree professionale e dei quadri direttivi dopo anni di separatezza, i Coordinamenti Nazionali Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Uilca della B.N.L. hanno prospettato ai propri quadri sindacali l'ipotesi di costruzione di un percorso unitario, che porti alla definizione di un unico tavolo negoziale composto dalle sei organizzazioni sindacali.**

**Nel confronto, che nei giorni scorsi si è svolto nell'ambito dei rispettivi organismi consultivi, la prospettiva di unificazione ha incontrato un forte consenso da parte dei rappresentanti sindacali, certi di interpretare correttamente lo spirito unitario dei propri iscritti ed iscritte e di tutti i lavoratori e le lavoratrici della BNL.**

**Confortati dal consenso espresso dalle proprie strutture, le Segreterie di Coordinamento Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Uilca della B.N.L. intensificheranno nei prossimi giorni i momenti di confronto unitario, anche nell'ambito degli incontri con l'Azienda, convinti che ciò potrà essere di ulteriore decisivo impulso ad una rapida e soddisfacente conclusione della contrattazione integrativa aziendale.**

Roma, 5 dicembre 2007

**Segreterie Coordinamento Nazionale  
Dircredito Fabi Fiba-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Uilca  
BANCA NAZIONALE DEL LAVORO**



## COMUNICATO STAMPA

Le Organizzazioni sindacali del settore credito, in relazione alle notizie di stampa apparse oggi sulla contrattazione in corso per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro, ribadiscono che, al momento, non esistono intese economiche di alcun tipo, e che la scadenza del contratto non sarà nel 2011.

Le trattative proseguono invece anche nella giornata odierna sui temi normativi.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 5 dicembre 2007



## MOZIONE

L'Organo di Coordinamento BNL riunito in Roma il 3 e 4 dicembre u.s., ha sviluppato approfondito dibattito sulla relazione della Segreteria Centrale condividendone i contenuti ed esprimendo **particolare apprezzamento per il percorso intrapreso per la ricomposizione del tavolo sindacale in BNL.**

Le criticità che emergono a fronte della forte spinta che BNL ha impresso alla propria struttura verso il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale;

nuovi, possibili mutamenti dell'assetto proprietario;

la necessità di un fattivo confronto sindacale decentrato finalizzato anche alla soluzione del disagio che sta investendo i colleghi/e a causa delle forti pressioni commerciali;

l'esigenza di normare con un C.I.A. aggiornato la nuova realtà aziendale

**rimarcano la necessità che le OO.SS. affrontino unitariamente i prossimi appuntamenti negoziali.**

In questa prospettiva l'O.d.C. Fabi valuta positivamente la sottoscrizione congiunta dell'accordo per la costituzione della nuova Cassa Sanitaria e dà mandato alla Segreteria Centrale a procedere in tale direzione anche per la firma del Contratto Integrativo Aziendale.

L'Organo di Coordinamento, inoltre, denuncia:

**Pressioni commerciali** - Esasperante ed inaccettabile è diventata l'azione di controllo e di monitoraggio giornaliero su chi opera in ambito commerciale;

**Sicurezza** - Il nuovo lay-out delle agenzie non garantisce la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro. È, infatti, estremamente pericolosa l'adozione della filosofia "porte aperte" peraltro già abbandonata da altri istituti di credito;

**Personale** - È pressante la necessità di definire gli ambiti operativi all'interno dei singoli profili professionali; preoccupante risulta la situazione prodotta dalla uscita dal servizio di molte professionalità, cui non può sopperire una "macchina informatica" ancora largamente inadeguata;

**RSA** - Il nuovo schema organizzativo, la dislocazione geografica dei referenti aziendali, l'inadeguata preparazione di parte degli stessi, ostacola, nei fatti, l'attività della Rappresentanza Sindacale sul territorio, nonostante il richiamo alle prerogative delle RSA contenuto negli accordi sindacali del novembre 2006.

L'Organo di Coordinamento **raccomanda a tutta la struttura Fabi BNL** di operare in modo coordinato per affrontare la molteplicità dei problemi conseguenti la riorganizzazione aziendale e **ribadisce** l'impegno ad attivarsi con forte determinazione per tutelare al meglio i lavoratori e le lavoratrici della Banca Nazionale del Lavoro.

Roma, 4 dicembre 2007

Organo di Coordinamento FABI

Banca Nazionale del Lavoro



## ASSEMBLEE NELLA BCC DI ROMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE (CIR)

CARE COLLEGHE E CARI COLLEGGHI,

SI È INTERROTTA LA TRATTATIVA IN FEDERLUS PER IL RINNOVO DEL CIR. E' MANCATA DA PARTE DATORIALE LA VOLONTÀ POLITICA DI CONDIVIDERE UN CIR CHE RAPPRESENTI TUTTE LE SPECIFICITÀ E REALTÀ DEL NOSTRO TERRITORIO. NONOSTANTE LA DISPONIBILITÀ INIZIALE DI FEDERLUS A TRATTARE SUL DOCUMENTO PREDISPOSTO DALLE OO.SS., NEL CORSO DEL CONFRONTO (VI EVIDENZIAMO L'ASSOLUTA ASSENZA AL TAVOLO DEI PRESIDENTI DELLE BCC) HA FORNITO RISPOSTE **ELUSIVE ED EVASIVE: IN SINTESI, ABBIAMO RISCOVRIATO TANTA, TANTA INDIFFERENZA.**

MA, ENTRANDO NEL CONCRETO E PARLANDO DI TEMATICHE CHE SONO STATE DIBATTUTE CON LA CONTROPARTE, POSSIAMO RAPPRESENTARVI QUANTO SEGUE.

ANCHE NELLA NOSTRA AZIENDA, **MOLTI COLLEGGHI INIZIANO AD AVERE DIFFICOLTÀ ECONOMICHE.** L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO (PDR) RAPPRESENTA, DUNQUE, UN SOSTEGNO

FINANZIARIO IMPORTANTE. E' IMPENSABILE CHE UN'AZIENDA CHE NEL 2006 HA REGISTRATO UN **UTILE**

**NETTO DI € 42.000.000,00** NON DESTINI AI PROPRI LAVORATORI, TRAMITE IL PDR, UNA PARTE DEL VALORE ACQUISITO ATTRAVERSO L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ AZIENDALE.

**ALCHIMIE DI BILANCIO LASCIAMOLE AI "FURBETTI DEL QUARTIERINO", LE BCC SONO "DIFFERENTI PER FORZA" OPPURE NO? PERTANTO, RECLAMIAMO IL GIUSTO E LO RICHIEDIAMO CON FORZA.**

ESIGIAMO CHE VENGA RICONOSCIUTO AI LAVORATORI UN **LIVELLO RETRIBUTIVO ADEGUATO ALLE MANSIONI SVOLTE** TRAMITE LO STRUMENTO DEI PROFILI PROFESSIONALI. **NELLA BCC DI ROMA È PRESENTE, INVECE, UN SISTEMA DI GESTIONE INADEGUATO CHE RISERVA UN FUTURO PROFESSIONALE ED UN PERCORSO DI CARRIERA SOLTANTO PER POCHI, TROPPO POCHI.** INQUADRAMENTI INADEGUATI VUOL DIRE **STIPENDI MAGRI, MAGRISSIMI, UN FUTURO NON DIGNITOSO ANCHE A LIVELLO PREVIDENZIALE.** **TUTTO CIÒ SIGNIFICA VIVERE UN QUOTIDIANO DIFFICILE, INCERTO, DOVE L'INADEGUATEZZA DELLA RETRIBUZIONE INCIDE COSTANTEMENTE DENTRO E FUORI L'AZIENDA.** CHIEDIAMO ALLA BCC DI ROMA DI RINVESTIRE PARTE DELL'UTILE AZIENDALE SULLE RISORSE UMANE.

**UN AUMENTO DEL BUONO PASTO PER TUTTI, NESSUNO ESCLUSO.** IL MONDO DELLA RISTORAZIONE NON HA CERTO AUMENTATO NEGLI ANNI I LISTINI PREZZI SECONDO I LIMITI PREVISTI DALL'ACCORDO SUL COSTO DEL LAVORO DEL 1993 !!!!

ABBIAMO, INOLTRE, CHIESTO NORME CONTRATTUALI INDIRIZZATE AL **SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA:**

- **L'INDENNITÀ DI PENDOLARISMO OLTRE UN CERTO CHILOMETRAGGIO.** IL CARBURANTE COSTA. MOLTI COLLEGGHI SOSTENGONO INGENTI SPESE PER SPOSTARSI. NON TUTTE LE AGENZIE SONO RAGGIUNGIBILI CON IL TRASPORTO PUBBLICO;
- **UN'INDENNITÀ PER LA SCUOLA MATERNA, ASILO NIDO E SCUOLA ELEMENTARE;**

- **UN SISTEMA GRATUITO DI MEDICINA PREVENTIVA PER I LAVORATORI OLTRE I 35 ANNI.**

**E MOLTO ALTRO ANCORA ...**

**CREDIAMO CHE QUESTA VOLTA NON OCCORRA SOLLECITARE NESSUNO AD ESSERE PRESENTE IN ASSEMBLEA. UN'INIZIATIVA SINDACALE CHE NON E' RIVOLTA CONTRO QUALCUNO, MA A FAVORE DI QUALCUNO: **DEI LAVORATORI!****

**IN TUTTI QUESTI ANNI L'AZIENDA SI È RIVOLTA ALLE ISTITUZIONI CON PARTICOLARE ATTENZIONE AL SOCIALE DIMENTICANDOSI DEGLI UNICI "DIFFERENTI PER FORZA":**

**I LAVORATORI.**

### **CALENDARIO ASSEMBLEE E MODALITA' OPERATIVE**

Vi ricordiamo che ai sensi dello Statuto dei Lavoratori abbiamo diritto a 10 ore **RETRIBUITE** annue per lo svolgimento delle assemblee del personale.

**Il 6.12.2007 - dalle ORE 15,00 alle ORE 17,00 - c/o AGENZIA 2 - Via Casilina 1888/L**

**AGENZIE :** 2 - 8 - 11 - 18 - 23 - 24 - 30 - 33 - 36 - 41 - 47 - 103 - 111 - 120 - 125 - 129 - 135 - 142 - Sportello interno Guardia di Finanza - Tesoreria BH

**Il 10.12.2007 - dalle ORE 15,00 alle ORE 17,00 - c/o la DIREZIONE GEN. - SALA VERDE**

**Tutto il Personale della Sede Operativa di Viale Oceano Indiano e delle AGENZIE:** 1 - 14 - 15 - 16 - 25 - 26 - 32 - 40 - 42 - 43 - 45 - 53 - 55 - 56 - 62 - 76 - 79 - 108 - 109 - 112 - 118 - 119 - 122 - 123 - 126 - 127 - 131 - 132 - 136 - 137 - 139 - 141 - 143 - 144 - 145 - 149 - Sportelli interni : Ministero Grazia e Giustizia, Civita Castellana - Tesorerie: C, G, H, O, N, P, V, T, X, BF, BL, BI

**Il 11.12.2007 - dalle ORE 15,00 alle ORE 17,00 - c/o AGENZIA 9 - Via Adige, 26**

**AGENZIE :** 3 - 4 - 5 - 7 - 9 - 10 - 21 - 27 - 72 - 105 - 121 - 124 - 133 - 140 - Sportello interno RAI - Tesorerie : J, L, R, Y, BE

**Il 12.12.2007 - dalle ORE 15,00 alle ORE 17,00 - c/o AGENZIA 12 - Via di Casalotti, 80**

**AGENZIE :** 12 - 13 - 19 - 20 - 22 - 28 - 34 - 44 - 46 - 59 - 114 - 116 - 138

**Il 13.12.2007 - dalle ORE 15,00 alle ORE 17,00 - c/o AGENZIA 101 - L'Aquila**

**AGENZIE :** 37 - 38 - 39 - 51 - 52 - 57 - 58 - 60 - 68 - 73 - 99 - 100 - 101 - 102 - 104 - 107 - Tesorerie : B, D, F, I, W, Z, BA, BB

**Il 14.12.2007 - dalle ORE 15,00 ore ORE 17,00 - c/o AGENZIA 6 - Via di Saponara, 38**

**AGENZIE :** 6 - 29 - 31 - 48 - 106 - 110 - 113 - 115 - 128 - 130 - 134 - Tesoreria BG

Effettuare le seguenti modalità operative:

Nella giornata di calendario prevista, pianificare l'assenza (dalle 15,00 fino alle 16,55) inserendo sul terminale la causale "**ASS - Assemblea art. 20 L. 300/70**", che prevede **l'autorizzazione in automatico.**

**Necessita solo la timbratura "uscita" come di consueto alle ore 14,00.**

**LE RR.SS.AA. DELLA BCC DI ROMA  
FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - SINCRÀ/UGL CREDITO - UIL CA**

**ROMA, 3 DICEMBRE 2007**



Federazione Autonoma Bancari Italiani  
**DIPARTIMENTO FORMAZIONE**

Roma, 3 dicembre 2007

**Corso Formazione 4° livello - Rimini 26-30 novembre 2007**

*Con il corso di 4° livello si conclude l'attività residenziale del nostro Dipartimento relativa all'anno 2007.*

*Quest'ultima settimana è stata particolarmente apprezzata e partecipata dal bel gruppo di colleghi discenti. Il lavoro d'aula è stato impostato principalmente su questioni legali quali **"la mobilità del lavoratore"** - **"i patti di non concorrenza"** - **"il diritto di sciopero"** - **"i danni non patrimoniali arrecati al lavoratore bancario"**, egregiamente esposti dagli avvocati Sergio Rinaldi e Sofia Cecconi.*

*Forte impatto e coinvolgimento del modulo dedicato al **"Public speaking"**, tenuto da Valter Gamba, dove i colleghi hanno potuto cimentarsi, potenziando le proprie capacità comunicative, con esercizi e simulazioni di fronte alla telecamera.*

*In conclusione possiamo affermare che la proposta formativa residenziale 2007 ci consegna un quadro d'insieme assai confortante.*

*Un "grazie" di cuore ai nostri bravissimi formatori signori **Valter Gamba, Enrico Simonetti, Tommaso Brindisi, Marco Muratore, Leonardo Comucci, Salvatore Cusimano, Adriano Martignoni, Sergio Rinaldi, Sofia Cecconi** che hanno dato contributo sostanziale ed un esempio costante all'impegno della nostra Organizzazione Sindacale nell'ambito della FORMAZIONE.*

*Un sentito ringraziamento alla **Segreteria Nazionale** che sostiene costantemente l'impegno del nostro Dipartimento ed un grazie a tutti i **SAB** che inviando i colleghi ai nostri corsi hanno dimostrato grande sensibilità e attenzione per il futuro della nostra Organizzazione.*

*Arrivederci alla primavera 2008 !!!*

*Cordiali saluti.*

***Il Dipartimento Formazione***

*All. Foto dei partecipanti al corso.*





Segreterie di Coordinamento e Segreterie di Gruppo

INTESA  SANPAOLO

E-mail [segreteria@fabintesasampaolo.it](mailto:segreteria@fabintesasampaolo.it)

[www.fabintesasampaolo.it](http://www.fabintesasampaolo.it)

c/o FABI Milano Via Torino 21 tel. 02.89012885 fax. 02.89012948

c/o FABI Torino Via Guarini 4 tel. 011.5611153 fax 011.540096

## **RISERVATO ALLE STRUTTURE**

### **TRATTATIVE INTERROTTE PERCHÉ LA DIVISIONE DELL'INTERSINDACALE**

#### **Cosa è accaduto**

Non sono serviti due intere giornate di confronto tra i sindacati per trovare una sintesi unitaria a fronte delle posizioni aziendali, ancora lontane dalle nostre richieste e dalle aspettative dei lavoratori.

La nostra posizione di entrare nel merito dei temi, oggetto della trattativa, su mobilità, finanziamenti, orari e tutto quanto respinto dall'Azienda non è stata accolta da sette organizzazioni sindacali con una totale chiusura precostituita per la rottura del tavolo unitario.

La FABI ha comunque chiesto, congiuntamente alla FISAC/CGIL, l'intervento delle Segreterie Nazionali al fine di recuperare spazi di mediazione non raggiungibile a livello di Banca. La proposta, ancorché prevista dai regolamenti tra i Sindacati, è stata respinta senza adeguata motivazione.

#### **Perché trattare**

La complessità della fusione, delle poste in gioco e dei problemi da affrontare, creano tensioni in ogni parte del Gruppo, e riteniamo che i lavoratori richiedano certezze non rinviabili sulle garanzie complessive. Questo è il momento in dobbiamo trattare e ottenere per tutti i lavoratori di INTESASANPAOLO. L'interruzione della trattativa non può, a nostro parere, arrivare allo sciopero, senza prima coinvolgere i lavoratori sui temi trattati e non acquisiti.

Per quanto riguarda l'ultrattività dei CIA delle Banche dei Territori precisiamo che si tratta di fattispecie diversa dall'ultrattività di quelle del CIA SANPAOLO in quanto il SANPAOLO è stato formalmente incorporato da INTESA a far tempo dal 1 gennaio 2007.

Il problema non è solo il tempo dell'ultrattività ma mantenere e estendere le garanzie a tutti i lavoratori di INTESASANPAOLO e il CIA SANPAOLO scade il 31 dicembre 2007, come da Accordo sottoscritto da tutti in sindacati, alla presenza delle Segreterie Nazionali, il 21 dicembre 2006.

**Quindi, il fatto di non proseguire in modo serrato nella trattativa, rischia di privare i colleghi e le colleghe del SANPAOLO incorporati in INTESA, di tutte le norme del vecchio CIA che non fossero oggetto di accordo entro il 31 dicembre e quindi non**

**estendibili. E' questo il motivo che ci induce a non perdere ulteriore tempo e a definire urgentemente tutto quanto possibile entro la fine dell'anno.**

Differente la situazione per i CIA delle Banche dei Territori, che mantengono la loro autonomia giuridica, e continueranno a vivere le fasi previste dai cicli contrattuali nazionali ed il cui rinnovo sarà rafforzato dal mantenimento delle norme collegate alla Capogruppo.

Molti sono i temi di confronto e scontro con l'Azienda che avete ritrovato sul documento ai lavoratori del 29 novembre 2007.

Molti ancora quelli ancora da affrontare:

- le riorganizzazioni delle Direzioni Centrali, dei Sistemi Informativi
- le operazioni societarie, cessioni di sportelli, fusioni tra società del gruppo (Leasing, Caboto/Imi, Eurizon)
- l'avvio della migrazione delle procedure (percorsi formativi, utilizzo di centinaia di affiancatori)
- la Cassa Sanitaria unica e il riequilibrio della Cassa Sanitaria INTESA
- il Circolo ricreativo unico di Gruppo.

La trattativa serve a verificare fino a quale punto l'Azienda è disponibile a tradurre il valore del lavoratore in norme e garanzie e allo stato riteniamo che si debba esperire ogni possibilità di confronto fino al 31/12/07 come previsto dagli accordi sottoscritti.

Rinunciare all'ultimo mese utile per l'armonizzazione, mobilitando i lavoratori, interrompe immediatamente il confronto su tutti gli altri temi (direzioni centrali, Sistemi Informativi, operazioni societarie, cessione di sportelli, migrazione procedure), per i quali i lavoratori coinvolti ci chiedono risposte chiare e tempestive.

Se l'Azienda avrà una posizione di chiusura sugli obiettivi della FABI sulla costruzione di un nuovo quadro di garanzie per tutti i lavoratori di INTESASANPAOLO, compresa l'ultrattività per le materie non trattate, avvieremo una fase di mobilitazione con assemblee in tutti i luoghi di lavoro.

