



N° 9/2008
Settimana dal 3 al 9 marzo 2008

07/03/2008

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA SANPAOLO - SANPAOLO BANCA DELL'ADRIATICO

- [Guida agli accordi di armonizzazione del 13 febbraio 2008](#)

07/03/2008

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA SANPAOLO

- [Verifica accordo esodi 1° agosto 2007: ultima data di presentazione delle domande 12 marzo 2008](#)

07/03/2008

SEGRETERIA Coordinamento Pensionati

- [Convenzioni cure termali anno 2008](#)

05/03/2008

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDIT BANCA

- [Incontro con la D.R. Lombardia su organici e pressioni commerciali](#)

04/03/2008

BCC - CRA Coordinamento BCC Regionali

- [Contratto Integrativo Interregionale per i Quadri Direttivi e gli appartenenti alle Aree Professionali dipendenti dalle Banche di Credito Cooperativo di Puglia e Basilicata](#)

04/03/2008

BCC - CRA Segreteria Nazionale Contrattualistica

- [CCNL Credito Cooperativo: aspetti applicativi](#)

03/03/2008

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDIT PRODUZIONI ACCENTRATE SPA

- [UPA: solito deficit di finanza](#)

03/03/2008

ABI Comunicato Unitario

- [Consultazione CCNL Credito: una valanga di sì](#)

03/03/2008

ASCOTRIBUTI Coordinamento Esattoriali

- [VERBALE DI ACCORDO SUL PROTOCOLLO IDENTIFICATIVO DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE](#)

03/03/2008

ASCOTRIBUTI Coordinamento Esattoriali

- **PROTOCOLLO IDENTIFICATIVO DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE**

29/02/2008

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO INTESA SANPAOLO - SANPAOLO BANCA DELL'ADRIATICO

- **Incontro con l'Azienda sul tema razionalizzazione filiali**

29/02/2008

ABI Segreteria

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- **Accordo di integrazione di Capitalia Informatica in UPA ed UGIS**

GUIDA AGLI ACCORDI DI ARMONIZZAZIONE DEL 13 FEBBRAIO 2008 IN BANCA DELL'ADRIATICO

Nuove normative relative a:

- ❖ *mobilità e trasferimenti;*
- ❖ *orari, permessi, aspettative;*
- ❖ *maternità part-time;*
- ❖ *rappresentanti lavoratori per la sicurezza;*
- ❖ *Neo assunti e contratto di inserimento*
- ❖ *Provvidenze ed altre previsioni*
- ❖ *finanziamenti al personale.*

MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

La nuova normativa prevede:

- nuove limitazioni per trasferimenti d'ufficio senza il proprio consenso,
- nuovi trattamenti economici nel caso di trasferimenti d'ufficio,
- estensione anche ai colleghi ex Intesa della normativa ex San Paolo riguardo i trasferimenti attivi (a richiesta del collega).

L'accordo ha decorrenza 1° marzo 2008.

TRASFERIMENTI D'UFFICIO

E' necessario il consenso per il trasferimento del personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi 1° e 2° livello, laddove:

- per le **Aree Professionali** le filiali distano oltre **50 Km dalla propria residenza e/o domicilio**;
- per i **Quadri Direttivi 1° e 2°** le filiali distano oltre **70 Km dalla residenza e/o domicilio**;
- per il **personale che usufruisce dei permessi della L. 104/92 e le lavoratrici in stato di gravidanza o con figli fino a 3 anni di età** (ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo) **non possono essere trasferiti** senza il loro consenso;
- per il personale a **part-time** le filiali distano oltre **25 Km dalla residenza e/o domicilio**.

Questa normativa aziendale integra le previsioni del CCNL (art. 79 – 101)

che prevedono:

- il personale delle **Aree Professionali** (esclusi i Direttori) con almeno **22 anni di anzianità e 45 di età** può essere trasferito senza il suo consenso solo in filiali che distano meno di **30 Km. dalla sede di lavoro**;
- i Quadri Direttivi 1° e 2° livello (esclusi i Direttori) con almeno **22 anni di anzianità e 47 di età** possono essere trasferiti senza il loro consenso in filiali che distano meno di **50 Km dalla sede di lavoro**.