Altro tema è l'applicazione degli accordi di indirizzo nelle società e banche: il tema si è apertamente palesato nei due giorni di discussione, ma le norme vigenti prevedono l'autonomia della Rappresentanze Sindacali Aziendali rispetto alla titolarità delle trattative a livello di banca. Al momento occorre prevedere distinti momenti negoziali e l'inserimento delle rivendicazioni in ambiti non propri provoca le *incomprensioni* di questi giorni.

**Riteniamo che l'unità dei lavoratori debba far premio su tutte le divisioni.**

**Tale certezza ci muove insieme alla FISAC/CGIL per recuperare una posizione unitaria per impedire che la debolezza della divisione di oggi si traduca in un pericoloso vantaggio per l'Azienda, a scapito dei lavoratori e delle loro tutele.**



La Spezia, 02/12/2007

## COMUNICATO STAMPA

Oggi è stata la volta dell'Agencia di Piazza Verdi della Carispe!

Se l'escalation di eventi criminosi che ha caratterizzato il territorio provinciale durante questo anno non è tale da parlare di una vera e propria emergenza rapina, ci domandiamo quali livelli debbano effettivamente ancora raggiungersi per rientrare in tale ambito.

La dinamica tra il 2006 ed il 2007 (che non è ancora terminato) è oggettivamente preoccupante.

Confermiamo la scelta di non aver sottoscritto il 19 Settembre scorso presso la Prefettura il Protocollo sulla Sicurezza elaborato dall'ABI; quell'impostazione "chiusa" che lo caratterizza, l'indisponibilità della delegazione ABI presente al tavolo ad introdurre elementi di personalizzazione dello stesso rispetto alle peculiarità del territorio, costituiscono gli elementi (oggi confermati dai fatti) che ne confermano gli evidenti punti di debolezza.

Riteniamo di essere portatori di un'idea "alta" di sicurezza, il cui ambito viene spostato dall'azienda al territorio, poiché una collettività di individui è espressione di un fabbisogno di sicurezza: colleghi, clienti, operatori delle altre attività economiche (uffici postali, piccola e grande distribuzione, ecc), cittadini.

Rilanciamo ancora un tavolo con il Prefetto che, sulla scorta del progetto da noi elaborato e presentato a maggio 2007 già a Sue mani, coinvolga i rappresentanti di tutti i settori economici esposti al rischio rapina.

**DIRCREDITO FD**  
Franco Cappellini

**FABI**  
Angelo Salvetti

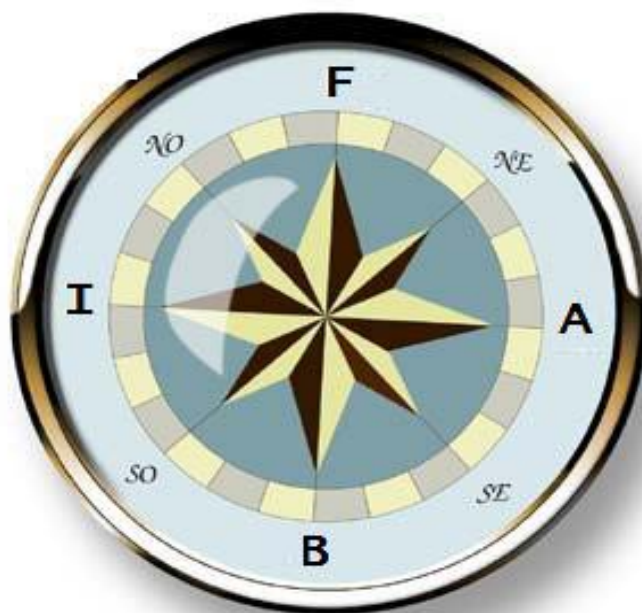
**FIBA CISL**  
Gianfranco Palmero

**FISAC CGIL**  
David Nerini

**UIL C.A.**  
Roberta Ortolani

# LA BUSSOLA

**PERIODICO DI INFORMAZIONE SINDACALE**  
**1° dicembre 2007 - numero 1**



***... per essere sempre informato e tutelato,  
porta sempre la bussola con te....***

## PRESENTAZIONE

Ecco a voi il primo numero de "La Bussola". Prima di addentrarci nel contenuto di questo nuovo mezzo di comunicazione della **FABI** riteniamo opportuno comunicarvi da dove è nata l'idea di questo "periodico" di informazione sindacale.

Circa un mese fa, abbiamo redatto un documento indirizzato ai colleghi assunti con contratto di apprendistato in essere dal 1 agosto 2007 al fine di poterli aiutare a comprendere in maniera semplice e veloce i diritti che hanno derivanti dalle varie norme attualmente in vigore presso la nostra nuova banca, IntesaSanPaolo. L'iniziativa è nata ovviamente dalla necessità di porre alcune basi e soprattutto dei chiarimenti in merito al "puzzle" di normative e regole che tutti noi stiamo vivendo in seguito alla fusione.

Come potrete immaginare il nome che abbiamo deciso è stato "La bussola" in quanto, metaforicamente parlando, dovrebbe porre chiarezza ed essere allo stesso tempo un aiuto per poter vivere nel proprio ambito lavorativo.

Da tutto questo, è sorta la voglia di raggruppare, periodicamente, parte dell'informativa sindacale al fine di poter comprendere al meglio l'evoluzione delle varie trattative nonché delle normative che sono in vigore e tutto ciò che viene raggiunto per una maggiore tutela dei colleghi.

Ovviamente questo primo numero non può non partire senza analizzare quanto successo giovedì 29 novembre 2007 in merito alla rottura della trattativa tra le OO.SS. e l'Azienda in fase di accordi sull'armonizzazione di tutti gli argomenti del Contratto Integrativo SanPaolo.

Per maggiori informazioni potete consultare il sito <http://www.fabintesasampaolo.it/>

*FABI – IntesaSanPaolo  
RSA - Torino*

## INDICE

Armonizzazione Contrattuale: interrotta la trattativa - [pagina 3]

Incontro Sedi Centrali: Torino e Moncalieri - [pagina 4]

Mifid - [pagina 5]

Dimissioni del Lavoratore - [pagina 7]

Rimozione Telecamere - [pagina 8]

Fusione OPI – BIIS - [pagina 8]

Riassetto di Eurizon Solution - [pagina 9]

Fusione Intesa Leasing – SanPaolo Leasint - [pagina 9]

Centrale Allarmi (Volantino) - [pagina 10]

Violenza e maltrattamenti contro le donne - [pagina 11]

## ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE: INTERROTTA LA TRATTATIVA

In data 29 novembre 2007 le OO.SS. hanno rassegnato all'Azienda i punti irrinunciabili per continuare le trattative:

- ✓ prosecuzione delle trattative fino al raggiungimento degli accordi sull'armonizzazione di tutti gli argomenti del Contratto Integrativo SanPaolo con la richiesta dell'ultrattività oltre il 31/12/07 per le parti non armonizzate.
- ✓ puntuale applicazione delle intese già raggiunte nelle banche del perimetro definito dall'Accordo di Programma del 14/2/2007.

Le OO.SS. hanno inoltre rappresentato le richieste su mobilità, finanziamenti, orari, part-time, RLS. Ovviamente le risposte aziendali, seppur con dei lievi spostamenti rispetto alla fase iniziale sono ancora distanti. In sintesi riportiamo di seguito i vari argomenti:

- ✓ **mobilità:** rimborso economico pari € 0,44 a km, per la durata di 5 anni, per pendolarismo giornaliero in caso di trasferimenti d'ufficio superiori a 22 km di distanza dalla residenza; istituzione di liste per zone territoriali per le domande di trasferimento a richiesta del personale.
- ✓ **Part-time:** accolta la nostra richiesta di fissare le priorità di accoglimento, con numeri indicativi di concessioni in base agli organici delle filiali, ricomprendendo gli sportelli fino a 4 addetti; erogazione del ticket di 4 euro per tutti i part-time con o senza intervallo oppure, in alternativa, ticket pieno esclusivamente ai part-time che effettuano l'intervallo (con possibilità di riduzione dello stesso a 15 minuti).
- ✓ **Orario:** elasticità di 45 minuti con compensazione giornaliera o mensile, riduzione a richiesta del proprio intervallo a 30 minuti, aspettative per malattia e motivi personali, permessi esami universitari, permessi per assistenza figli e familiari malati, permessi orari per visite in strutture pubbliche, permessi e aspettativa per maternità, maternità a rischio retribuita al 100%.
- ✓ **Finanziamenti al personale:** mutui sino a € 300.000 con durata 30 anni e finanziabili al 100%; tasso variabile 1^ fascia sino a € 150.000 al 75% del MRO (TUR) pari ad oggi al 3%; tasso fisso 1^ fascia sino a € 200.000 al tasso Euroirs meno 1%, pari ad oggi al 3,80%; nuova tipologia di mutuo prima casa per lavoratori con reddito fino € 25.000 a tasso fisso pari al 75% del MRO, con durata massima fino 40 anni e possibilità di sospensione del pagamento per 6 rate mensili; incremento degli importi concedibili per aperture di credito con piano di rientro ed elasticità di cassa senza garanzia del TFR.
- ✓ **Rappresentanti per la sicurezza:** disponibilità all'accordo per indire le elezioni.

In merito alla ultrattività dei trattamenti in essere oltre il 31/12/2007, l'Azienda si è dichiarata disponibile sulle materie relative all'organizzazione del lavoro (inquadramenti, percorsi professionali, indennità legate ai ruoli), rinviando la trattativa su queste materie successivamente alla migrazione delle procedure.

Sulle restanti materie il confronto deve ancora svilupparsi (garanzie normative sui trasferimenti disposti d'ufficio, trattamenti economici della mobilità, rinegoziazione dei mutui in essere, ticket ai part time, assegni di studio per dipendenti e figli studenti, permessi per visite mediche e gravi motivi familiari, circolo ricreativo, trattamenti economici su missioni, reperibilità, week end lavorativi nella DSI, task force per migrazione procedurale)

Sulla Cassa Sanitaria unica la proposta aziendale è lontana dalle aspettative dei colleghi, in quanto peggiorativa delle attuali condizioni di entrambe le casse.

Ribadendo quanto già esposto nel comunicato di venerdì 30 novembre 2007 **riteniamo che, rispetto agli argomenti in discussione, ci siano ancora margini e tempi per proseguire la trattativa con l'obiettivo di arrivare all'armonizzazione di queste materie prima della scadenza di fine anno, mantenendo i diritti già acquisiti nel Contratto Integrativo del Gruppo Sanpaolo e allargando le tutele a tutti i lavoratori della nuova banca.**

**Se non si perverrà ad un accordo sugli argomenti in discussione, compresa l'ultrattività delle norme non armonizzate entro il 31/12/2007 per la Capogruppo e Banche del Territorio, avvieremo le procedure di mobilitazione, coinvolgendo tutte le lavoratrici e i lavoratori con assemblee capillari sul territorio.**

## **INCONTRO SEDI CENTRALI: TORINO E MONCALIERI**

In data 23 novembre 2007 si è tenuto un primo incontro con l'Azienda per l'illustrazione del riassetto organizzativo della Sede Centrale di Torino e del Centro Contabile. L'Azienda stessa si è presentata con una folta Delegazione che ricomprendeva la Direzione del Personale, le Direzioni della DSO e DSI e l'Area Torino. In tale sede il Dott. Manzotti (Responsabile DSO) ha fornito una articolata illustrazione dello sviluppo previsto per la sua Direzione nell'arco di valenza del Piano Industriale, che sintetizziamo a seguire.

Per quanto attiene le altre strutture di Sede la Dott.ssa Ordasso (Responsabile delle Relazioni Sindacali per le Sedi Centrali) ha comunicato alla delegazione sindacale che è stato convocato per il giorno **28 novembre**, a Milano, un incontro di illustrazione a livello nazionale sul riassetto complessivo della Sede Centrale e sulle ricadute della migrazione in DSI. In conseguenza a tale convocazione si è comunemente stabilito di incontrarsi nuovamente il giorno **6 dicembre** in sede torinese per una disamina approfondita di quanto emergerà dall'incontro nazionale.

Accettando il rinvio di pochi giorni abbiamo decisamente ribadito la necessità per i colleghi della Sede Centrale e del Centro Contabile di essere informati in tempi certi sul riassetto organizzativo delle due piazze in merito ad organici, attività e loro ubicazione.

Giudichiamo positivamente il fatto che finalmente si attivino incontri, nazionali e decentrati, sulla riorganizzazione della sede Centrale, come da mesi richiesto dal Sindacato. Positiva è anche la metodologia accettata sul futuro.

### **Sportelli dipendenti**

Nella medesima giornata l'Area ha comunicato la decisione di ridurre il personale addetto ai due sportelli interni aziendali. Da Gennaio il servizio sarà attivo in Via Lugaro due mattine a settimana e a Moncalieri tutte le mattine, con un solo collega addetto alle attività di consulenza ed a quelle operazioni che non è possibile effettuare con MTA e Internet.

### **Direzione Servizi Operativi (DSO)**

Al 1° gennaio 2007 l'organico della Direzione era ripartito fra le Sedi del Lingotto, Moncalieri, Pza San Carlo e Via Oropa con un totale di 401 risorse.

A fine del 2009 l'organico sarà distribuito esclusivamente su Lingotto, Moncalieri e sarà di 590 risorse.

Analizzando complessivamente i dati forniti nella riunione di venerdì 23 novembre 2007 possiamo sintetizzare che per quanto riguarda la DSO di Torino, nonostante alcune attività saranno trasferite a Milano e altre sono in arrivo da altri Poli del territorio nazionale, a target il numero delle persone complessivamente impegnate (al netto del nuovo Polo Back Office) è in aumento nonostante le circa 30 persone interessate dall'esodo volontario.

**Il nuovo progetto del Polo Back Office di Rete** ormai partito da alcuni mesi, prevede un concentramento dell'attività della ex Banca Intesa e dell'ex Sanpaoloimi nel Palazzo Lingotto, e prevede a fine 2009 un organico complessivo di 270 persone.

Ad oggi sono già insediati i colleghi dei Back Office imprese ex SanPaolo Imi più il Nucleo Estero ex San Paolo, il trasferimento dei colleghi di Via Oropa ex Intesa è in corso mentre scriviamo, naturalmente sino a migrazione informatica avvenuta per questi colleghi le procedure restano quelle di Ex Intesa.

E' previsto l'accentramento delle attività dell'Estero Intesa e dell'Estero Corporate Intesa per i quali non sono stati definiti i tempi di spostamento.

Le restanti risorse arriveranno a seguito del previsto recupero dalla rete dovuto all'accentramento dell'attività di back office retail, per il quale è previsto l'accentramento di alcune lavorazioni ad oggi espletate sulla rete anche dalle filiali ex Intesa.

A questo proposito è stato chiarito che le risorse che dovranno ancora confluire dall'Area Torino e Provincia al Polo Back Office sono circa 140 (circa 100 dall'ex rete Sanpaolo e circa 40 dall'ex rete Intesa). Tali numeri sono approssimativi, ma comunque rivedibili solo per difetto: l'Azienda ha dichiarato che se i processi di uscita incentivata o dimissioni volontarie incidessero significativamente sui comparti back office delle filiali, l'organico complessivo del Polo Back Office di rete sarà ricostituito con personale proveniente dai Servizi centrali e non dalla Rete. L'Azienda ha inoltre chiarito che al momento gli spostamenti dei colleghi dalle filiali al Polo back office sono sospesi in attesa del completamento di alcune uniformazioni procedurali e che in ogni caso non verranno sovrapposti alla fase di migrazione procedurale dei sistemi informatici di filiale che in Area Torino e Provincia sono programmati per aprile.

L'azienda infine, ha fornito alcuni chiarimenti rispetto alla questione orari dei colleghi Polo Back Office ex Intesa, precisando che l'orario di lavoro standard è l'unico a variare con ingresso 8,30 uscita 17,00.

Gli orari di lavoro personali già autorizzati e le flessibilità individuali restano invariati così come l'intervallo pranzo salvo richieste dei singoli.

Badge di presenza: l'unico valido per gli ex Intesa è quello installato all'interno dei nuovi locali sulla colonna dopo la porta contrassegnata col n° 210. I tornelli non rilevano la presenza.

***le OO.SS vigileranno attentamente sulle ricadute della ristrutturazione sui lavoratori. L'unico dubbio non ancora chiarito dall'Azienda riguarda le modalità di individuazione degli spazi, per le nuove postazioni di lavoro e non solo (servizi igienici, archivi, zona accessi al Palazzo e altri spazi comuni), argomento sicuramente non secondario perché coinvolge direttamente la qualità del lavoro di tutti i colleghi già duramente impegnati nel processo straordinario di migrazione.***

Sempre in merito ai poli back-office è importante aggiungere che nel corso dei giorni scorsi è stato istituito un nuovo polo a Udine, o meglio, l'Azienda ha confermato la volontà di istituirne uno nella regione. Ovviamente questa nuova organizzazione lavorativa è rivolta in prima persona ai lavoratori della Cassa di Risparmio del Friuli Venezia Giulia SpA.

Nel nuovo modello organizzativo, per questo aspetto mutuato da quello Intesa, il polo ha la funzione di raccogliere dalla rete tutte quelle lavorazioni che normalmente non necessitano di una esecuzione immediata in filiale quali ad esempio: bonifici, Riba, utenze, F24 e F23, ecc. In prospettiva il nuovo polo si occuperà di parte del lavoro svolto sia dai back-office Filiali Imprese (escluso l'estero specialistico) che di quello delle filiali Retail (senza previsione di riduzione dell'organico). In questo schema la filiale si limiterà a raccogliere gli ordini dei clienti che poi verranno inoltrati informaticamente al polo per l'effettiva esecuzione. L'Azienda ha chiarito che comunque la filiale rimarrà in grado di lavorare direttamente l'ordine nel caso ci sia la necessità di esecuzione immediata.

## **MIFID**

Di Mifid ne abbiamo sentito parlare già tanto nel corso degli ultimi mesi ma è necessario riprendere e sottolineare, in sintesi, sia il suo funzionamento sia l'importanza che lo stesso ha come occasione per ristabilire un corretto rapporto tra la clientela al di fuori di logiche di prodotto e di budget.

Pertanto vogliamo ribadire a tutti i colleghi di **lavorare nei limiti indicati dalla nuova normativa.**

Utilizziamo pertanto lo strumento del "Protocollo sullo sviluppo sostenibile" per far uscire a galla situazioni e comportamenti al di fuori della normativa (richiediamo sempre disposizioni scritte e non verbali), rispedendo direttamente al mittente tali episodi, assolutamente da rigettare, evidenziandole concretamente al proprio Rappresentante Sindacale Aziendale.

L'Azienda si renda in modo definitivo parte attiva nel sostenere "di fatto" quanto descritto nella normativa interna (anche nel Codice Etico) e quanto concordato negli Accordi Sindacali, con atteggiamenti "coerenti" rispetto a chi occupa posizioni di responsabilità con comportamenti scorretti, che con il suo operato, rappresenta anche elementi di pericolosità "verso il mercato", insostenibili ancor di più in momenti in cui l'opinione pubblica è fortemente avversa al sistema.

Ricordiamo infine che l'applicazione della Mifid, non abroga la normativa precedente, laddove questa sia più restrittiva, la stessa cosa vale per quella interna (ad es. circolare su percentuale massima prodotti in base al portafoglio cliente).

Riportiamo di seguito la normativa di cui sopra.

Dopo un cammino iniziato con l'approvazione del Parlamento Europeo (aprile 2004), è entrata in vigore il primo novembre 2007, in Italia e in altri 26 Paesi dell'Unione Europea, la direttiva MIFID.

Si introduce un'armonizzazione forte con un **quadro regolamentare più dettagliato, omogeneo e vincolante.**

L'obiettivo principale è quello di **garantire un livello adeguato di protezione degli investitori**, uniformando le regole di condotta nei rapporti con la clientela.

Proprio per questo motivo le modalità di offerta di strumenti finanziari alla clientela retail potranno subire significative modifiche.



Si prevede una **suddivisione della clientela in “al dettaglio”, “professionale” e “qualificata”**.

L’art. 35 del nuovo regolamento prevede che la banca comunichi al cliente la tipologia nel quale è stato classificato.

Va detto che **la quasi totalità del mercato è rappresentata da clienti “al dettaglio”**, vale a dire quei clienti con minori conoscenze ed esperienze a livello finanziario, di conseguenza si tratta della categoria più debole, **per la quale la normativa prevede il massimo grado di tutela**.

Sono previste norme dettagliate (da art. 27 a 34) circa il tipo (e le modalità) di informazioni che devono essere fornite al cliente al dettaglio.

E’ stato graduato il livello di protezione degli investitori in base al tipo di servizio fornito:

**Adeguatezza:** quando viene fornito il servizio di **consulenza finanziaria**, la banca ha l’obbligo di verificare l’adeguatezza del servizio prestato al cliente (art.39)

*Perciò se forniamo servizi di investimento con elementi di raccomandazione è necessario applicare il test di adeguatezza: quanto consigliato sia compatibile con la conoscenza, la situazione finanziaria e gli obiettivi di investimento del Cliente*

**Appropriatezza:** quando si prestano altri servizi d’investimento (ad esempio la negoziazione di strumenti finanziari) si deve valutare l’appropriatezza, con questo termine si indica la valutazione che il cliente abbia il livello di esperienza e conoscenza necessario per comprendere i rischi connessi all’operazione che sta effettuando. Che la stessa sia adeguata o meno non rileva per quanto riguarda l’appropriatezza.

*quindi questa si estrinseca quando prestiamo servizi per i quali non esprimiamo raccomandazioni*

**Esecution only:** mera esecuzione degli ordini, in questa modalità l’intermediario è esonerato dalla responsabilità di fare valutazioni circa l’appropriatezza dell’operazione che si va a porre in essere.

Con l’entrata in vigore della nuova normativa, anche IntesaSanPaolo ha rivisto ed adeguato il suo modello di relazione con la clientela, ritenendo che **l’interazione tra clienti e gestori che operano nelle filiali, configuri sempre la prestazione del servizio di consulenza**.

Va detto che qualsiasi opinione sul mondo della finanza potrebbe essere considerata una forma di consulenza, ma la direttiva Mifid spiega che la consulenza si manifesta in una raccomandazione personalizzata al cliente, sia su sua richiesta che su iniziativa dell’impresa di investimento, riguardo una o più operazioni relative a strumenti finanziari, e in maniera ancor più precisa dalla direttiva di dettaglio (2006) si evince che la consulenza “personalizzata” è un abito su misura, disegnato tenendo conto delle “caratteristiche” del cliente.

Bisogna perciò che l’intermediario ottenga dall’investitore informazioni tali per comprendere di che pasta è fatto, qual’è la sua predisposizione al rischio finanziario, quali sono le sue effettive necessità di investimento.

**Il cliente dunque, va sottoposto al “test” dell’adeguatezza senza il quale il servizio di consulenza non può essere prestato.**

A tal fine, **la normativa ha previsto un questionario di profilazione** (nove domande) alle quali il cliente che si avvarrà del servizio di consulenza dovrà rispondere e **che il consulente dovrà sottoporre con la massima accortezza e neutralità**.

**E’ di importanza fondamentale, anche al fine della tutela del consulente stesso, tralasciare elementi “fuorvianti” di forzatura in fase di compilazione del questionario, che va compilato esclusivamente sulla base delle conoscenze, delle competenze e delle attese del cliente.**

Per stabilire l’adeguatezza dei vari strumenti finanziari al profilo assegnato, viene introdotto il concetto di VaR (valore a rischio) cioè la stima che corrisponde alla massima perdita potenziale nell’arco di tre mesi con probabilità del 99%.

Questo elemento sarà uno dei parametri più rilevanti nel giudizio di adeguatezza.

Tutto ciò al fine di stabilire **con criteri oggettivi**, l'appartenenza del cliente al profilo assegnato:

- |            |                               |
|------------|-------------------------------|
| ✓ prudente | (var trimestrale da 0 a 3,5)  |
| ✓ moderato | (var trimestrale da 3,5 a 8)  |
| ✓ dinamico | (var trimestrale da 8 a 24,5) |

A questi profili si aggiungerà anche un livello di conoscenza ed esperienza finanziaria bassa, media o elevata

Il gestore dovrà inoltre verificare nel tempo se il rischio del portafoglio risulta coerente con il profilo di rischio del cliente e con lo scenario di mercato (quindi consigliare anche al cliente di cedere eventuali prodotti posseduti, ma non adeguati).

### **Nel caso in cui un prodotto o servizio risulti "non adeguato", ne sarà bloccata la vendita**

**Si passa dunque dalla forzatura dell'adeguatezza** dell'operazione (leggasi "operazione non adeguata"), permessa dalla normativa precedente, ma poco chiara e rischiosa (anche per il consulente stesso), talvolta non compresa e abusata, **al blocco della vendita del prodotto finanziario non adeguato, novità importante e fondamentale per la tutela del cliente, come del consulente, che avrà finalmente una chiara visione delle operazioni da non sottoporre alla clientela.**

*In caso di proposta commerciale elaborata dal Gestore (in pratica si tratta principalmente delle offerte di prodotti propri o in collocamento, vale a dire della principale attività richiesta dall'Azienda ai suoi Collaboratori), bisognerà verificare in precedenza l'adeguatezza della proposta, e sottoporla al cliente solo in caso positivo, consigliando al cliente un investimento diverso, nel caso lo stesso non sia adeguato al suo profilo.*

**L'obiettivo è quindi chiaro, l'occasione per stabilire un nuovo tipo di rapporto con la clientela, avvicinandosi a logiche di soddisfazione della stessa, e allontanandosi dalla mera collocazione del prodotto del momento, del raggiungimento di obiettivi ad alto reddito nel breve termine**

La normativa, mai come ora, è stata così semplice e precisa, gli attori sono principalmente due: il consulente ed il cliente.

**La parte debole, quella da tutelare, è chiaramente il cliente.**

**Il gestore/consulente tutelerà se stesso solamente se il proprio operato sarà conforme a quanto espresso a livello normativo**, approfittando di regole sicuramente più chiare e precise rispetto al passato, ma comprendendo che a questa chiarezza di regole corrisponderà altrettanta severità nelle sanzioni applicate, visto che nell'eventuale contraddittorio, la semplicità e la rigidità della nuova normativa pone chiaramente il cliente in una posizione di maggior forza.

## **DIMISSIONI DEL LAVORATORE**

Per combattere fenomeni illeciti quali quello delle c.d. "dimissioni in bianco", la legge 17 ottobre 2007 n. 188, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 260 dell'8 novembre 2007 ha previsto che la volontà del lavoratore di recedere dal contratto debba essere manifestata attraverso appositi moduli distribuiti gratuitamente dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

Le norme contrattuali di settore (art. 70 CCNL credito – art. 79 CCNL banche di credito cooperativo – art. 75 CCNL esattoriali) devono dunque essere integrate dalle indicazioni di legge, non essendo pertanto più sufficiente la mera presentazione per iscritto delle dimissioni ai fini della loro validità.

La disciplina entrerà in vigore non appena saranno emanate con idoneo decreto le direttive per la realizzazione dei moduli previsti dalla legge. Non appena saranno stipulate le convenzioni con le organizzazioni sindacali, attraverso le forme definite con decreto dal Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale, i lavoratori potranno inoltre acquisire gratuitamente detti moduli anche presso queste ultime.

Sarà ovviamente nostra cura comunicare i futuri sviluppi della vicenda.

## RIMOZIONE TELECAMERE

L'installazione di telecamere nei corridoi interni degli stabili di Direzione Centrale di Milano ha visto impegnate le Organizzazioni sindacali della Direzione centrale per più di un anno.

Inizialmente è stato più volte richiesto di poter discutere dell'argomento videosorveglianza, che ha visto decisioni unilaterali prese dall'azienda in palese violazione delle leggi in materia.

**Nel luglio scorso abbiamo ribadito all'Azienda la richiesta di disinstallare tutte le apparecchiature di videosorveglianza, ravvisando un comportamento antisindacale, in quanto le norme di legge vigenti in materia prevedono, prima dell'installazione di queste apparecchiature, un accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali competenti che ne condividano necessità e congruità'.**

Davanti al mantenimento di un atteggiamento di chiusura e di indisponibilità della controparte aziendale, che non ha voluto riconoscere alla RSA di Direzione Centrale Milano la legittimità di soggetto contrattuale che la stessa legge indica, lo scorso ottobre si è arrivati alla denuncia presso Ispettorato del Lavoro, che ha imposto all'Azienda di togliere gli impianti di videosorveglianza.

Dunque, la rimozione delle telecamere, avvenuta tra l'altro nottetempo, evidenzia non solo l'insostenibilità della posizione arbitrariamente assunta dalla Banca, ma soprattutto il ripristino della legalità, da noi perseguito da tanto tempo.

Le sottoscritte OOSS, da tempo, ribadiscono la volontà al dialogo e al confronto con l'azienda nel rispetto reciproco. La gestione della ristrutturazione delle Direzioni Centrali con le rispettive ricadute sui colleghi non può essere fatta in modo verticista ed unilaterale, senza la collaborazione ed il contributo del sindacato.

## FUSIONE OPI – BIIS

In data 21 novembre 2007 siamo giunti alla conclusione dell'Accordo di integrazione delle due società. Tale Accordo regolamerà tutti i rapporti di lavoro dei colleghi e delle colleghe della nuova entità bancaria ridenominata Banca Infrastrutture Innovazione e Sviluppo SpA.

Il risultato raggiunto viene considerato positivo in quanto, da una parte salvaguarda i diritti acquisiti del personale ex Banca OPI e dall'altra riconosce la nuova Società come parte della Capogruppo da un punto di vista effettivo.

Infatti, per quanto riguarda le discipline economiche e normative vigenti presso Banca OPI speculari a quelle mantenute al personale ex Sanpaolo IMI fino al 31/12/2007 e per il quale è in corso il processo di armonizzazione di cui agli accordi 21/12/2006 e 14/02/2007, seguiranno ad ogni conseguente effetto il medesimo sviluppo che sarà previsto nell'ambito di Intesa Sanpaolo. Pertanto, gli eventuali accordi sottoscritti e le disposizioni definite per la Capogruppo verranno estese, in quanto applicabili, ai dipendenti della nuova Azienda. Tali discipline riguarderanno, tra le altre, le normative sui permessi e sugli assegni di studio ed altre spettanze, il premio fedeltà e le garanzie occupazionali.

E' ovvio che tale risultato acquisirebbe una maggiore valenza se l'accordo 14.02.2007 venisse effettivamente applicato in maniera analoga alla Capogruppo e, pertanto, ne abbiamo rivendicato la dimostrazione attraverso l'attuazione del primo punto oggetto dell'accordo stesso: il sistema incentivante.

La Direzione ha commentato che tale argomento non è oggetto di armonizzazione e, pertanto, pur comprendendo la rivendicazione, rimane sospeso in attesa di risposta per tutte le società facenti parte del perimetro allegato all'accordo del 14 febbraio stesso.

Per quanto concerne il personale incorporato, conserverà l'inquadramento acquisito al momento del passaggio e continuerà ad essere adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti al suddetto inquadramento, nel rispetto delle professionalità acquisite, manterrà l'iscrizione al fondo di previdenza complementare alle stesse condizioni e regole contributive in atto presso Banca OPI, nonché l'iscrizione alle stesse forme di assistenza sanitaria fruita nella Società di provenienza.

Il personale a part time conserva il contratto di lavoro stipulato presso l'Azienda di provenienza alle stesse condizioni a suo tempo pattuite, così come viene assicurato il mantenimento delle convenzioni in essere in merito a finanziamenti in atto per mutui e prestiti già erogati o deliberati o in corso di delibera.

Per quanto riguarda la successiva erogazione di agevolazioni finanziarie, il buono pasto, il Premio di Produttività e le coperture assicurative, verrà applicato quanto previsto presso la Società incorporante.

Abbiamo inoltre ribadito la necessità di rinnovare il distacco dei colleghi interessati nelle varie Società del Gruppo sino a quando non avremo condiviso un accordo che disciplini il loro.

## **RIASSETTO DI EURIZON SOLUTION**

In data 15 novembre 2007 è stato illustrato il progetto di riassetto di Eurizon Solution che segue le decisioni assunte dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo in ordine al riassetto di Eurizon Financial Group.

Si tratta di 5 operazioni societarie, in particolare cessioni di rami d'azienda all'interno del Gruppo.

- ✓ Cessione a Banca Fideuram delle attività e delle risorse riferite all'operatività dei Promotori e delle lavorazioni riferite ai servizi operativi banca e promotori, data 31/12, 322 persone;
- ✓ Cessione ad Intesa Sanpaolo delle attività e risorse dedicate all'informatica, alle infrastrutture, alle reti e sistemi corporate non tipici di Banca Fideuram, data 31/12, 150 persone;
- ✓ Cessione ad Eurizon Vita dei sistemi assicurativi, data 31/12, 30 persone;
- ✓ Cessione ad Eurizon Capital dei sistemi di front office dell'asset management, data 31/12, 8 persone;
- ✓ Fusione per incorporazione Eurizon Solution in Intesa Sanpaolo entro il primo trimestre del 2008, 156 persone (106 a DOF, 12 per le attività residue, 9 tempi determinati e 29 distaccati da collocare).

## **FUSIONE INTESA LEASING – SANPAOLO LEASINT**

Si è svolto in data 16 novembre 2007 il secondo incontro previsto per la fusione delle due società. L'azienda ha fornito alle Organizzazioni Sindacali i documenti richiesti nella riunione precedente, anche se, purtroppo, gli stessi sono risultati incompleti. Manca sempre la struttura societaria a regime, che la controparte insiste a non fornire in quanto, stando a quanto dichiara, non è tuttora in grado di stimare il futuro assetto organizzativo aziendale. Ha, invece, annunciato che le sinergie sul personale previste interesseranno circa 25 risorse e che non riguarderanno la piazza di Bologna. Abbiamo chiesto chiarimenti su eventuali future operazioni societarie con Cariparma, ma non ci è stata fornita alcuna risposta. Così come non sono state fornite garanzie circa la conferma a tempo indeterminato dei colleghi con contratti di lavoro interinale. La FABI ritiene che, vista l'incertezza che aleggia sulle ricadute di tale fusione, debbano essere fornite le più ampie garanzie occupazionali possibili e che tali "sinergie" debbano riguardare innanzitutto il personale volontario: parecchie sono, infatti, le domande di trasferimento in Rete tuttora inevase. Nel prossimo incontro, fissato per il 26 c.m., verranno rappresentate alla Direzione le proposte sindacali, anche in merito all'armonizzazione contrattuale delle due Società.

## CENTRALE ALLARMI – IL VOLANTINO

Ristiamo di seguirvi il volantino distribuito in data 16 novembre 2007 in merito alla situazione attualmente ancora presente della Centrale Allarmi sita nel Palazzo di Via Lugaro – Torino.

### ***Il buon funzionamento della Centrale è garanzia di sicurezza per tutti i dipendenti***

La centrale Operativa di Torino opera da anni per gestire i sistemi di sicurezza e di allarme delle filiali, garantendone un corretto funzionamento, vigilando su accessi impropri e assistendo i colleghi nella gestione dell'emergenza, non solo legata ad eventi criminosi.

In questo periodo gli operatori della Centrale stanno affrontando un momento vertenziale. Alcuni argomenti della vertenza non possono essere scritti su questo volantino per evidenti ragioni di riservatezza. Tuttavia è opportuno che si sappia che vi sono problemi organizzativi, legati alla necessità di un rifacimento della normativa interna che tenga conto del nuovo dimensionamento aziendale.

I colleghi, oggettivamente preparati, chiedono che sia dal punto di vista dell'organico, sia dal punto di vista del ripristino dei quadri coordinatori di ogni turno, si tenga conto dell'enorme quantità di necessità operative gestite quotidianamente.

Inoltre vi è una forte richiesta di uniformità, stante i differenti sistemi di rilevazione antiintrusione che erano presenti nelle banche costituenti oggi Intesa San Paolo.

In colleghi chiedono specifici momenti di formazione ed aggiornamento, per poter essere sempre più parte del sistema di sicurezza aziendale, anche perché gli addetti alla Centrale sentono come dovere morale quello di garantire a tutti i dipendenti la massima assistenza possibile, specie in un momento come quello attuale, in cui gli eventi criminosi continuano ad aumentare.

***Le OOSS d'altronde devono rilevare che la presenza di operatori dipendenti dell'azienda, e quindi colleghi, ha sempre dato una nota specifica di qualità al servizio, permettendo sia il trattamento di dati sensibili all'interno dell'azienda, sia la possibilità di una maggiore sinergia tra gli operatori e le altre strutture aziendali.***

***Inoltre corre voce che una grande quantità di nuovi allarmi saranno riversati sulla Centrale e dovranno essere trattati dagli operatori, già sotto organico ed in attesa di perdere chi può andare felicemente in pensione.***

***Da tempo le OOSS hanno richiesto di incontrare l'Azienda in vista di una pacifica soluzione di questi problemi, anche alla luce della importanza strategica propria del sistema centrali nel sistema sicurezza aziendale.***

Saranno quindi intraprese tutte le azioni possibili per trovare una soluzione a questa vertenza: tuttavia i colleghi della Centrale desiderano chiarire che nessuna di tali azioni sarà concepita in modo da creare disagio o momenti di minore sicurezza per colleghi e punti operativi.

## **VIOLENZA E MALTRATTAMENTI CONTRO LE DONNE**

Concludiamo questo primo numero de "La Bussola" con un volantino del Coordinamento Nazionale Femminile in merito alla violenza e ai maltrattamenti che, ancora oggi, molte donne subiscono.

Ogni giorno abbiamo notizia di episodi di cronaca nera che superano per efferatezza ogni più orribile fantasia e oltre a turbarci profondamente, condizionano la vita quotidiana ed i rapporti interpersonali di ognuno di noi.

Deve essere ben chiaro che in una società che pretende di definirsi civile, gli eventi criminosi, ai quali spesso si tenta di dare una connotazione politica, sportiva, religiosa, culturale, psicologica..., non possono essere ignorati né avere attenuanti.

La violenza ha solitamente come vittime soggetti deboli: donne, minori, anziani, disabili e contro di loro, in alta percentuale nell'ambito familiare, vengono messi in atto i comportamenti più vili ed ignobili.

Il 22 dicembre 2006 il Governo ha approvato un **disegno di legge**, su proposta dei Ministri Bindi, Mastella e Pollastrini, per **la sensibilizzazione, la prevenzione e la repressione di violenze, anche in ambito familiare, maturate a causa di genere e di forme di discriminazione e di prevaricazione su soggetti deboli, anche anziani, minori e disabili.**

Il disegno di legge si basa su tre punti fondamentali: misure di sensibilizzazione e di prevenzione, riconoscimento di particolari diritti alle vittime della violenza, ampliamento della tutela processuale sia penale sia civile.