Le distanze chilometriche sono calcolate sul sito www.viamichelin.it (da centro comune a centro comune, quindi senza indicazione dell'indirizzo, utilizzando il percorso più breve).

Ricordiamo inoltre che il trasferimento deve essere comunicato con i seguenti termini di preavviso:

- per le Aree Professionali, non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per il comune di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore a 30 km;
- per i Quadri Direttivi, non inferiore a 45 giorni di calendario, se ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti, altrimenti il preavviso è di 30 giorni.

Qualora l'azienda non rispetti i termini sopra indicati, il personale può richiedere, con specifica domanda scritta, il pagamento dei giorni di mancato preavviso.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI TRASFERIMENTO D'UFFICIO SENZA CAMBIO DI RESIDENZA (PENDOLARISMO GIORNALIERO)

Il trattamento di pendolarismo scatta per i trasferimenti con distanza superiore a 22 Km (44 Km andata e ritorno) dal luogo di residenza e/o domicilio.

Prevede il rimborso spese con il mezzo pubblico o il rimborso forfetario uso auto (cosiddetta indennità di pendolarismo) pari a € 0,46 lordi al Km., per la durata di 6 anni. L'uso del mezzo pubblico o di quello privato è da concordare con l'azienda, in base alle specifiche situazioni (condizioni logistiche, sistema viario e dei trasporti).

Le distanze chilometriche sono calcolate dal comune di residenza del lavoratore al comune della nuova sede di lavoro.

Anche nel caso di trasferimento d'ufficio in avvicinamento alla piazza di residenza viene riconosciuto il trattamento di pendolarismo, ovviamente se spettante in base alla distanza chilometrica (cioè superiore a 22 Km).

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI TRASFERIMENTO D'UFFICIO CON CAMBIO DI RESIDENZA

Il CCNL prevede:

- ❖ rimborso spese di viaggio;
- ❖ rimborso spese di trasloco;
- ❖ rimborso dell'eventuale perdita canone di locazione per un anno, qualora non sia stato possibile effettuare disdetta o sublocazione;
- ❖ fornitura dell'alloggio fino a 5 anni per il personale delle Aree Professionali e fino a 8 anni per i Quadri Direttivi. Il nuovo alloggio deve avere all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze del nucleo familiare;
- ❖ riconoscimento di giorni di diaria per il tempo necessario alla nuova sistemazione, con un massimo di 30 giorni per le Aree Professionali e 120 giorni per i Quadri Direttivi, maggiorati di ulteriori giorni di diarie nel caso di familiari trasferiti.

L'accordo stabilisce inoltre per i trasferimenti superiori a 100 Km:

- ❖ per il personale che trasferisce la propria residenza/domicilio con carichi familiari non trasferiti, **rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi di rientro alla propria precedente residenza, con un plafond annuo pari a € 18 lordi al Km** (distanza tra residenza e nuova sede di lavoro) **e con un massimo di € 18.000 lordi.**
- ❖ **permessi per il trasloco**, aggiuntivi rispetto al giorno contemplato per i cambi di residenza ordinari, pari a 2 giorni per i trasferimenti tra i 100 e i 300 Km, ed a 3 giorni per i trasferimenti oltre i 300 Km.

TRASFERIMENTI A RICHIESTA

Il personale con almeno 3 anni di anzianità delle Aree Professionali, compresi gli apprendisti, e i Quadri Direttivi possono chiedere di essere trasferiti in un'altra unità produttiva ed hanno il diritto di essere inseriti in una graduatoria che l'azienda, al verificarsi delle necessità, deve escutere ordinatamente.

Sono possibili scavalcamenti delle graduatorie da parte dell'azienda se motivati da esigenze tecnico-organizzative e produttive sia della Filiale o delle Strutture presso l'unità produttiva cui risulta assegnato il richiedente sia dell'unità produttiva presso cui il richiedente chiede di essere assegnato.

Le graduatorie sono redatte per "zone". Le zone sono specifici ambiti territoriali a cui appartengono più unità produttive. Nella definizione delle nuove zone, oltre a tener conto delle situazione viaria e dei trasporti, la distanza massima tra i comuni ricompresi sarà massimo di km 22.