Il provvedimento prevede anche nuove fattispecie di reato, quali l'adescamento di minori attraverso internet e per "atti persecutori", maggiori aggravanti del reato di violenza commesso dal coniuge, nonché un giudizio immediato per reati quali la violenza sessuale, atti sessuali con minori e/o di gruppo.

Nella Campagna di denuncia e sensibilizzazione, voluta dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, spicca lo spot televisivo avente per slogan **"la violenza sulle donne non ha più scuse"**, in cui una donna cerca scuse plausibili per mascherare e giustificare gli evidenti segni di percosse che ha sul viso, invitando a chiamare il numero verde 1522 in caso di necessità.

Proprio **"la violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia"** sono stati oggetto di un'indagine commissionata dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità all'Istat.

Venticinquemila sono le donne che hanno risposto a domande sulla **violenza fisica** (minacce verbali o con armi, percosse, morsi, tentativi di strangolamento o di soffocamento, ecc...), sulla **violenza sessuale** (molestia fisica, stupro, rapporti non desiderati o imposti con la paura o degradanti...) e sulla **violenza psicologica** (controllo dei comportamenti, intimidazioni, isolamento, limitazioni della libertà personale e/o economica, ecc...).

L'esito di tale indagine, illustrata il 21 febbraio 2007 a Palazzo Chigi, ha spalancato la porta su una vera galleria degli orrori.

**In Italia**, non in un paese arretrato del terzo mondo, si stima che:

- ✓ **6.743.000** donne, tra i **16 e i 70 anni**, pari al 31,9 % della popolazione femminile, hanno subito violenza fisica o sessuale nel corso della vita;
- ✓ **5 milioni** (23,7%) hanno subito violenze sessuali, di cui circa 1 milione ha subito uno stupro, nel 70% dei casi ad opera del partner;
- ✓ **3.961.000** (18,8%) sono state oggetto di violenze fisiche;
- ✓ **7.130.000** donne (43%) hanno subito o stanno subendo violenza psicologica.

La **violenza psicologica**, che troppo spesso viene sottovalutata, in realtà è molto subdola e pericolosa in quanto la vittima viene - spesso inconsapevolmente - condizionata dal partner nella sua vita quotidiana, nelle sue scelte, nelle frequentazioni, ecc... e subisce un tale crollo dell'autostima che diventa insicura e depressa fino ad arrivare a volte al suicidio.

Lo **stalking (mania di persecuzione)**, allarmante fenomeno in continua crescita, rientra nella casistica della violenza psicologica e consiste in una vera e propria **persecuzione** che viene messa in pratica da parte del fidanzato, del marito, di un ex o di un innamorato respinto, mediante continui controlli, telefonate, sms, pedinamenti, offese, scenate, scatti d'ira ...

Chi perseguita, quasi sempre una persona all'apparenza "normalissima", considera la donna un suo oggetto sul quale esercitare un potere assoluto e alterna suppliche e minacce, mentre la vittima è sottoposta a enorme tensione in quanto si sente indifesa, braccata ed incapace di reagire.

Poiché lo **stalking** degenera spesso in forme di violenza fisica e sessuale e, a volte, prelude a delitti passionali, è fondamentale riconoscerlo e denunciarlo alle prime avvisaglie.

**Pare incredibile ma in Italia: (fonte Ministero per i diritti e le pari opportunità)**

- ✓ oltre 14 milioni di donne sono state oggetto di violenza fisica, sessuale e psicologica;
- ✓ 1.400.000 donne ha subito uno stupro prima dei 16 anni;
- ✓ in Europa la violenza rappresenta la prima causa di morte delle donne nella fascia di età tra i 16 ed i 50 anni;
- ✓ nel 2005 sono state 138 le donne ammazzate in famiglia;
- ✓ un omicidio su quattro avviene in ambito familiare e il 70% delle vittime è costituito da donne;
- ✓ le violenze fisiche, sessuali e psicologiche sono quasi sempre compiute dal partner o comunque nell'ambito familiare e, proprio per questo motivo, il colpevole in almeno il 90 % dei casi non viene denunciato.

Le violenze sulle donne è accettata storicamente e socialmente, viene inflitta senza differenza di età, colore della pelle o status sociale.

Persino donne intelligenti, istruite ed economicamente autosufficienti subiscono ripetutamente dal partner atti di violenza, specialmente psicologica, senza reagire; ciò è pericolosissimo anche perché, tali comportamenti, se non puniti, peggioreranno col passare del tempo.

**Una donna violentata che non abbia ricevuto aiuto adeguato molto probabilmente sarà in futuro una "persona psicologicamente turbata".**

Il problema ovviamente non riguarda solo l'Italia ed anche l'Assemblea generale delle Nazioni Unite se ne è occupata definendo la violenza contro le donne **"una forma di persecuzione legata al genere femminile e che si manifesta attraverso azioni violente di tipo fisico, psicologico o sessuale o in qualunque altro modo dirette a provocare sofferenza nella donna, includendo tra tali azioni anche le minacce, la coercizione e la privazione della libertà sia nella sfera privata che in quella pubblica"** e mettendo in atto iniziative volte ad offrire maggiori tutele alle vittime e ad inasprire le pene.

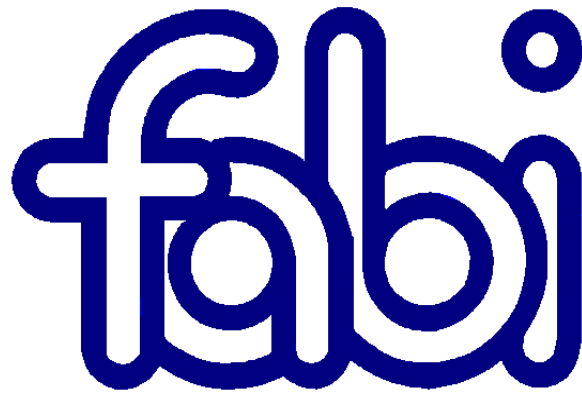
**La Ministra Rosi Bindi ha più volte dichiarato che "picchiare e violentare una donna è un atto di vigliaccheria ignobile che appartiene ad una cultura maschilista violenta che purtroppo non conosce differenze geografiche o etniche, e allora cosa fare in caso di violenza o di tentata violenza?**

effettuare tempestivamente la denuncia

non isolarsi ma, invece, confidarsi con famigliari, amici o psicologi, ecc.

rivolgersi alle istituzioni, anche governative, che si occupano di tali reati

chiamare il numero verde **1522**, che è a disposizione di chi è oggetto o testimone di violenza



# CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER LE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DELLA CALABRIA

Rinnovato 30 novembre 2007







# Articolato:

**ART. 1** – PREMIO DI RISULTATO

**ART. 2** – TICKET PASTO

**ART. 3** – FERIE

**ART. 4** – PERMESSI STRAORDINARI

**ART. 5** – BANCA ORE

**ART. 6** – PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QD1 E QD2

**ART. 7** – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

**ART. 8** – USO AUTOVETTURA PRIVATA

**ART. 9** – PREMIO DI ANZIANITA'

**ART. 10** – INDENNITA' ANNUALI DI STUDIO

**ART. 11** – INQUADRAMENTI

**ART. 12** – INDENNITA' DI RISCHIO

**ART. 13** – FORMAZIONE

**ART. 14** – RAPPORTI CON LE OO.SS.

**ART. 15** – VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

**ART. 16** – COMMISSIONE ESAME

**ART. 17** – PART - TIME

**ART. 18** – ROTAZIONE

**ART. 19** – SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DELLE CONDIZIONI  
IGIENICO AMBIENTALI

**ART. 20** – TAVOLO PERMANENTE DI VERIFICA

**ART. 21** – AMBITO DI APPLICAZIONE – DECORRENZA E DURATA

DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI MUTUI E FINANZIAMENTI



**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DELLE BANCHE DI CREDITO  
COOPERATIVO DELLA CALABRIA, DELLA FEDERAZIONE CALABRESE DELLE BCC  
E DELL'IN.CRA Srl**

Il giorno 30 del mese di novembre dell'anno 2007 presso la sede della Federazione Calabrese delle BCC sita in Rende alla C.da Cutura, si sono riunite le seguenti parti:

- La Federazione Calabrese delle BCC rappresentata dai Sigg.ri Carvelli Iginio, Fera Filippo, Rogato Mario, Grillo Antonio, Puterio Carmelo e Piccoli Francesco assistiti dal Direttore Generale dr. Pierfilippo Verzaro e dal sig. Pasquale Pisculli della Federazione Calabrese e da Federcasse nella persona del dr. Silvio De Tommaso.

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) rappresentata dai Sigg. Covelli Gianfranco e Biondino Ernesto;
- La Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi Regionale (FIBA-CISL) rappresentata dai Sigg. Gullo Giuliano Claudio, Nevone Pietro, Ruscelli Cecilia, Zampino Cataldo, D'Amore Luigi e Garuffi Angelo;
- La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito Regionale (FISAC-CGIL) rappresentata dai Sigg.ri Barberi Antonio, Solbano Brunella, Federico Aldo e Berlingieri Francesco;
- La Uil Credito e Assicurazioni (UILCA) rappresentata dai Sigg. Aloe Gianfranco e Pisano Raffaele.

Visto quanto disposto dagli artt. 8 e 29 del vigente CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo, le Parti convengono di sottoscrivere il nuovo Contratto Integrativo Regionale in sostituzione del Contratto Integrativo Regionale per i Quadri, gli Impiegati e gli Ausiliari delle BCC/CRA della Calabria stipulato il 23.12.2003.

**ART. 1 – PREMIO DI RISULTATO**

Le Parti, in applicazione della previsione di cui all'art. 48 del vigente CCNL, convengono l'attribuzione di un Premio di risultato che ha come principale presupposto la verifica dei risultati legati al positivo andamento economico delle aziende, tenendo conto anche degli apporti professionali, delle attività svolte e delle funzioni ricoperte.

In applicazione dell'accordo nazionale del 23.11.2006 viene istituito il "Premio di Risultato", riferito ai bilanci d'esercizio del biennio 2006 e 2007.

Il Premio di Risultato verrà erogato sotto forma di *una tantum* nel mese di ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento al personale che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il Premio di risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

La determinazione, le modalità di erogazione e quant'altro connesso al Premio di Risultato verranno regolati dall'accordo allegato al presente Contratto, di cui fa parte integrante.

L'importo del Premio di Risultato, come sopra definito, concernente le singole BCC/CRA sarà ripartito tra il personale interessato applicando la scala parametrica prevista dall'accordo del 23.11.2006, che si allega al presente Contratto, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31.12. dell'anno di misurazione ovvero alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'erogazione del Premio di Risultato relativo all'anno di misurazione 2006 avverrà nel mese di dicembre 2007.

L'erogazione del Premio, avendo la caratteristica di una corresponsione, la cui struttura è correlata dal presente contratto alla misurazione di intervento di produttività, qualità e competitività, gode del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 dell'art. 2 del D.L. n. 67/1997 (Legge 135/97).

## **ART. 2 - TICKET PASTO**

Le aziende, tramite la Federazione Calabrese BCC e d'intesa con le OO.SS. stipulanti il presente contratto integrativo, provvederanno alla stipula di convenzioni con società che svolgono servizio di ticket pasto.

Dal 1° dicembre 2007, l'importo del ticket pasto viene stabilito nella misura di euro 7,00. Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro "part-time" verticale è stabilita la concessione dell'intero ticket per ogni giornata lavorativa.

Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro "part-time" orizzontale è stabilita la concessione del 50 % del valore dell'intero ticket per ogni giornata lavorativa.

Detto ticket sarà elargito solo nel caso di effettiva presenza sul posto di lavoro, escludendo i lavoratori che si assentano per frequenza di corsi di formazione o che siano stati comandati in missione.

Si precisa che beneficiano del ticket pasto le lavoratrici che usufruiscono dei permessi per allattamento ed i lavoratori che frequentano corsi di formazione qualora il corso stesso non preveda somministrazione di pasto.

## **ART. 3 - FERIE**

Con riferimento all'art. 52 del CCNL, i dipendenti sono tenuti ad esprimere le proprie preferenze sui turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno e l'azienda a fissare detti turni entro il mese di marzo, dandone comunicazione.

Su richieste delle RSA o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, le parti si incontreranno a livello aziendale per individuare soluzioni condivise di sanatoria in ordine a problematiche di ferie arretrate non fruite.

## **ART. 4 – PERMESSI STRAORDINARI**

### **1. Per familiari portatori di handicap**

A richiesta del lavoratore con figli o equiparati a carico portatori di handicap, verranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue. Le richieste di tali permessi dovranno essere documentate.

### **1. Congedi Parentali**

In applicazione delle previsioni di cui all'articolo 54 del CCNL del 27.9.2005 verranno concessi giorni 5 lavorativi di permessi retribuiti in caso di nascita di figli.

A norma dell'articolo 4 della Legge 53 dell'8.03.2000, verrà concesso un permesso retribuito:

1 Cinque giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di affine entro il primo grado (suocero/suocera);

2 fino a cinque giorni in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In caso di assistenza a familiari ed affini fino al secondo grado incluso, per operazioni chirurgiche, verranno concessi fino a giorni cinque di permesso retribuito. Tale permesso potrà essere aumentato fino a dieci giorni qualora la gravità dell'intervento lo giustifichi. La durata della degenza dovrà essere comprovata da idonea certificazione.

Inoltre saranno accordati:

permessi retribuiti fino a 25 ore all'anno per i lavoratori che debbano sottoporsi a terapie ripetitive e cicli di

cure riferiti a patologie debitamente certificate;

permessi retribuiti fino a 10 ore all'anno e permessi non retribuiti fino a 10 ore all'anno per l'inserimento di figli nella scuola materna ovvero nella scuola elementare.

Sono inoltre da considerare retribuiti i permessi richiesti per visite specialistiche cui il lavoratore debba sottoporsi che saranno comprovati da idonea certificazione; al riguardo, nella durata dei permessi dovranno essere ricompresi anche i giorni di viaggio per l'eventuale trasferimento fuori sede o in località che non consenta l'effettuazione della visita ed il rientro nell'arco della stessa giornata.

Per donazione di sangue al lavoratore spetta un permesso retribuito di due giorni compreso quello del prelievo.

Le aziende potranno accordare permessi non retribuiti per gravi motivi personali documentati, fino a quindici giorni lavorativi all'anno.

Verranno altresì accordati fino a 15 giorni di permessi non retribuiti per azioni sociali, di volontariato e di solidarietà per cui il lavoratore dovesse essere coinvolto; in caso di adozioni e/o affido verranno invece concessi fino a 10 giorni di permessi retribuiti.

#### **ART. 5 - BANCA ORE**

Fermo quanto stabilito dall'articolo 127 del vigente CCNL, si conviene che nel caso in cui le richieste di fruizione del recupero secondo il meccanismo della Banca delle Ore – avanzate dai lavoratori trascorsi sei mesi dalla prestazione – dovessero sovrapporsi e non risultare compatibili con le esigenze di servizio, l'azienda potrà proporre, agli interessati, uno scaglionamento entro breve periodo ovvero proporre la monetizzazione nel rispetto, comunque, del diritto di scelta del lavoratore.

Resta inteso che le Aziende forniranno mensilmente specifico elaborato per ogni lavoratore attestante il numero delle ore aggiuntive espletate.

Anche a tal fine, le parti raccomandano a tutte le aziende destinatarie del presente CIR l'introduzione di sistemi elettronici per la rilevazione delle presenze.

Le aziende accorderanno altresì una flessibilità giornaliera di 10 minuti a favore di tutti i dipendenti delle aree professionali, gestibile dagli stessi con compensazione nell'arco della stessa giornata

Fermi restando gli orari di lavoro e di sportello, le aziende, di norma, regolamenteranno l'accesso della clientela presso le filiali, qualora l'afflusso stesso non permetta obiettivamente il puntuale rispetto dell'orario di sportello.

Eventuali problemi di sovraccarico delle filiali o di frequente superamento degli orari di sportello, con conseguente necessità di ulteriore fabbisogno di personale, verranno esaminati di concerto su richiesta delle RSA o, in mancanza delle OO.SS. territoriali.

#### **ART. 6 – PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QD1 E QD2**

Con riferimento alla previsione contrattuale di cui all'art. 98 del vigente CCNL relativa al riconoscimento economico aziendale a fronte delle prestazioni lavorative aggiuntive dei Quadri Direttivi, che non siano state per motivi organizzativi gestite attraverso i criteri della flessibilità temporale e dell'autogestione individuale viene stabilito che la compensazione sarà effettuata per fasce di 10 ore annue e che le stesse saranno prese in considerazione solo al raggiungimento del limite delle 10 ore o multiple di 10 con un importo forfettizzato pari ad € 210,00. Detta erogazione sarà considerata retribuzione ad ogni effetto contributivo e normativo diretto ed indiretto.

## **ART. 7 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

In caso di assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a termine, di qualsiasi natura o di somministrazione di lavoro a tempo determinato, le BCC informeranno le RSA o in mancanza le OO.SS. territoriali in merito ai nominativi, alla tipologia del contratto, alla durata, alla mansione ed alla qualifica attribuita.

Le BCC valuteranno con attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato.

Presso ciascuna azienda, la presenza di lavoratori assunti e/o distaccati con contratto a termine, di tutte le fattispecie, ai sensi del presente accordo non può superare il 20% (venti per cento) dell'organico in servizio, con il minimo di due e con arrotondamento ad uno delle eventuali frazioni.

Per i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, le aziende dovranno comunicare almeno 60 giorni prima della scadenza del contratto stesso l'intenzione di non confermarlo a tempo indeterminato.

## **ART. 8 - USO AUTOVETTURA PRIVATA**

Con riferimento al vigente CCNL si conviene che, qualora il dipendente faccia uso di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi ed incorra in incidente senza che sussista colpa grave dello stesso dipendente, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione.

Il dipendente dovrà consegnare conto preventivo prima dell'inizio dei lavori e fattura al termine degli stessi.

L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto direttamente o mediante assicurazione, qualora il furto avvenga durante l'utilizzo autorizzato.

Il rimborso verrà corrisposto dopo aver espletato le consuete procedure di denuncia alle autorità competenti o, in mancanza, con dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà che ne attesti le modalità.

Il dipendente non può essere obbligato in nessun caso ad utilizzare il proprio mezzo per lo svolgimento di incarichi aziendali.

## **ART. 9 – PREMIO DI ANZIANITA'**

Al personale dipendente appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello Retributivo al compimento del ventesimo anno di servizio prestatato all'interno del movimento verrà riconosciuto un Premio di Anzianità pari ad una mensilità maggiorata dell' 6,5 % della retribuzione annua tabellare.

Tale elargizione avverrà nel mese successivo a quello di maturazione del diritto.

## **ART. 10 – INDENNITA' ANNUALI DI STUDIO**

Ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 69 del vigente CCNL, le parti convengono che a ciascun figlio (o equiparato) a carico del dipendente, studente di scuola elementare o iscritto alla scuola materna o asilo nido, va elargita la provvidenza annuale prevista dal citato articolo 69 per i figli che frequentano la scuola media inferiore.

La provvidenza annuale prevista dall'art. 69 del vigente CCNL per gli studenti universitari viene riconosciuta anche ai figli di lavoratore che frequentino dottorato di ricerca.

Le provvidenze di cui sopra verranno erogate a fronte di presentazione di certificazione idonea ad attestare la frequenza annuale della scuola materna, di quella elementare ovvero del dottorato di ricerca.

## ART. 11 - INQUADRAMENTI

Ai fini di quanto previsto dall'art. 96 del vigente CCNL di categoria, viste le dimensioni delle aziende destinatarie del presente CIR, saranno considerate le c.d. "unità operative complesse" per le aziende che occupano più di venti lavoratori dipendenti .

Nelle aziende che occupano fino a venti dipendenti verrà riconosciuto il grado di Quadro Direttivo – 1° Livello Retributivo, cui vengano delegati poteri di autonomia e di firma, alle seguenti figure professionali:

1. responsabile della funzione contabile che risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo a fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, provvede alle segnalazioni di Vigilanza, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni per tutto quanto concerne l'attività contabile;

2. responsabile della segreteria fidi che risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti , risponde del perfezionamento della concessione di fidi e delle relative garanzie , risponde della tenuta del libro fidi, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, rileva organicamente le posizioni a rischio , risponde del sistema delle informazioni alla Centrale dei Rischi, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;

3. responsabile dell'ispettorato interno che con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal consiglio di amministrazione , il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;

4. responsabile dell'organizzazione che, sulla base delle direttive generali, cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, in termini attuali e di sviluppo; esamina e pianifica, compiutamente , le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie (macchine ed impianti), i procedimenti di lavoro, le esigenze di organico , l'impiego e la formazione del personale ; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni nella soluzione dei problemi trattati;

5. responsabile dell'area legale che con autonomia e con poteri di firma presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale , tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione, i settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario.

6. responsabile tesoreria enti inteso come colui che è responsabile delle attività di servizi di tesoreria che implicano anche la responsabilità in voci di bilancio degli enti cui è riferito il servizio (es. tesoreria comunale, gestione ASL, comunità montane , ecc);

7. responsabile servizio clienti e/o cassa nelle singole filiali con almeno tre sportelli cassa operativi, che, trascorsi sei mesi dall'adibizione a tale servizio, nell'ambito delle direttive ricevute, tiene rapporti con la clientela, propone eventuali scoperture e/o autorizza, nell'ambito delle deleghe ricevute, eventuali cambi di assegni sbf, controlla l'andamento dei conti dei clienti, controlla le scadenze degli effetti e degli esiti;

8. responsabile finanza e/o titoli che, adibito in via continuativa a mansioni di consulenza qualificata in campo finanziario e dello sviluppo, esplica la sua attività con facoltà decisionali nell'ambito delle direttive ricevute;

9. responsabile dei servizi accentrati ed elettronici e della rete interbancaria che, nell'ambito delle direttive generali ricevute, provvede di fatto, attraverso il necessario collegamento di rete, alla elaborazione massiva dei dati, prevalentemente file transfer e messaggi di rete, in ricezione ed invio, ed è responsabile della RNI relativamente all'inoltro, al controllo ed alla quadratura dei messaggi e flussi contabili ed extracontabili.

Le parti, entro tre mesi dalla stipula del presente CIR, si incontreranno per valutare congiuntamente le

figure professionali ed i relativi inquadramenti del personale dell'In.Cra.

Eventuali nuove figure professionali rivenienti da nuove attività ovvero da cambiamenti di organizzazione non disciplinate dal presente CIR saranno oggetto di apposito incontro tra le parti e di specifica valutazione congiunta al fine di individuarne il relativo inquadramento. In ogni caso, resta inteso che tale incontro dovrà effettuarsi successivamente alla avvenuta definizione del rinnovo del CCNL 27.9.2005 e comunque non oltre 60 giorni.

Le parti convengono inoltre che al Responsabile dell'area controlli (Risk Controller) che promuove la diffusione di una cultura d'impresa basata sulla consapevole assunzione dei rischi tipici della gestione bancaria, assicurando l'efficienza, l'efficacia e la tempestività delle informazioni necessarie a valutare il mantenimento delle soglie di rischio prescelte dai vertici aziendali e verificando, altresì, la coerenza, la copertura e l'aderenza del sistema dei limiti prescelto dalla banca per contenere le esposizioni al rischio, venga riconosciuto inquadramento come segue:

Organico aziendale	Inquadramento iniziale	Inquadramento dopo 42 mesi
Fino a 20 dipendenti	3 <sup>^</sup> area 4° livello retr.	Quadro direttivo 1° livello retr.
Da 21 a 30 dipendenti	Quadro direttivo 1° livello retr.	Quadro direttivo 2° livello retr.
Da 31 a 40 dipendenti	Quadro direttivo 2° livello retr.	Quadro direttivo 3° livello retr.
Oltre 40 dipendenti	Quadro direttivo 3° livello retr.	Quadro direttivo 4° livello retr.

I suddetti inquadramenti, iniziali e finali, sono da applicare a far tempo dal 1° aprile del 2007.

### **Disposizione transitoria**

Per i lavoratori individuati e incaricati della funzione di Risk Controller fino al 31 marzo del 2007 sono da applicare le previsioni di cui al verbale d'incontro del 18 gennaio 2005.

### Vice preposto di succursale

Di norma, e laddove le necessità organizzative lo richiedano, nelle succursali con un minimo di 4 addetti, compreso il preposto, è da istituire la figura del vice preposto quale coadiutore quotidiano del preposto nello svolgimento delle attività aziendali e quale sostituto dello stesso in caso di sua assenza o impedimento.

Al vice preposto, come sopra individuato e nominato, è da riconoscere un assegno mensile di indennità di funzione nella misura del 40% dell'indennità prevista dal CCNL per il preposto alla medesima succursale.

Tale indennità è riconosciuta per dodici mensilità, cessa con il venire meno dell'incarico di vice preposto e non viene corrisposta in caso di sostituzione del preposto a fronte della corresponsione dell'indennità di sostituzione per l'eventuale differenza di inquadramento.

### Inquadramento ulteriori profili professionali

In ragione di quanto previsto dalla norma transitoria posta in calce all'Art. 109 del vigente CCNL, sono da riconoscere i seguenti inquadramenti ai lavoratori incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le seguenti attività:

3<sup>^</sup> area professionale 2° livello retributivo

Addetto fidi: lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica di affidamento, raccolta di documentazione, analisi di bilancio, verifica della situazione della clientela e stesura del relativo commento.

Operatore di sportello che, nell'espletamento delle proprie mansioni, possieda un adeguato livello di preparazione e conoscenze che derivino, oltre che da una ripetuta adibizione alla mansione, anche dall'espletamento, seppur in via non continuativa e prevalente, di altre funzioni all'interno della succursale alla quale è assegnato.

### 3^ area professionale 3° livello retributivo

Addetto allo sviluppo: lavoratore in grado di gestire lo sviluppo commerciale di clientela acquisita e/o potenziale.

\*\*\*

Agli operatori di sportello presso succursale che abbiano maturato significative esperienze, con affiancamento/sostituzione dei preposti, e/o con lo svolgimento di altre funzioni presso la medesima succursale, le Aziende dovranno garantire un adeguato percorso di crescita professionale.

## **ART. 12 - INDENNITA' DI RISCHIO**

A coloro che sono chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- Fino a cinque giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) un terzo dell'indennità mensile;
- Da sei a nove giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) due terzi dell'indennità mensile;
- Oltre nove giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) l'intera indennità mensile;

## **ART. 13 – FORMAZIONE**

L'Organismo Paritetico per la Formazione (OPF), già istituito a livello locale, è costituito da un rappresentante per ogni sigla firmataria del presente Contratto e da altrettanti rappresentanti della Federazione calabrese delle BCC, costituisce un importante strumento per la valutazione congiunta delle problematiche inerenti la formazione dei dipendenti della Banche di Credito Cooperativo e degli Enti della Calabria.

Verranno demandata al tavolo negoziale ed al confronto tra le parti che sottoscrivono il presente Accordo tutte le controversie che possano nascere in materia di formazione.

Facendo propri i contenuti e le finalità sancite dall'articolo 63 del vigente CCNL, la Federazione Regionale determinerà annualmente contenuti e modalità dei corsi di formazione che saranno comunicati alle OO.SS. stipulanti il presente CIR.

Detta formazione riguarderà :

- neo - assunti;
- personale di cassa;
- qualificazione;
- aggiornamento e addestramento;



- Rete Interbancaria;
- Antiriciclaggio;
- formazione di tipo assicurativo;
- autoformazione.

Le parti ritengono che la formazione continua del personale:

- Rappresenti per le Aziende la risorsa fondamentale per gestire in maniera efficiente ed efficace le risorse umane e affrontare con successo le sfide poste dall'innovazione tecnologica e dalla trasformazione del sistema bancario;
- Costituisca per i lavoratori la principale fonte di crescita professionale, concorra allo sviluppo di carriera e si ponga come sicuro presidio per la tutela dei livelli occupazionali.

Le parti attribuiscono particolare valore all'attività svolta dalla Federazione Calabrese delle Banche di Credito Cooperativo quale istituzione consortile deputata all'organizzazione e all'erogazione dell'attività formativa nei confronti del Credito Cooperativo Calabrese, sia per l'aderenza dei progetti formativi alla realtà operativa, sia per i vantaggi derivanti dall'uniformità delle metodologie formative del personale, sia per la convenienza del rapporto costi/benefici della formazione

Le parti ribadiscono l'importanza e la necessità di un adeguato livello di formazione nelle Bcc come previsto dall'Art. 63 del vigente CCNL.

Per la partecipazione ai corsi verrà in ogni caso corrisposto il pagamento delle spese di viaggio, anche nel caso di altri corsi "facoltativi" o presentazione di prodotti.

Le parti, ferme restando le previsioni contrattuali di cui all'Art. 63, raccomandano alle Aziende di limitare l'organizzazione dei corsi di formazione nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Eventuali corsi organizzati in giornate al di fuori dell'orario giornaliero e settimanale sono da considerare su base volontaria e, comunque, non potranno superare il numero di cinque giornate all'anno. In ogni caso non potranno avvenire per settimane consecutive.

Le Aziende forniranno ai lavoratori un'adeguata fase formativa in caso di cambiamento di mansioni o passaggio a qualifica superiore, possibilmente 30 giorni prima dell'effettiva adibizione alla nuova mansione.

## **Contenuti dei corsi di formazione**

### ***Formazione per neo assunti:***

La Federazione Calabrese organizza annualmente corsi di formazione per neo-assunti, anche con contratto di formazione e lavoro, in una o più sessioni e ad essi le Aziende hanno l'obbligo di inviare i propri dipendenti assunti da almeno sei mesi. Tale obbligo non sussiste per i dipendenti assunti ai sensi dell'art. 62 del CCNL ovvero provenienti da altri enti creditizi.

Il corso è finalizzato ad agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in Azienda, fornendo informazioni generali e specifiche sulla struttura ed il funzionamento di una BCC.

Durante il corso è data facoltà agli impiegati neo-assunti di partecipare, in orario di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 63, comma 16, del CCNL, a riunioni promosse dalle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Integrativo Regionale.

Nei corsi di formazione per neo assunti dovrà essere riservato, in conformità a quanto previsto dall'Art. 63, comma 16 del vigente CCNL, specifico spazio per le OO.SS. per illustrare materia di interesse sindacale e del lavoro.

### ***Personale di cassa:***

Le BCC provvederanno ad addestrare, mediante affiancamento di personale esperto e per almeno quattro settimane, i lavoratori destinati a essere adibiti per la prima volta al servizio di cassa.

In caso di richiamo al servizio di cassa dopo un periodo continuativo di mancata adibizione, dovranno essere

assicurati al lavoratore almeno due giorni di affiancamento.

### ***Qualificazione:***

La Federazione Calabrese organizza annualmente corsi di qualificazione professionale per il personale con anzianità superiore ai tre anni, all'interno dei quali saranno previste apposite giornate per gli addetti ai settori informatici e di *back-office*.

I corsi si terranno durante il normale orario di lavoro e, qualora il numero delle adesioni lo richiedesse, saranno suddivisi in più sessioni in modo da consentire il regolare svolgimento del lavoro nelle aziende.

### ***Aggiornamento e addestramento:***

La Federazione Regionale organizza annualmente incontri di aggiornamento tecnico-professionale per addetti di settore, o da destinare al settore, con l'obiettivo di attualizzare il livello di competenza tecnica.

A fronte di esigenze di aggiornamento per evoluzione delle mansioni, dipendenti da parziali innovazioni tecnologiche, anche dovute ad adeguamenti di legge, le parti convengono di incontrarsi per definire le modalità e i tempi necessari per l'effettuazione dell'addestramento.

### ***Corsi per Responsabili della Rete Interbancaria***

Sono previsti aggiornamenti periodici annuali o di maggiore frequenza qualora le circostanze lo richiedono per i Responsabili della Rete Interbancaria. Tale corsi avranno la durata di due giornate complessive annuali.

### ***Corsi Antiriciclaggio***

Sono previsti corsi obbligatori, da svolgersi durante l'orario di lavoro, sulle normative antimafia ed antiriciclaggio e in materia di Centrale d'Allarme interbancaria per neo assunti da effettuare a livello aziendale o regionale.

La durata di detti corsi è stabilita in due giorni.

Tali corsi, qualora non ancora effettuati, vanno estesi a tutti i dipendenti e ripetuti in presenza di variazioni della normativa e/o di modifiche delle misure tecnico-organizzative adottate in materia.

Le parti convengono che i corsi obbligatori predetti sono ricompresi tra quelli organizzati dalla Federazione regionale, per gli assunti con contratto di formazione-lavoro.

### ***Formazione di tipo assicurativo:***

L'ASSICAL organizza annualmente, con l'ausilio delle Federazione Calabrese, incontri di aggiornamento tecnico-professionale di qualificazione, specializzazione o aggiornamento vertenti su argomenti inerenti all'attività assicurativa e destinati ai propri dipendenti, nonché ai dipendenti delle BCC incaricati del servizio assicurativo.

### ***Autoformazione:***

Nell'ambito del pacchetto formativo facoltativo, l'Azienda favorirà l'autoformazione concordando quanto necessario per la realizzazione della stessa. Se l'autoformazione si protrae oltre il normale orario di lavoro dovrà essere retribuita previa preventiva autorizzazione.

## **Modalità di svolgimento dell'attività formativa**

Le parti convengono le seguenti modalità di svolgimento dell'attività formativa:

- entro il 30 novembre di ogni anno la Federazione Calabrese invierà alle Associate il piano formativo contenente i corsi regionali previsti per l'anno successivo;
- entro il mese successivo le Associate consegneranno a ciascun dipendente il piano formativo dei corsi regionali e dei corsi aziendali ove previsti e verificheranno il numero dei dipendenti interessati all'effettuazione del "pacchetto formativo" facoltativo di cui alla lettera b) dell'articolo 63 del CCNL. Il dipendente interessato potrà manifestare proprie preferenze sui corsi, fermo restando che tale manifestazione di volontà non ha natura vincolante per l'Azienda;
- entro il 31 gennaio successivo le Aziende predisporranno e consegneranno a ciascun dipendente il piano formativo individuale per l'anno in corso consistente nel "pacchetto formativo obbligatorio" per tutto il personale e in un "ulteriore pacchetto facoltativo" solo per il personale che ha dichiarato il proprio interesse.

## **ART. 14 - RAPPORTI CON LE OO.SS.**

### **Informazioni Generali**

La Federazione Regionale delle Banche di Credito Cooperativo provvederà a comunicare annualmente, con cadenza semestrale, alle OO.SS firmatarie del presente CIR, i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto e il numero dei dipendenti interessati, nonché i dati relativi alla Banca delle Ore.

Le singole BCC provvederanno a comunicare alle RSA ove costituite o in mancanza alle OO.SS. territoriali:

1. Annualmente (entro il 31 Marzo dell'anno seguente):

- Copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei dipendenti anche ai sensi dell' art 43 e 71 del vigente CCNL;
- L'andamento delle assunzioni e trasformazioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare;

In caso di assunzioni di personale con contratto di qualsiasi natura o di fornitura di lavoro temporaneo, le Bcc informeranno le RSA o in mancanza le Organizzazioni Sindacali territoriali in merito al numero, alla tipologia di contratto, alla durata, alla mansione svolta ed alla qualifica attribuita.

- organigramma vigente completo, con suddivisione in servizi e/o settori operativi, laddove costituiti, degli inquadramenti e mansioni svolte, con l'indicazione del grado dei responsabili e dei vice responsabili di settori e servizi. In caso di variazioni quantitative e/o qualitative inerenti l'organigramma ne verrà data tempestiva comunicazione.

1. Con cadenza semestrale, i dati relativi alla raccolta diretta e indiretta - agli impieghi - al numero delle operazioni svolte e al numero di addetti per unità produttiva.

3. Preventivamente, il personale distaccato da e per altre aziende

### **Innovazioni tecnologiche e/o organizzative - ristrutturazioni aziendali**

In caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che le BCC volessero introdurre e/o di stesura o aggiornamento del piano strategico, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive e/o significativi cambiamenti nelle mansioni, verranno fornite alle RSA o alle OO.SS territoriali adeguate

informazioni, come copia dei piani di sviluppo e di rilancio aziendali, dei programmi di rotazione, dei sistemi di incentivazione introdotti, dei nuovi organigrammi previsti, eccetera.

L'argomento, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo in sede regionale, finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise, con verbalizzazione delle conclusioni, quale esse siano, prima del passaggio delle decisioni aziendali a fasi operative.

### **Livelli Occupazionali**

Eventuali problemi di esuberi di personale presso BCC, devono essere segnalati immediatamente alle RSA se esistenti o in alternativa alle OO.SS territoriali, le quali provvederanno a richiedere alla Federazione Regionale entro 10 gg. l'apertura di un confronto in sede Regionale che dovrà esaurirsi entro 30 gg. dalla prima comunicazione e sarà volto ad una verifica e ricerca di soluzioni idonee e condivise.

### **Società di servizi**

In caso di costituzione di società di servizi da parte di una o più BCC e/o da parte della Federazione regionale o di altre strutture facenti capo alla Federazione Calabrese (come l'Inkra), dopo immediata informativa alle RSA o alle OO.SS territoriali, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare i problemi organizzativi, professionali e normativi e le possibili ricadute sul piano del personale e sul piano strategico.

### **Fusioni ed Incorporazioni**

In caso di fusioni od incorporazioni relative a BCC della Regione, la Federazione regionale si impegna, dopo preventiva informativa alle RSA o alle OO.SS territoriali, a verificare con le OO.SS territoriali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il personale (organici, mobilità, tutela professionale), a fine di ricercare soluzioni idonee e condivise.

Inoltre, le parti convengono che nell'ambito delle procedure di cui all'art. 22 del vigente CCNL, nel caso in cui dovessero essere coinvolte BCC "in bonis", le stesse BCC potranno valutare congiuntamente alle OO.SS. soluzioni economiche anche compensative degli eventuali disagi che i lavoratori dovessero affrontare.

### **Esame degli Organici - Situazione e Prospettive Aziendali**

In occasione della stesura o di aggiornamento del piano strategico le BCC ne illustreranno preventivamente il contenuto alle RSA o alle OO.SS territoriali, e successivamente al personale durante l'orario di lavoro.

Nell'incontro con le RSA o le OO.SS territoriali si procederà ad un esame congiunto ricercando per quanto riguarda le ricadute sul personale di convergere verso soluzioni condivise. In caso contrario le OO.SS. territoriali potranno richiedere un incontro a livello regionale.

Su richiesta delle RSA o delle OO.SS territoriali, le BCC si rendono disponibili ad un incontro da tenersi con la Federazione Calabrese delle Bcc, inerente l'andamento aziendale ed i fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro, per la ricerca di soluzioni che siano condivise.