La richiesta di trasferimento che deve essere inoltrata per raccomandata r/r e può prevedere un massimo di tre zone.

Le liste di trasferimento sono visionate trimestralmente dai rappresentanti sindacali.

Norma transitoria:

Fino alla data di attivazione delle nuove zone, per il personale ex Sanpaolo continueranno ad essere applicate le graduatorie già in essere e gli ambiti territoriali esistenti, mentre per il personale ex Intesa si farà convenzionalmente riferimento ad un ambito territoriale compreso in un arco di 10 Km dalla sede della filiale indicata nella domanda di trasferimento.

Per il successivo passaggio alle nuove liste, verranno utilizzati gli stessi criteri di priorità per il posizionamento in graduatoria, cioè in base alla data iniziale di presentazione della domanda di trasferimento.

ORARIO

*L'accordo raggiunto prevede per tutto il personale una normativa riguardante sia le **flessibilità di orario** a richiesta del lavoratore, permessi e aspettative che le tutele per maternità e malattia.*

***Unico punto critico** è la norma relativa ai **permessi per visite mediche**, che si è scontrata con l'elevato numero di giornate di permessi ex festività non fruita, e perciò retribuite nell'anno successivo.*

Pur tuttavia, le intese complessivamente raggiunte sugli altri argomenti nonché i miglioramenti sui finanziamenti al personale, ci hanno portato ad una valutazione complessivamente positiva del risultato raggiunto nella trattativa sull'armonizzazione contrattuale.

L'accordo ha decorrenza 1° marzo 2008.

ORARIO E FERIE

ELASTICITÀ DI ORARIO

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un'elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 45 minuti rispetto all'orario della filiale/ente centrale di appartenenza.

L'elasticità giornaliera effettivamente utilizzata può essere recuperata nella stessa giornata o in altri giorni, purché nella stesso mese, fermo restando il limite massimo di 9 ore e 30 minuti di prestazione lavorativa giornaliera.

Nell'impossibilità, per qualsiasi motivo, di recuperare nel mese l'elasticità utilizzata, viene decurtata la banca delle ore o il permesso frazionato in essere e, se ciò non fosse possibile, viene addebitato in busta paga come permesso non retribuito.

Il personale part time può richiedere l'elasticità d'orario di 45 minuti in ingresso, che deve essere recuperata in uscita nella stessa giornata (non è possibile il recupero mensile).

SPOSTAMENTI DI ORARIO

Il CCNL prevede inoltre la possibilità per il personale di ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, uno spostamento continuativo del proprio orario di entrata e di uscita nei seguenti limiti:

- 15 minuti in anticipo o posticipo rispetto all'orario della filiale/ente centrale
- 30 minuti solo in posticipo.

INTERVALLO MERIDIANO

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di effettuare in via continuativa un intervallo di 30 minuti, in deroga a quanto praticato nella filiale o nell'ufficio.

BANCA DELLE ORE

I permessi sono frazionabili nel limite di 15 minuti, in quanto anche gli straordinari sono rilevati in frazioni di 15 minuti. Ricordiamo che il CCNL prevede la fruizione delle 23 ore di riduzione dell'orario annuo, nonché il recupero delle ore di straordinario riversate nella

Banca delle ore, entro 24 mesi¹. Trascorsi i 24 mesi, l'Azienda fisserà, ricercando prioritariamente l'accordo con il lavoratore, il recupero delle ore di straordinario entro i 6 mesi successivi.

FERIE e PERMESSI EX FESTIVITÀ

Fatte salve le esigenze di servizio, **le ferie e i giorni di permesso ex festività sono frazionabili in mezza giornate.**

La "mezza" giornata è da intendersi come assenza effettuata per l'intera mattina o per l'intero pomeriggio.

Ricordiamo che nei prefestivi viene comunque considerato un giorno intero di ferie o permesso ex festività.

I permessi ex festività sono fruibili dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Nel caso in cui i permessi non siano utilizzati nell'anno, sono automaticamente monetizzati con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo.