Nell'ambito della verifica degli organici le aziende si impegnano a verificare con le OO.SS. l'andamento e la gestione di tutti i contratti di lavoro flessibile.

### **Ordinamento degli Uffici e Procedure di Lavoro**

Con riferimento all'art. 37 del vigente CCNL le BCC si impegnano al puntuale adempimento previsto dal comma 3 di detto articolo. L'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro dovranno essere comunicati per iscritto ed illustrati durante il normale orario di lavoro, da parte delle BCC al personale, una prima volta all'attuazione e successivamente in caso di variazione. Copia dell'ordinamento degli uffici e

delle procedure di lavoro (mansionari, regolamento interno, organigramma) dovrà essere consegnata al lavoratore in occasione dell'incontro suddetto. In caso di introduzione di nuove procedure o di nuove disposizioni generali dovrà essere previsto un adeguato periodo di tempo (almeno 10 giorni) intercorrente fra la diffusione delle relative istruzioni al personale interessato e l'effettivo avvio della fase applicativa. La data di avvio della nuova regolamentazione dovrà essere specificata per iscritto. I lavoratori, per tramite delle RSA o delle OOSS territoriali, potranno segnalare all'azienda verbalmente o per iscritto eventuali incongruenze nella documentazione così consegnata, (nei mansionari, nel regolamento degli uffici, eccetera), che possano riscontrare per via della propria attività in azienda. L'azienda terrà conto di tali segnalazioni e provvederà alla tempestiva correzione della documentazione, in caso contrario le RSA o in loro assenza, le OOSS territoriali potranno richiedere alla Federazione locale un incontro nel quale verranno esaminate dette problematiche per la ricerca di soluzioni condivise. I lavoratori non potranno essere nel frattempo responsabilizzati per le materie che siano state oggetto di segnalazione e per le quali l'azienda non abbia provveduto a recepirne le relative precisazioni.

Fermo restando quanto sopra previsto andrà completamente distinta dalla formazione l'aggiornamento delle procedure di lavoro e la presentazione di prodotti.

Le aziende sono obbligate, a norma di Legge ad affigere in zona ben visibile:

l'orario di lavoro, distinguendo anche l'orario di apertura degli sportelli

### **Azioni Positive - Pari Opportunità**

Le aziende provvederanno ad attuare le disposizioni di cui alla Legge 125 del 10.4.1991. La Commissione Paritetica Regionale va riunita almeno due volte all'anno, al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo donna, a tale commissione paritetica potranno partecipare fino a 2 membri per ogni OO.SS firmataria del presente CIR.

## **ART. 15 - VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**

Fatte salve tutte le disposizioni in merito previste dal vigente CCNL, le parti convengono quanto segue:

### **Valutazione del lavoratore.**

L'Azienda deve entro il 31 Dicembre di ogni anno presentare formalmente al lavoratore il giudizio complessivo annuale di cui all'Art. 66 del CCNL. Il giudizio di valutazione, negativo o positivo, che non sia stato formalmente comunicato anno per anno al lavoratore nel corso dell'incontro aziendale previsto è nullo a tutti gli effetti previsti dal vigente CIR e dal CCNL.

In attesa della procedura nazionale di ricorso avverso il complessivo giudizio professionale annuale, le parti locali convengono sulla seguente procedura di ricorso:

Entro 10 gg. dal ricevimento del giudizio complessivo professionale annuale, il lavoratore può aprire procedura di ricorso attraverso l'organizzazione sindacale di appartenenza. In seguito a tale richiesta, in caso di esito negativo, il lavoratore potrà attivare le procedure conciliative previste dalle vigenti Leggi.

Le parti convengono sulla necessità di dare preventivo avvio al sistema di valutazione del personale come specificato in codesto articolo, prima di attivare qualsivoglia sistema di valutazione del personale, al fine di armonizzare eventuali sistemi di valutazione del personale esistenti.

Anche in caso di introduzione o variazione significativa del sistema incentivante interno verrà data adeguata comunicazione alle RSA o alle OOSS territoriali come da disposizioni in merito previste dall'Art. 48 vigente CCNL.

## **Valorizzazione delle Risorse Interne**

Anche in applicazione dell'art.64 del CCNL 27.9.2005 le aziende favoriranno l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro.

Ai fini di una più puntuale attuazione di quanto previsto all'Art. 117 del vigente CCNL, si conviene di adottare i seguenti principi:

- le Aziende favoriranno ogni azione tesa a far acquisire ai lavoratori la professionalità necessaria al fine di ricoprire adeguatamente ogni posizione di lavoro;
- ove fosse necessario ricoprire posizioni di lavoro per le quali gli organigramma e le previsioni contrattuali comportassero l'attribuzione di livello retributivo e/o inquadramento superiore, le Aziende dovranno ricercare al proprio interno la copertura, con opportune informazioni a tutti i dipendenti in ordine al livello e all'anzianità ed anche con adeguati interventi formativi. Qualora ciò non risultasse possibile, le Aziende, prima di procedere alla ricerca esterna, informeranno le RSA o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, che potranno richiedere entro 15 giorni un incontro e formulare proprie osservazioni.

### **ART. 16 - COMMISSIONE ESAME**

La Federazione Regionale nomina una Commissione Permanente per gli esami di idoneità composta da tre membri effettivi e di due membri supplenti.

Tutti i membri della Commissione saranno scelti tra persone che abbiano adeguata conoscenza delle materie oggetto di esame. I membri effettivi eleggono tra loro un Presidente e un Vice Presidente. La Commissione è validamente costituita se sono presenti tre membri tra effettivi e supplenti.

Alle riunioni della Commissione può partecipare, con voto consultivo, un rappresentante della BCC che ha indetto gli esami di idoneità.

Alle riunioni può intervenire, quale osservatore, almeno un rappresentante per ogni OO.SS. firmataria del presente CIR, al fine di controllare l'iter concorsuale ed in particolare lo svolgimento delle prove, con facoltà di formulare e far dedurre a verbale proprie osservazioni.

Nel caso in cui l'Azienda non intenda avvalersi della Commissione Permanente per gli esami di idoneità, la stessa resta impegnata a fornire tempestiva informativa, anche per il tramite della Federazione regionale, alle OO.SS. territoriali circa gli esiti della selezione effettuata.

Il programma di esame e le modalità esplicative delle prove d'esame saranno oggetto di rivisitazione ed aggiornamento da parte della Federazione Calabrese delle BCC e, entro tre mesi dalla stipula del presente CIR, saranno sottoposte all'esame delle OO.SS. firmatarie, le quali avranno la possibilità di formulare proprie osservazioni in merito, osservazioni che la Federazione Calabrese delle BCC si impegna a tenere nella dovuta considerazione.

### **ART. 17 - PART – TIME**

A specifica ed integrazione di quanto previsto dall'allegato E al CCNL (disciplina del lavoro a tempo parziale) si conviene che:

Il part-time viene considerato elemento di flessibilità e pertanto sarà concesso, su richiesta del lavoratore, con un preavviso di 30 giorni. I criteri di priorità saranno quelli della semplice richiesta e l'azienda è tenuta a certificare la posizione in graduatoria del dipendente, graduatoria comunque accessibile ad ogni lavoratore.

Il part-time dovrà essere accordato nella misura minima di 1 dipendente ogni 10 con un minimo di 1 dipendente per le aziende con organici numericamente inferiori a 10 unità.

Destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi e lavoratori delle aree professionali) che prestano servizio a tempo indeterminato presso ogni singola Azienda destinataria del presente CIR;

L'azienda darà priorità a casi comprovati di necessità che giustificano un immediato ricorso al part-time, ad esempio, in caso di:

- assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati;
- necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni;
- motivi di studio per corsi di cui all'art.10 della Legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL);
- motivi personali;
- incarichi pubblici.

Si richiede una tempestiva ed attenta ulteriore valutazione, qualora non sia stata già effettuata, in ordine alle richieste di part time che abbiano obiettive connotazioni di urgenza,.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato per la durata massima di due anni, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

Su richiesta delle RSA o, in mancanza, delle OOSS territoriali, verranno promossi incontri con le aziende volti a dirimere eventuali problematiche sorte in ordine all'applicazione del part time o considerare eventuali trasferimenti o cambiamenti nelle mansioni avvenuti dall'avvio del part-time e fino ad un anno dopo il termine dello stesso.

## **ART. 18 – ROTAZIONE**

Viene confermata la opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti. Lo spostamento di un dipendente da un servizio, ufficio, reparto, ad altro servizio, ufficio, reparto, nell'ambito dello stesso comune che non sia temporaneo va preventivamente comunicato all'interessato per iscritto e con preavviso di gg. 30. Il dipendente può esprimere per iscritto proprie osservazioni in merito al disposto avvicendamento. L'azienda è comunque tenuta ad assicurare al lavoratore un adeguato addestramento, prima della nuova destinazione.

Le Bcc che intendono operare programmi di rotazione del personale, devono preventivamente darne comunicazione tramite la Federazione Regionale delle Bcc alle Organizzazioni Sindacali firmatarie di contratto le quali possono chiedere, entro 5 gg. dal ricevimento della notizia, l'apertura di un tavolo di confronto atto a trovare soluzioni condivise ed eliminare eventuali difficoltà. L'informativa sui programmi di rotazione deve includere i nominativi interessati alla rotazione, le mansioni attuali e quelle per le quali verranno impegnati, la durata prevista per lo spostamento, la previsione di eventuali incentivi.

Il lavoratore dopo tre anni di adibizione alle medesime mansioni, può chiedere di essere adibito in altre mansioni di propria pertinenza, con precedenza per coloro che non hanno effettuato precedentemente rotazioni..

Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro mesi sei dalla data di presentazione, l'interessato può chiedere all'azienda che gli vengano forniti motivati chiarimenti, per iscritto.

Le richieste di rotazione eventualmente non accolte saranno oggetto di un esame in occasione degli incontri periodici con la Federazione Regionale.

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerati : le mansioni svolte, le rotazioni, le sostituzioni avvenute, i corsi a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

Tenendo conto dei principi su indicati, le aziende, sentite le RSA o in mancanza i lavoratori, promuoveranno programmi quinquennali di rotazione del personale che dovranno essere trasmessi alla Federazione Regionale entro il mese di marzo.

## **Dichiarazione a verbale**

Lo spostamento temporaneo è quello che viene effettuato in caso di sostituzioni per vari e giustificati motivi organizzativi.

Le parti si incontreranno annualmente, entro il mese di giugno, per l'esame dei programmi di rotazione formulati dalle aziende, con l'impegno di operare insieme per rimuovere eventuali difficoltà.

## **ART. 19 – SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI**

### **Misure antirapina ed atti criminosi**

Le BCC sono impegnate a consultare il RLS, le RSA, ove costituite, o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza antirapina o variare quelle in atto.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla commissione sindacale regionale che, comunque per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

Le BCC si impegnano, in ogni caso, ad abolire i sistemi di allarme acustico che possano essere uditi nel salone del pubblico.

L'azienda dovrà rendere noto ai dipendenti per iscritto il quadro delle procedure da utilizzare nell'ambito degli adempimenti ordinari d'attività, ed in particolare:

- modalità di accesso e di uscita dei dipendenti dall'istituto
- responsabili della tenuta delle chiavi dell'istituto
- responsabili del presidio dell'apertura delle porte
- modalità di emergenza (es.: assenza del personale addetto all'apertura delle porte, eccetera).
- Modalità di gestione degli impianti di allarme antintrusione/antirapina
- Responsabili della tenuta dei codici degli impianti di allarme antintrusione/antirapina

L'azienda dovrà altresì designare formalmente le persone che dispongano delle conoscenze per l'attivazione e la disattivazione degli impianti di allarme antintrusione/antirapina e dei relativi codici segreti di controllo, fornendo precise disposizioni in merito al funzionamento di detti dispositivi.

Verranno altresì puntualmente formalizzate le nomine in materia di reperibilità telefonica relativa ai sistemi di allarme, sostituzioni, così come previste ai sensi del vigente CCNL.

Non potranno mai trattenersi nei locali aziendali meno di due persone. In caso di rapina la Bcc di norma terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato per l'intera giornata. La previsione dell'articolo 55 del vigente CCNL, concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dai nuovi termini. Salvi i casi di dolo o colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina, per le somme occasionalmente detenute oltre il limite del massimale di copertura assicurativa o altrimenti stabilito da disposizioni interne.

L'attività di caricamento e scaricamento dei dispositivi automatici di distribuzione delle banconote (ATM), effettuata all'esterno dell'edificio in cui è ubicato il dispositivo ed il servizio di trasporto valori sono da affidare, di norma, a ditte specializzate.

Le BCC dovranno comunque coprire i valori trasportati con massimali assicurativi, portando riservatamente a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le connesse norme da applicare per il trasporto dei valori stessi. Le BCC inoltre garantiranno la copertura di eventuali danni sopportati dal dipendente autorizzato al servizio di trasporto con propria auto.



Le parti raccomandano l'uso del servizio di guardiania, al riguardo la Federazione Calabrese si impegna a sensibilizzare tutte le associate in tal senso e nell'ottica più generale di una scrupolosa attenzione alla sicurezza. Le BCC sono tenute a consultare il RLS, le RSA, ove costituite, in mancanza delle Rsa le stipulanti organizzazioni sindacali a livello locale prima di adottare nuove misure di sicurezza o variare quelle in essere.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, la Federazione raccomanda il rispetto scrupoloso dell'orario di sportello. Le Bcc sono tenute ad illustrare al personale tutte le misure adottate in materia di sicurezza. Sono tenute, inoltre, a svolgere annualmente una riunione, durante l'orario di lavoro, per illustrare a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Le succursali e/o dipendenze non potranno prevedere organici inferiori a due dipendenti, anche se adibite esclusivamente ad unità Tesoreria Enti, e il comando degli impianti di sicurezza per l'accesso ai locali aziendali dovrà essere gestito da personale diverso dal cassiere.

I lavori di pulizia dei locali, in particolare la dove operano i dipendenti, devono essere eseguiti fuori dall'orario di lavoro.

A fronte della recrudescenza degli eventi di microcriminalità, i rischi derivanti da eventi criminosi accaduti in servizio o per cause dello stesso, saranno così adeguati:

- in caso di morte 100.000 € ;
- in caso di invalidità permanente 150.000 € ;

La Federazione Calabrese delle Bcc fornirà alle OOSS i dati relativi ad eventi criminosi verificatisi nella Regione, in appositi incontri semestrali.

Dovranno altresì essere considerate, sulla base delle esperienze avute e di criteri obiettivi, su richiesta delle RSA o, in mancanza, delle OOSS territoriali, le Filiali con alto rischio di rapina, nei confronti delle quali le aziende rimangono impegnate a valutare l'adozione di ulteriori specifici dotazioni di sicurezza.

In relazione, invece alle problematiche relative alle violenze morali e psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa, si richiedono azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto a tale fenomeno (mobbing).

In caso di malattia o di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, le BCC assumeranno l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito, entro il termine di mesi 6 dall'evento, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In ogni caso le BCC terranno a proprio carico l'onere relativo alle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito da evento criminoso.

La Bcc conserverà ai suddetti lavoratori il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'articolo 55 del vigente CCNL, con un massimo di 48 mesi (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'articolo 75 del vigente CCNL).

Le BCC si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza ed a svolgere, ogni anno, una riunione ( durante l'orario di lavoro) per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

A tutela del lavoratore oggetto di violenza e minaccia in occasione di rapina:

- accoglimento dell'eventuale richiesta di trasferimento ad altro ufficio o servizio
- accoglimento di eventuali richieste di periodi di riposo retribuito da concordare in relazione all'evento criminoso.

L'azienda, nel confermare il proprio impegno per un'attenta applicazione delle disposizioni di legge vigenti in materia, dichiara la propria disponibilità ad incontri con la rappresentanza sindacale aziendale e/o con rappresentanti delle OOSS territoriali per la verifica di situazioni pratiche e per l'esame congiunto delle problematiche sulla sicurezza. L'azienda si impegna altresì a valutare, anche su richiesta delle RSA o delle OOSS territoriali, l'opportunità di adottare, in aggiunta alle misure già previste, ulteriori mezzi di prevenzione, compreso il servizio di guardiania.

In relazione a quanto previsto dall'Art. 9 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, le RSA delle OOSS firmatarie del presente contratto hanno facoltà di promuovere sopralluoghi presso l'unità produttiva di appartenenza con la partecipazione di tecnici qualificati di loro scelta – facenti parte di organismi pubblici specializzati, per rilevazioni sulle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, le BCC si impegnano ad utilizzare ditte specializzate per le operazioni di trasporto valori di importo ingente.

Le BCC si impegnano ad incontrarsi con il RLS, con le RSA, ovvero in mancanza con il personale, per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, le BCC provvederanno ad informare preventivamente il RLS, le RSA, ovvero in mancanza il personale, sul progetto e relativi tempi di realizzazione, raccogliendo eventuali suggerimenti.

### **Ristrutturazioni interne**

Eventuali lavori di ristrutturazioni interne (opere murarie, rifacimento impianti elettrici, ecc...) saranno preventivamente comunicati alle RSA o alle OOSS territoriali ed al responsabile della sicurezza. Qualora l'entità dei lavori possa comportare grave disagio, o nocumento all'attività lavorativa, alla salute ed alla sicurezza del lavoratore, viene disposto il trasferimento temporaneo del lavoratore in zona non interessata da detti lavori e comunque idonea all'attività lavorativa dello stesso ed alla sicurezza del lavoratore, con le compatibilità aziendali.

Nel caso in cui i lavori di ristrutturazione coinvolgano locali preposti al funzionamento di dispositivi di diverso genere (CED o comunque attrezzature informatiche, impianti di telecomunicazione, gruppi di continuità, impianti di allarme, centraline telefoniche, ecc...) l'azienda deve adottare tutte le misure necessarie alla conservazione ed al corretto funzionamento degli stessi, esonerando altrimenti il lavoratore da ogni responsabilità relativamente alla funzionalità degli stessi, qualora egli ne debba rispondere formalmente).

### **VDT/personale preposto ad attrezzature**

Gli addetti ai Video Terminali, il personale dei CED, o che lavora in locali preposti al funzionamento di attrezzature (informatiche, impianti, ecc...) o che lavora in sotterranei continuativamente, effettueranno su loro richiesta annualmente appropriate visite specialistiche (vista, udito, ecc.) con onere a carico delle aziende e durante l'orario di lavoro, presso strutture sanitarie adeguatamente attrezzate.

### **Sicurezza del lavoro**

Fermo quanto previsto nell'allegato G al CCNL 27.9.2005, si rende indispensabile:

- definire modalità e criteri per il pieno svolgimento delle attività del “delegato alla sicurezza” e dei relativi permessi retribuiti, in attuazione del DLGS 626/94 e modifiche intervenute successivamente;
- rivedere la sequenza delle visite periodiche, che saranno effettuate su richiesta dello stesso lavoratore;

## **Assunzione familiari dei dipendenti**

In caso di morte od invalidità perdurante del dipendente derivante da azione delittuosa a danno dell'Azienda o per ragioni di lavoro, la stessa si impegna ad assumere, entro 6 mesi dall'evento, il coniuge o un figlio, previo accertamento dei requisiti professionali.

## **Personale Disabile**

Le BCC devono provvedere a mettere in opera gli interventi che consentano la fruibilità delle strutture. Nella valutazione del rischio i responsabili della sicurezza devono comunicare al personale interessato gli interventi che si intendono effettuare e i tempi di realizzazione. Alle RSA deve essere consentito di prendere visione di quanto sopra e in assenza del rappresentante della sicurezza eletto dai lavoratori possono intervenire per affrontare, nei casi di urgenza, la relativa problematica.

Le parti convengono che, in aggiunta al contributo di cui all'art. 88 del vigente CCNL, previsto per ciascun familiare fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5.2.1992 n. 104, le aziende erogheranno, con decorrenza 1° gennaio 2007, un importo pari ad euro 400,00 che verrà riassorbito, fino a concorrenza, nel caso in cui il CCNL dovesse disporre misura complessivamente superiore a quella attualmente vigente.

## **Azioni positive per la riduzione dello svantaggio dei lavoratori disabili**

Le disabilità non possono essere ricondotte a categorie di limitazione operativa per la piena valorizzazione professionale del personale interessato. L'azienda si impegna a concordare con il singolo lavoratore un programma di integrazione lavorativa e di sviluppo professionale. Tale programma dovrà, in particolare:

- consentire un percorso professionale privo di preclusioni pregiudiziali;
- attrezzare il posto di lavoro con strumenti più idonei al superamento delle difficoltà operative al fine di consentire una serena e produttiva presenza del lavoratore in azienda;
- consentire al lavoratore di chiedere l'intervento di apposite strutture pubbliche o equiparate al fine di ottenere gli orientamenti in materia di inserimenti lavorativi.

L'azienda si impegna a consentire l'accesso in azienda delle strutture interessate e a sue spese.

Il diritto alla formazione va affermato e attuato presso i centri di formazione a tal uopo attrezzati.

## **Mobbing**

Casi di mobbing nelle Bcc che siano segnalati da singoli lavoratori alle OOSS potranno, su richiesta di queste, essere oggetto di analisi e verifica delle parti in appositi incontri.



## **ART. 20 - TAVOLO PERMANENTE DI VERIFICA**

La Federazione delle Bcc della Calabria si impegna con le OOSS firmatarie del presente CIR, affinché tutte le norme riportate nello stesso accordo trovino totale rispetto e puntuale applicazione in tutte le realtà del Credito Cooperativo Calabrese, prevedendo al riguardo un tavolo permanente, attivabile anche a richiesta di una sola delle parti, per dare la corretta e coerente interpretazione ed applicazione delle norme.

## **ART. 21 - AMBITO DI APPLICAZIONE - DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto regionale di secondo livello si applica a tutto il personale (esclusi i Dirigenti), delle Banche di Credito Cooperativo associate alla Federazione Regionale Calabrese delle Banche di Credito Cooperativo, al personale della stessa e dell'In.Cra (Informatica Casse Rurali ed Artigiane), in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.

Il presente contratto, salvo specifiche decorrenze previste in singoli articoli, ha decorrenza dalla data di sottoscrizione e scade il 31.12.2007.

### **Federazione Calabrese BCC**

**Fabi**

**Fiba-Cisl**

**Fisac-Cgil**

**Uil.C.a.**

## DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

Annualmente le BCC saranno classificate, in sede locale, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

- 1Fascia 1;
- 2Fascia 2;
- 3Fascia 3;
- 4Fascia 4.

Detta classificazione locale avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso :

- a)ROE
- b)SOFFERENZE SU IMPIEGHI
- c)COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE
- d)MEZZI PROPRI SU RACCOLTA DIRETTA.

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nell'allegato A all'accordo nazionale del 23.11.2006 in materia di Premio di risultato.

Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

1Fascia 1	limite superiore	=	valore assoluto
	limite inferiore	=	media tra valore massimo e valore medio assoluto
1Fascia 2	limite superiore	=	media tra valore massimo e valore medio assoluto
	limite inferiore	=	valore medio assoluto
1Fascia 3	limite superiore	=	valore medio assoluto
	limite inferiore	=	media tra valore medio assoluto e valore minimo
1Fascia 4	limite superiore	=	media tra valore medio assoluto e valore minimo
	limite inferiore	=	valore minimo assoluto

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con arrotondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

### ART. 2

Le parti convengono di determinare un indicatore composto in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC.

Tale indicatore risulta così composto:

- 1)Costi di struttura sul margine di intermediazione avente peso pari al 30 %
- 2)Risultato lordo di gestione su numero dipendenti avente peso pari al 20 %
- 3)Sofferenze su impieghi avente peso pari al 35 %
- 4)ROE avente peso pari al 15 %

L'indicatore prescelto resta comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

### ART. 3

Per la quantificazione del Premio di Risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue.

Per ciascuna fascia viene stabilito a livello locale un ambito di equivalenza come d'appresso specificato:

#### ***a) BCC in fascia 1***

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento stabilito tra -20 e +25;
- 4.5% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

#### ***a) BCC in fascia 2***

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 3% del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento stabilito tra -15 e +20;
- 3.5% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

#### ***a) BCC in fascia 3***

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza stabilita in -15;

#### ***a) BCC in fascia 4***

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 1,5% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza stabilita in -10.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegato B dell'accordo nazionale del 23.11.2006 in materia di Premio di risultato.

#### **Clausola di salvaguardia**

Resta inoltre inteso che:

- l'importo medio del Premio di risultato per singola BCC non potrà risultare superiore al 280% di quello medio regionale;
- l'importo medio del Premio di risultato per singola BCC non potrà risultare inferiore al 70% di quello medio regionale.

Il correttivo di cui sopra non verrà applicato alle determinazioni del Premio di risultato da erogare nel 2007 con riferimento ai dati di bilancio del 2006.

Resta inteso che per le Bcc che dovessero registrare un andamento dell'indicatore composto che non raggiunga la soglia di equivalenza definita per la propria fascia di collocazione, verrà comunque eccezionalmente riconosciuto un premio di risultato complessivo pari a:

- l'1,50% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 1;
- l'1,00% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 2;
- lo 0,75% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 3;
- lo 0,50% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 4.

Per quanto ad abbondanza, tale previsione opera esclusivamente per le Bcc che non risultino in oggettive gravi difficoltà economiche.

Per l'anno 2006 verrà corrisposto il premio per le Bcc come da tabella allegata al presente accordo.

#### **ART. 4**

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.

Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.

#### **ART. 5**

Per quanto concerne le BCC/CRA interessate da processi di fusione gli indici ed i relativi indicatori saranno determinati calcolando la media aritmetica dei singoli dati delle BCC medesime.

Per le BCC di nuova costituzione il Premio di Risultato maturerà solo alla fine del primo triennio di attività e comprenderà tutto il primo triennio stesso considerando per ogni anno un importo costruito sulla media ponderata dei premi erogati a tutte le BCC nell'anno di riferimento abbattuto del 50%.

Per i dipendenti della Federazione Calabrese delle BCC e dell'In.CRA il Premio di Risultato da corrispondere è pari all'importo medio regionale, così come risultante dall'allegato prospetto, maggiorato del 30%.

#### **ART. 6**

Il Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.



## ART. 7

Il Premio di Risultato non maturerà:

- a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC presenta un bilancio senza utili di esercizio;
- b) se la singola BCC risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

Sono beneficiari della ripartizione del premio anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo non indeterminato che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento e che siano in servizio alla data di erogazione.

Il PDR va corrisposto, oltre che ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione, e che comunque abbiano prestato attività lavorativa – anche a tempo determinato – nell'anno di riferimento, anche a coloro che, pur prestando attività lavorativa nell'anno di riferimento, non siano in servizio nel mese di erogazione in quanto precedentemente cessati ad eccezione dei casi di:

- dimissioni volontarie non connesse a mobilità nell'ambito della categoria (Art. 62 CCNL);
- risoluzioni incentivate.

Il Premio di Risultato non verrà, altresì, erogato al lavoratore che abbia, nell'anno di riferimento, ottenuto un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo, confermato tale dall'esito della procedura di ricorso così come contemplata dal vigente CCNL di categoria nelle sue linee generali o da disposizioni di legge; che abbia risolto il rapporto di lavoro a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo; a seguito di dimissioni volontarie con ricollocazione in azienda di credito diversa dalle BCC.

All'esito del commissariamento potrà essere richiesto alla Federazione locale da parte delle OO.SS. locali aderenti alle Organizzazioni Nazionali che hanno negoziato il presente accordo, un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il Premio di Risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.

## ART. 8

Resta inoltre inteso che per ogni altra previsione non espressamente regolata dalla presente disciplina, si rimanda integralmente a quanto disposto dell'accordo nazionale citato del 23.11.2006 in materia di Premio di risultato.

**Federazione Calabrese BCC**

**Fabi**

**Fiba-Cisl**

**Fisac-Cgil**

**Uil.C.a.**



## **PROTOCOLLO D'INTESA**

### **REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI MUTUI E FINANZIAMENTI AI DIPENDENTI DELLE BCC, DELLA FEDERAZIONE CALABRESE DELLE BCC E DELL'INCRA.**

#### **Articolo 1**

Scopo del piano è quello di consentire ai dipendenti del Movimento del Credito Cooperativo , indipendentemente dalla categoria di appartenenza, l'acquisto, la costruzione, il risanamento conservativo e la ristrutturazione (cfr. art. 31, legge 5 agosto 1978, n. 457) di una abitazione, non avente le caratteristiche di lusso, ad uso esclusivo del dipendente e della propria famiglia.

#### **Articolo 2**

Sono esclusi dal piano di provvidenze i dipendenti che sono proprietari, al momento dell'accoglimento della domanda, dell'alloggio destinato alla loro abitazione, idoneo alle loro necessità familiari, anche nel caso che l'alloggio medesimo sia di proprietà del coniuge o dei figli conviventi.

Non costituisce motivo di esclusione dal piano di provvidenze la condizione che il dipendente , il coniuge o figli vantino, al momento della richiesta , un diritto reale su un immobile non destinato ad effettiva abitazione.

#### **Articolo 3**

L'abitazione, che potrà essere in comproprietà soltanto con il coniuge, dovrà essere utilizzata dal dipendente e non potrà essere ceduta in locazione senza l'autorizzazione dell'Azienda.

#### **Articolo 4**

I dipendenti possono usufruire una sola volta del piano di provvidenze, salvo i casi di:

1Risanamento conservativo, ristrutturazione, ampliamento o trasferimento.

2Privazione dell'uso dell'abitazione, in relazione a cause di separazione o divorzio, in dipendenza di un provvedimento dell'Autorità Giudiziaria.

L'ampliamento dovrà essere determinato da un aumento del nucleo familiare o per giustificati motivi personali. In caso di impossibilità strutturale di ampliamento dell'immobile di proprietà o in caso di trasferimento, il dipendente può accedere nuovamente al Piano di Provvidenze per la costruzione o l'acquisto di altro immobile, nel luogo della nuova effettiva residenza, previa estinzione del precedente finanziamento concesso sulla base del Piano di Provvidenze.

#### **Articolo 5**

Le aziende concederanno finanziamenti e/o servizi al personale dipendente alle seguenti condizioni:

Ai lavoratori che ne facciano richiesta, può essere concesso un mutuo per acquisto e/o costruzione della prima casa o per ristrutturazioni o ampliamento della propria abitazione alle seguenti condizioni:

1Tasso fisso pari all' EURIBOR più 0,50 ;

2Durata massima venticinque anni;

3Importo concedibile massimo Euro 200.000,00 e comunque non oltre il 100 % del valore dell'immobile



acquistato.

Le erogazioni di cui sopra, garantite da ipoteca di primo grado, potranno avvenire nel limite annuo del 20 % dei dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente con un minimo di due unità. In caso di costruzione, l'ipoteca sarà rilasciata sul terreno su cui l'immobile si andrà a realizzare e su tutte le pertinenze e miglitorie. L'erogazione del mutuo avverrà in base agli stati di avanzamento dei lavori. Restano a carico del dipendente le sole spese notarili , di eventuale perizia e le imposte di legge.

### **Raccomandazione delle parti:**

Le parti convengono che le BCC prendano in considerazione, su richiesta del lavoratore, la rinegozziazione dei mutui prima casa in corso di ammortamento alla data di sottoscrizione del presente CIR .

### **Articolo 6**

Ai dipendenti che ne facciano richiesta, possono essere concessi i seguenti altri finanziamenti per acquisto di beni mobili , spese sanitarie non rimborsabili dalla Cassa Mutua Nazionale, altre spese non ricorrenti connesse all'andamento familiare e spese matrimoniali:

- 1Finanziamento per l'importo massimo di 6.000,00 euro mediante linea di credito in conto corrente;
- 2Finanziamento per l'importo massimo di 15.000,00 euro mediante concessione di mutuo chirografario di durata massima di cinque anni.

I finanziamenti di cui sopra saranno regolati al EURIBOR più 2,5 punti con adeguamento annuale . La concessione dei finanziamenti sopra riportati che comportano il pagamento di rate mensili, sarà attuata tenendo conto della possibilità reddituale del nucleo familiare del richiedente. L'importo totale dei finanziamenti dovrà essere comunque contenuto in modo che l'ammontare medio annuo del rimborso dei prestiti accordati non superi il 40 % del reddito annuo netto del nucleo familiare.

Per il personale della Federazione Calabrese e dell'INCRA i finanziamenti saranno accordati dalla BCC presso la quale sono intrattenuti i rapporti da parte del personale interessato ovvero dalla BCC competente nel comune di residenza o domicilio del dipendente.

### **Federazione Calabrese BCC**

**Fabi**

**Fiba-Cisl**

**Fisac-Cgil**

**Uil.C.a.**

## **Verbale di intesa**

Il giorno 30 del mese di novembre dell'anno 2007 presso la sede della Federazione Calabrese delle BCC sita in Rende alla C.da Cutura, si sono riunite le seguenti parti:

- La Federazione Calabrese delle BCC rappresentata dai Sigg.ri Carvelli Iginio, Fera Filippo, Rogato Mario, Grillo Antonio, Puterio Carmelo e Piccoli Francesco assistiti dal Direttore Generale dr. Pierfilippo Verzaro e dal sig. Pasquale Pisculli della Federazione Calabrese e da Federcasse nella persona del dr. Silvio De Tommaso.

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) rappresentata dai Sigg. Covelli Gianfranco e Biondino Ernesto;
- La Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi Regionale (FIBA-CISL) rappresentata dai Sigg. Gullo Giuliano Claudio, Nevone Pietro, Ruscelli Cecilia, Zampino Cataldo, D'Amore Luigi e Garufi Angelo;
- La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito Regionale (FISAC-CGIL) rappresentata dai Sigg.ri Barberi Antonio, Solbano Brunella, Federico Aldo e Berlingieri Francesco;
- La Uil Credito e Assicurazioni (UILCA) rappresentata dai Sigg. Aloe Gianfranco e Pisano Raffaele;

ed hanno stipulato il Contratto Integrativo Regionale per i Quadri Direttivi ed il personale delle Aree Professionali delle Bcc della Federazione Calabrese.

Nell'occasione, è stato altresì convenuto che a tutti i lavoratori delle Bcc escluse dall'erogazione del Premio di Risultato dell'anno 2005 (erogazione 2006), e precisamente:

- Bcc Alto Tirreno - Verbicaro
- Bcc Mediocrati
- Bcc del Crotonese
- Bcc Scandale
- Bcc della Sibaritide-S.A.
- Bcc di Tarsia
- Bcc di Montepaone
- Bcc Centro Calabria
- Banca Due Mari,

verrà erogata una quota di PDR calcolata nella misura dello 0,75% sul R.L.G. delle suddette Bcc relativo all'anno 2005, con un minimo garantito di Euro 500,00 (riferito alla 1a area professionale – livello unico), e riparametrato secondo la scala parametrica di cui all'allegato F CCNL 27/9/2005).

Il prospetto allegato è parte integrante del presente accordo.

**Federazione Calabrese BCC**

**Fabi**

**Fiba-Cisl**

**Fisac-Cgil**

**Uilca**



**WEEKLY**

**RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI**

**Dal 26 al 30 novembre 2007**

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

**A cura delle Segreterie FABI**

**INTESA  SANPAOLO**

**[www.fabintesasanpaolo.it](http://www.fabintesasanpaolo.it)**

**email: [segreteria@fabintesasanpaolo.it](mailto:segreteria@fabintesasanpaolo.it)**

**26 novembre 2007**

**MEDIOCREDITO ITALIANO – DISTACCHI DEL PERSONALE**

Sono circa 188 le persone distaccate a Mediocredito:

39 a Napoli; 103 a Roma; 11 a Milano; 15 a Torino.

Le strutture interessate sono gli uffici: Finanza Agevolata; Incentivi Ricerca e Sviluppo; Sviluppo Prodotti M/L; Capital Market.

Gli specialisti facenti capo alle Aree distaccati sono circa 20: 4 Lariano; 3 Lazio; 1 Liguria; 2 Lomb n/e; 2 Lomb. Sud; 2 Milano Prov.; 1 Piemonte Nord; 2 Piemonte Sud; 2 Torino e Prov.; 1 Toscana Umbria.

I trattamenti dei lavoratori non subiranno alcuna variazione, il rapporto di lavoro potrà essere ceduto individualmente solo al termine del distacco ed a seguito di specifiche intese con la controparte.

**28 novembre 2007**

**AVVIATA LA FASE DI PREPARAZIONE DELLA MIGRAZIONE PROCEDURE**

Si svolto un incontro con il responsabile dei Sistemi Informativi Dott. Curcuruto e il responsabile della DSO Dott. Manzotti in merito all'integrazione dei Sistemi Informativi ed alla preparazione della Migrazione delle Procedure. Nel corso dell'incontro è emerso quanto segue.

La migrazione delle procedure sul target SanPaolo prenderà il via il 12 aprile con l'area pilota di Torino. Tutte le filiali ex Intesa da tale data saranno abilitate alle procedure ex SanPaolo.

La tecnica adottata sarà quella del "Big Bang" cioè le procedure saranno migrate tutte contemporaneamente.

La procedura inerente la Cassa ex San Paolo sarà invece integrata prima del 12 aprile prossimo presso le filiali SanPaolo per adeguarla a quella ex Intesa.

I lotti di rilascio delle procedure si susseguiranno a cadenza quasi mensile in tutto il Gruppo e si concluderanno il prossimo mese di novembre 2008.

E' possibile che contemporaneamente avvenga la cessione delle filiali alle Banche dei Territori.

L'addestramento: sono previsti corsi in aula, stage nelle filiali San Paolo e Formazione a Distanza. Gli strumenti saranno: differenziali per singola figura professionale; miscelati tra loro; specifici per le Figure delle Aree; previsti scambi tra Addetti Operativi tra ex Intesa e San Paolo. L'addestramento sarà avviato già dai prossimi giorni, complessivamente sarà coinvolta la quasi totalità del personale ex Intesa della rete (19.283 unità per 7,63 giorni medi). Il picco della formazione sarà nel mese di marzo.

Il piano di assistenza è personalizzato per le esigenze della singola filiale, un Task Force sarà sul territorio per le 3 settimane post migrazione, una squadra di affiancatori addetti operativi e affiancatori gestori, ognuno supporterà a rotazione massimo 10 filiali. L'Help Desk sarà potenziato.

Gli affiancatori saranno diverse centinaia provenienti dalla rete dell'ex Gruppo San Paolo, l'impegno complessivo di 31.536 giornate uomo.

Il progetto di migrazione sarà inoltre supportato da tutti gli strumenti comunicativi disponibili (Intranet, web tv, house organ, incontri nelle Aree anche con i direttori e gli affiancatori).