PERMESSI

PERMESSI RETRIBUITI

Il personale ha diritto a:

- 3 giorni per morte di parente stretto (coniuge anche legalmente separato, figli, genitori, fratelli, nipoti "ex filio", nonni; altri componenti iscritti nel proprio stato di famiglia; parenti e affini purché conviventi);
- 2 giorni per nascita figli;
- 1 giorno per trasloco².

I permessi si applicano anche alle famiglie di fatto e sono ripetibili nel corso dell'anno.

Al personale che abbia esaurito i permessi ex festività e la banca delle ore, vengono concessi permessi orari per gravi motivi di carattere personale/familiare e per visite/esami medici non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro e comprovati da certificazione.

In aggiunta alla suddetta previsione, l'Azienda valuterà con la massima considerazione ai fini della concessione di permessi retribuiti di cui sopra la condizione dei colleghi affetti da malattie di carattere oncologico, Aids; Tbc e patologie di analoga gravità.

Ricordiamo che, in base al D.M. 278 del 21/7/00, il personale ha diritto ad ottenere 3 giorni all'anno di permesso retribuito in caso di documentata grave infermità di un parente stretto (coniuge, figli, genitori, fratelli, nonni, nipoti; convivente in famiglia di fatto; altri parenti purché conviventi).

PERMESSI NON RETRIBUITI

Il personale ha diritto ad ottenere:

- 5 giorni di permesso non retribuito all'anno, **non frazionabili in ore**, compatibilmente con le esigenze di servizio;
- **ulteriori 5 giorni annui** di permesso non retribuito, **in aggiunta ai 5 giorni previsti** dalla D.Lgs. 151/01 sulla maternità, per assistenza figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, in

¹ La modalità di fruizione è la seguente: nei 6 mesi successivi previo accordo tra lavoratore e direzione; trascorsi i 6 mesi con solo preavviso alla direzione di 1 giorno lavorativo se il recupero è orario, 5 giorni lavorativi se il recupero è di 1 o 2 giornate, 10 giorni lavorativi se il recupero è superiore alle 2 giornate.

² Nel caso di trasferimento d'ufficio con cambio di residenza, in aggiunta a questo giorno spettano ulteriori 2 o 3 giorni se la distanza è rispettivamente inferiore o superiore a 300 Km.

caso di malattia comprovata da idonea certificazione medica. Questi giorni di permesso non retribuito sono riconosciuti anche per l'assistenza del coniuge o convivente, di figli con più di 8 anni di età, di genitori, fratelli, nipoti "ex filio", o di ogni altro parente purché convivente.

I giorni di permesso non retribuito per assistenza figli e familiari malati sono svincolati dalle esigenze di servizio e non sono collegabili a ferie nel periodo giugno-settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio³. Queste modalità si applicano anche ai 5 giorni di permesso non retribuito di cui al 1° alinea, qualora l'assenza sia comprovata da idonea certificazione medica.

Gli importi trattenuti dalla retribuzione a fronte di permessi non retribuiti verranno conteggiati per l'intero periodo di assenza, **includere le giornate non lavorative comprese nello spazio di tempo in questione, in quanto lo stipendio mensile è calcolato su 30 giorni. Occorre perciò, se possibile, evitare i periodi a cavallo del sabato e domenica o di altre festività.**

ASPETTATIVA

ASPETTATIVA PER MOTIVI PRIVATI

È previsto il diritto ad ottenere per motivi personali e/o familiari, per motivi di studio e per lo svolgimento di attività di volontariato un periodo di aspettativa non retribuita, che non può superare il limite massimo di un anno nel quinquennio.

Si può anticipare l'anno di aspettativa spettante nel quinquennio successivo in presenza di gravi motivi di famiglia previsti dal D.M. 278 del 21/7/00, che sono:

- necessità familiari a seguito della morte di uno dei familiari indicati nel successivo punto a);
- necessità della presenza e dell'impegno per la cura o l'assistenza dei familiari;
- situazioni di grave disagio personale, esclusa la malattia, nelle quali incorra il dipendente;
- situazioni derivanti da una patologia acuta e cronica dei familiari, che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale (quali le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze).

a) Le motivazioni possono riguardare anche: componenti della propria famiglia anagrafica; familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'art. 433 del codice civile, si ha l'obbligo di prestare alimenti (coniuge; figli legittimi, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi; genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; generi e nuore; suoceri; fratelli e sorelle); parenti o affini⁴ entro il terzo grado portatori di handicap, anche se non conviventi.