Il responsabile dei Sistemi Informativi ha precisato che non sussistendo criticità ed incompatibilità nell'attuale fisionomia delle due reti tutte le funzioni svolte dal sistema ex Intesa saranno presenti nel nuovo sistema Target, le diversità sono minime e non richiederanno notevoli implementazioni.

## **DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI – INTEGRAZIONE**

Il progetto presentato dall'azienda prevede a regime (2009) una riduzione complessiva degli organici di 564 risorse (-25%), dalla quale occorre ad oggi decurtare circa 100 risorse che hanno chiesto l'esodo volontario.

Complessivamente rimarranno 1725 risorse così distribuite: Torino 617 (oggi 729); Milano 530 (622); Parma 160 (177); Napoli 162 (206); Vicenza, Padova e Bologna 256 (375). Il polo informativo di Roma non sarà più previsto.

La situazione numerica è alla data dell'incontro, non sono compresi i trasferimenti di personale da Eurizon.

Il Polo di Roma per le dimensioni contenute non sarà possibile mantenerlo in vita.

I Poli Informativi saranno oggetto di spostamento di attività ricercando il minimo spostamento di persone, sarà privilegiata la specializzazioni delle sedi mantenendo le competenze e i profili professionali. L'azienda prevede che eventuali eccedenze, da misurarsi al termine del processo di riorganizzazione, saranno assorbite dalle strutture sul territorio.

E' stato precisato che nel corso della ristrutturazione sarà portato a termine l'insourcing di lavoro presidiato da società esterne, l'obiettivo è di ridurre del 60% l'intervento degli esterni, compatibilmente alla presenza in azienda dei profili professionali. La carenza di sviluppatori e la mancanza di generazioni di profili professionali non consente di tagliare integralmente l'intervento di personale estero.

TSYSTEM rimarrà fornitore primario di Intesa Sanpaolo anche se dovrà concorrere con il mercato.

Tornando al tema dell'integrazione, i week end pianificati per il 2008 sono 26 così suddivisi:

TO 19, MI 26; PR 26; RM 19; NA 19; PD 19; BO 19; VI 26.

Per un totale di circa 17.300 giornate uomo.

Esaurita l'informazione sugli argomenti Migrazione e riorganizzazione DSI le OO.SS. hanno chiesto l'avvio di un confronto che consenta da una parte la regolamentazione del maggior impegno richiesto agli affiancatori, al personale impiegato nei week end, il monitoraggio di tutta la fase nonché un'intesa che regoli la riorganizzazione dei poli informativi.

### **POLI BACK OFFICE**

Il Dott. Manzotti ha confermato che saranno attivati nel corso del 2008 I Poli di B.O. di Udine, Treviso (fine febbraio), Rovigo.



Federazione Autonoma Bancari Italiani  
DELEGAZIONE DI GRUPPO



info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org  
capitalia@fabigruppocapitalia.org – www.fabigruppocapitalia.org

## **ELEZIONI UNICA**

**Gentili iscritte ed iscritti,**

Vi rammentiamo che dal giorno 3 al 14 Dicembre p.v. è possibile esprimere il proprio voto in merito alle candidature per il rinnovo degli organismi di UNICA, la cassa mutua interna del Gruppo.

**Per il Consiglio Direttivo sono ammesse fino ad 8 preferenze.**

Sarà possibile effettuare la votazione attraverso lo strumento del portale.

**Si tratta di un appuntamento molto importante per l'assoluto rilievo che UNICA, quale cassa di assistenza interna, riveste all'interno del gruppo Unicredito.**

La FABI unitariamente con le altre OOSS del gruppo ha partecipato alla formazione di una lista comune nell'ambito del CDA, composta da candidati in possesso dei requisiti richiesti dallo statuto, lista che di seguito elenchiamo:

### **Candidati al Consiglio Direttivo :**

- 1 Barbato Antonio 2 Calzati Luciano 3 Cimmino Tommaso 4 Dalla Villa Ado  
5 Madeo Merida 6 Muzzi Roberto 7 Pomponio Nicola Felice 8 Zecca Davide

**La FABI Vi invita a votare tutti i candidati indicati, ed in particolare il collega**

### **Dalla Villa Ado**

**in quanto espressione della nostra organizzazione.**

**Grazie per la collaborazione.**

Milano, 30 novembre 2007

**Delegazione di Gruppo**  
**FABI**  
**UniCredit Group**



Federazione Autonoma Bancari Italiani  
DELEGAZIONE DI GRUPPO



info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org  
capitalia@fabigruppocapitalia.org – www.fabigruppocapitalia.org

## NOTA INTERNA RISERVATA ALLE STRUTTURE SINDACALI

### Sintesi della riunione del 27 e 28 a Milano.

**Relazioni Industriali** – Le parti sono ancora distanti nella definizione di un protocollo sulle agibilità sindacali per il nuovo perimetro del Gruppo UniCredit che possa soddisfare la necessità di gestire, da parte delle OO.SS., il Piano d'integrazione UniCredit/Capitalia in tutta la sua fase realizzativa.

**Adesioni al "Fondo di Solidarietà"** – Come segnalato nei precedenti comunicati, saranno soddisfatte tutte le richieste di uscita al 01/01/2008 in quanto numericamente inferiori al totale previsto nell'accordo del 3 agosto.

Per quanto attiene invece alle successive "finestre" di uscita previste nel citato accordo, le parti sono alla ricerca di possibili soluzioni per l'accoglimento delle richieste eccedenti, **tenendo nella massima attenzione l'attuale e futuro dimensionamento degli organici.**

E' sempre **all'attenzione** delle delegazioni trattanti, l'eventuale attuazione della nuova riforma pensionistica (in questi giorni **in votazione** al Parlamento) in quanto si dovrà dare la possibilità, per chi ne **farà** richiesta, di variare la propria posizione da adesione all'uscita da "Fondo di Solidarietà" al Pensionamento Incentivato.

Sempre in tema si è ritenuto di procedere, nelle varie sedi, ai necessari adempimenti tra le "fonti istitutive" per permettere ai colleghi il proseguimento dell'iscrizione ai **Fondi Integrativi** nel periodo di "accompagnamento" (rammentiamo che anche in questo caso è prevista l'opzione da parte del collega, vedi appendice n. 3 dell'accordo 3 agosto).

**Assistenza sanitaria** – Per i colleghi ex Capitalia, su nostra specifica richiesta, la delegazione aziendale ha confermato la completa copertura per l'anno 2008, alle attuali condizioni, per il personale in servizio, per gli esodati e per il personale già in quiescenza ed ha inoltre precisato che sono previsti incontri con CASPIE nei prossimi giorni.

#### **Calendario prossimi incontri a Milano:**

- 5 dicembre – Procedura HVB / UniCredit;
- 6 dicembre – Procedura UBCasa / UCB
- 11 dicembre – Procedura Capitalia Informatica / UPA / UGIS;
- 12 dicembre – Procedura Capitalia Solutions / UPA / UniCredit;
- 13 dicembre – Procedura UniCredit/ UniCredit Audit / URE;
- 14 dicembre – Procedura MCC / UCIFactoring.

Milano, 30 novembre 2007

**Delegazione di Gruppo**  
**FABI**  
**UniCredit Group**





Segreterie di Coordinamento e Segreterie di Gruppo

INTESA  SANPAOLO

E-mail [segreteria@fabintesasnapaolo.it](mailto:segreteria@fabintesasnapaolo.it)

[www.fabintesasnapaolo.it](http://www.fabintesasnapaolo.it)

c/o FABI Milano Via Torino 21 tel. 02.89012885 fax. 02.89012948

c/o FABI Torino Via Guarini 4 tel. 011.5611153 fax 011.540096

Milano, 30 novembre 2007

Alla cortese attenzione della  
**SEGRETERIA NAZIONALE**

delle  
**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO**

dei  
**COORDINATORI TERRITORIALI DELLE BANCHE E SOCIETA' DEL GRUPPO INTESA  
SANPAOLO**

Allo scopo di illustrare le cause dei recenti sviluppi della situazione sindacale e condividere le iniziative da intraprendere, il giorno

**5 dicembre 2007**

sono convocate le Segreterie di Coordinamento ed i Coordinatori Territoriali del Gruppo con il seguente ordine del giorno:

- situazione sindacale;
- varie ed eventuali

***I lavori avranno inizio alle ore 10.30 presso la Sede Regionale  
ACLI di Milano Via Luini, 5  
(fermata metrò CADORNA linea Verde e Rossa)***

Le spese sono a carico dei SAB di appartenenza.

Cordiali saluti.

**Le SEGRETERIE**



## COMUNICATO N.6

*sulla Trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale  
per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.*

*Alle Colleghe e ai Colleghi*

# **!! ROTTE LE TRATTATIVE !!**

## **AVVIATE LE PROCEDURE DI AGITAZIONE**

Nella trattativa prevista in data odierna, la Federazione Lombarda era chiamata a dare risposte precise, puntuali e concrete nel merito della proposta di rinnovo presentata dalle Organizzazioni Sindacali.

Proposta ampiamente votata, discussa e condivisa nel corso delle Assemblee dei Lavoratori tenutesi nelle 48 BCC aderenti alla Federazione.

L'atteggiamento mantenuto dalla Federazione Lombarda (**che – ricordiamo – rappresenta sul tavolo negoziale TUTTE le nostre Aziende**) nel corso dei precedenti incontri si è sempre rivelato superficiale ed approssimativo.

Oggi – messa alle strette – la Federazione Lombarda ci ha rappresentato un documento che possiamo definire solo **vergognoso** e che vorrebbe negare anche l'esistenza di una piattaforma predisposta dalle Organizzazioni Sindacali e votata da tutti i lavoratori!!

Tutto ciò mentre in Italia, in molte regioni (Province di Trento e Bolzano, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Abruzzo) le trattative hanno portato alla conclusione di un Contratto Integrativo positivo ed in linea con le aspettative!

**In Regione Lombardia siamo forse differenti? (per forza!)**

**“Differenti per forza” in cosa?  
Solo parole nella regione che registra  
i tassi di produttività più alti d'Italia.**

Oggi abbiamo attivato la procedura di mobilitazione dei lavoratori.

Le giornate di agitazione saranno proclamate al termine della procedura obbligatoria di conciliazione e dunque in concomitanza con le festività natalizie.

Vi terremo costantemente informati sugli sviluppi della vertenza e sulle iniziative che intraprenderemo nelle aziende.

**Milano, 30 novembre 2007**

**LE SEGRETERIE REGIONALI**  
**DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL**



FEDERAZIONE AUTONOMA  
BANCARI ITALIANI



Riservato alle strutture sindacali

Informativa del 30 novembre 2007

## NOTIZIE VARIE

Riportiamo di seguito i punti salienti della riunione tenutasi a Milano in data 27 e 28 u.s. con la delegazione aziendale guidata dal Responsabile delle relazioni Industriali.

**ADESIONI AL “FONDO DI SOLIDARIETÀ”** - Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà presentate dai dipendenti con “finestra” di uscita 1° gennaio 2008, potranno essere tutte accolte in quanto rientranti nei limiti numerici (1.500) previsti dal Protocollo del 3 agosto scorso e in riferimento a questa “finestra”, come già anticipato nei comunicati precedenti, è possibile avanzare la richiesta per la trasformazione di rapporto di lavoro da Part-time a tempo pieno.

E' sempre all'attenzione delle delegazioni trattanti, l'eventuale nuova riforma pensionistica (in questi giorni in votazione al Parlamento) in quanto, se attuata, darà la possibilità, per chi ne farà richiesta, di variare la propria posizione da adesione all'uscita da “Fondo di Solidarietà” al Pensionamento Incentivato.

Per quanto attiene invece le adesioni alle successive “finestre” di uscita (2009 e 2010), le parti sono alla ricerca di possibili soluzioni per l'accoglimento delle richieste eccedenti rispetto ai totali contingentati nell'accordo, tenendo nella massima considerazione l'attuale e futuro dimensionamento degli organici con particolare riguardo alla grave condizione della Rete.

In tema di **Previdenza complementare**, si è ritenuto di procedere, nelle varie sedi, ai necessari adempimenti tra le “fonti istitutive” per permettere ai colleghi il proseguimento dell'iscrizione; rammentiamo che l'appendice n. 3 dell'accordo 3 agosto scorso prevede il mantenimento dell'iscrizione al Fondo di appartenenza fino alla maturazione dei requisiti A.G.O. ed in particolare per gli iscritti ad una forma pensionistica a contribuzione definita, quale è per esempio il **Fondo Pensione Banca di Roma** il collega, in alternativa all'iscrizione (con versamento individuale ed aziendale) può optare per la richiesta della liquidazione dell'importo corrispondente alla somma dei contributi a carico dell'azienda che la stessa avrebbe versato per tutto il periodo di “accompagnamento” e l'importo sarà erogato ad integrazione del Tfr.

Per i colleghi iscritti al **Fondo C.R.R.**, si terrà conto di ciò nella trattativa in corso tra le OO.SS. e l'azienda (vedi comunicati del 1/10, 15/, 27/10 e 27/11).

**ASSISTENZA SANITARIA** - Per i colleghi ex Capitalia, su nostra specifica richiesta, la delegazione aziendale ha confermato la completa copertura assistenziale per l'anno 2008 al personale in servizio, agli esodati ed a tutti gli ex dipendenti in quiescenza; la delegazione aziendale ha inoltre confermato che è previsto un incontro con CASPIE nei prossimi giorni e del quale ce ne riferirà l'esito.

**SICUREZZA** – L'azienda ha comunicato le Filiali di Banca di Roma per le quali è stato previsto in occasione delle feste di Natale (dal 1° al 31 dicembre) il servizio di vigilanza antirapina: Cornano, Dugenta, Fermentino 1, Giuliano in Campania, Grasso Telesino, Latina 7, Meda, Milano 38, Milano 40, Napoli 15, Napoli 45, Paterno Dugnano, Pomezia 6, Ponte, Roma 3, Roma 89, Roma 110, Roma 238, Roma 284, Squinzano e Torino.



## COMUNICATO n° 4

### RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE – LA PAROLA TORNA AI LAVORATORI

#### *Federlus indifferenti per forza*

Care Colleghe e Cari Colleghi,

Il giorno 27.11.2007, nella prosecuzione del confronto negoziale per il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale presso la locale Federlus, i nodi sono venuti al pettine.

Federlus ha illustrato la propria strategia, fornendo delle controproposte su ogni argomento trattato nella piattaforma di rivendicazione predisposto dalle OO.SS, impegnandosi ad affrontare anche l'argomento del Premio di Risultato .

Nel corso di questi incontri negoziali, con il suo comportamento, controparte ha nella sostanza **svilito l'impostazione politico strutturale ed i principi delle richieste normative ed economiche presenti nella Nostra ipotesi di rinnovo.**

Di qui la decisione di **proclamare lo stato di agitazione del personale nella Categoria**, e la conseguente decisione di avviare una fase di confronto assembleare con i lavoratori/lavoratrici delle BCC presso tutti i luoghi di lavoro.

Vi proponiamo il seguente calendario ed orario di assemblee Unitarie sul territorio:

04.12.2007-	(08,30/10,30)	BCC Tuscolo	(15,00/17,00)	BCC di Palestrina;
06.12.2007-	""	BCC Formello	""	BCC Roma Dir.Gen.;
10.12.2007-	""	BCC Castelli Romani	""	BCC Roma Ag.02 ;
11.12.2007-			""	BCC Roma Ag.09;
12.12.2007-			""	BCC Roma Ag.12;
13.12.2007-			""	BCC Roma Ag.101;
14.12.2007-	""	BCC di Nettuno	""	BCC Roma Ag. 06;
17.12.2007-	""	BCC di Fiuggi	""	CRA di Paliano.

Insieme siamo chiamati per decidere sul nostro futuro, per cercare di ottenere certezze e pari dignità di lavoratori come avviene nel resto del territorio nazionale. Un caloroso ringraziamento va a tutti Voi sin d'ora per quanto saprete e sapremo fare per difendere il grande lavoro ed il sacrificio di tutti, che rappresenta la vera ricchezza delle BCC, con evidenti prese di beneficio per le collettività presenti e future.

Sarà cura delle RSA convocare le singole assemblee nei luoghi di lavoro, vi precisiamo che va indicato l'oggetto( vertenza CIR), la partecipazione delle strutture territoriali del Sindacato, fondamentale è la capillarità dell'informazione, affinché tutti possano essere messi nella condizione di voler e poter partecipare.

Ci scusiamo sin d'ora con i lavoratori part-time, e coloro che effettuano orari particolari, che non potranno intervenire, a loro va tutto il nostro sostegno ed appoggio.

Un caro saluto

Roma, 27.11.2007



Segreterie Regionali Puglia Basilicata  
Coordinamento Unitario Banche di Credito Cooperativo

**AI LAVORATORI E ALLE LAVORATRICI  
DEL CREDITO COOPERATIVO  
DI PUGLIA E BASILICATA**

## **PROCLAMATO LO STATO DI AGITAZIONE DEI DIPENDENTI DELLE BCC DI PUGLIA E BASILICATA**

L'attivo unitario dei quadri sindacali e rappresentanti R.s.a. di Dircredito, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil Sincra/Ugl e Uilca/Uil di Puglia e Basilicata, insieme alle rispettive segreterie regionali, dopo la relazione introduttiva da parte della delegazione sindacale sullo stato della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Interregionale per i dipendenti delle Bcc di Puglia e Basilicata, ha deciso di proclamare, da subito, lo **STATO DI AGITAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE BCC PUGLIESI E LUCANE** per stigmatizzare e denunciare l'iniziativa provocatoria ed irresponsabile da parte della Federazione delle Bcc di Puglia e Basilicata di Bari di non inoltrare la prevista convocazione per il 12 novembre u.s., data congiuntamente concordata per il proseguo delle trattative.

La straordinaria ed inedita partecipazione (oltre 50 rappresentanti sindacali delle due regioni) e la discussione appassionata ed approfondita (oltre 30 interventi) sono la conferma indiscutibile della rappresentatività dei valori, delle istanze, dei problemi reali sollevati e sintetizzati nella nostra piattaforma rivendicativa: perequazione economica per alcune categorie di lavoratori, miglioramento della informativa alle rappresentanze sindacali aziendali e quindi reale riconoscimento e rispetto del ruolo del sindacato e dei lavoratori, trasparenza e uniformità dei criteri per le assunzioni nelle Bcc.

La delegazione sindacale delle Bcc deve prenderne atto.

Sulle istanze dei propri dipendenti si deve poter discutere e con i suoi rappresentanti deve trovare le adeguate e condivise soluzioni. Formalismi e rigidità estranee alla realtà pugliese e lucana non possono essere paraventi dietro ai quali nascondere, forse, la vera strategia delle aziende: non confrontarsi con il sindacato.

La Federazione delle Bcc di Puglia e Basilicata di Bari deve convocare immediatamente le OO.SS. e riaprire il tavolo della trattativa. Solo in tale sede, in un confronto leale e paritario, potranno trovarsi le auspiccate convergenze che contemperino le rispettive esigenze.

L'attivo unitario dei Quadri sindacali delle Bcc di Puglia e Basilicata, **da mandato alle OO.SS. sindacali regionali** di prendere tutte le iniziative necessarie (mobilitazione della categoria, assemblee, coinvolgimento di tutti i portatori di interesse del mondo del credito cooperativo, ecc.) se entro 7 giorni la Federazione delle Bcc di Puglia e Basilicata di Bari non riconvoca le controparti, come avrebbe dovuto fare per lo scorso 12/11/2007.

Bari, 23 novembre 2007

**LE SEGRETERIE REGIONALI DI PUGLIA E BASILICATA  
DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - SINCRA/UGL - UILCA/UIL**