Il "diritto" a ottenere l'aspettativa non presuppone di per sé un automatismo di concessione, salvo per le gravi motivazioni previste dalla legge: la domanda deve essere motivata ed eventualmente corredata da opportuna documentazione.

Il personale in aspettativa ha diritto a rientrare al lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Il lavoratore che abbia superato il periodo di aspettativa per malattia prevista dal CCNL⁵, può usufruire a richiesta di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata di 8 mesi.

Poiché il personale che non riprende servizio al termine dell'aspettativa viene considerato dimissionario, se è venuta meno la causa di infermità, o licenziato per giustificato motivo, se risulta inabile, l'azienda valuterà positivamente la concessione dell'aspettativa anche qualora non pervenga la richiesta del lavoratore malato in situazione particolarmente grave o disagiata.

³ È possibile collegarli a eventuali altri tipi di permessi (permessi festività soppresse, banca delle ore, permessi frazionati) così come ad aspettative.

⁴ I gradi di parentela si contano uno per generazione, ma mentre tra ascendenti e discendenti il capostipite è compreso (es: madre e figlia: 1° grado, nonno e nipote: 2° grado), tra consanguinei si salta il comune capostipite e quindi il 1° grado non c'è (i fratelli sono di 2° grado, i nipoti ex fratre di 3°). Gli affini sono invece i parenti del coniuge e il grado si conta allo stesso modo.

⁵ L'art. 50 del CCNL prevede che il personale possa richiedere al termine del periodo di comporta per malattia, un'aspettativa non retribuita di 8 mesi.

PERMESSI e ASPETTATIVA per MOTIVI DI STUDIO

L'accordo raggiunto contiene previsioni complessivamente più favorevole rispetto alla normativa del CCNL e, pertanto, le previsioni in materia di permessi e aspettative per motivi di studio si intendono sostitutive di quelle previste dal Contratto Nazionale stesso.

Rimane ferma la previsione contrattuale in merito all'orario di lavoro: infatti, i lavoratori studenti hanno diritto ad ottenere gli spostamenti d'orario previsti dal contratto e ad essere assegnati, se adibiti a turni continuativi, a turni che facilitino la frequenza e la preparazione degli esami (art.53 ccnl).

UNIVERSITÀ

Il personale che frequenta Università statali o private legalmente riconosciute, presso qualunque corso di laurea ha diritto a:

- 3 giorni di permesso retribuito, non frazionabili in mezze giornate, per ogni singolo esame sostenuto;
- 8 giorni di permesso retribuito per la preparazione dell'esame di laurea con vecchio ordinamento;
- 5 giorni di permesso retribuito per la preparazione dell'esame di laurea breve;
- 3 giorni di permesso retribuito per la preparazione dell'esame di laurea magistrale;
- 180 giorni di aspettativa non retribuita, frazionabile in non più di tre periodi ciascuno dei quali non inferiore a 15 giorni, per il conseguimento della laurea, anche magistrale.

I giorni di permesso sono ripetibili nel caso di iscrizione presso più facoltà o per il conseguimento di più lauree.

Vengono concessi 3 giorni di permesso retribuito anche in occasione dell'esame per il conseguimento di titoli di specializzazione universitari legalmente riconosciuti (master).

Al personale a **Tempo Determinato** spetta un solo giorno per esame, anche se diviso tra prova scritta e prova orale.

Al personale a part time verticale spetta il giorno di permesso per l'esame ed un giorno precedente se coincide con la prestazione lavorativa, mentre i giorni di permesso per l'esame di laurea vengono proporzionati al minor numero di giornate di lavoro.

MEDIE INFERIORI / SUPERIORI

Il lavoratore che sia iscritto alle scuole medie inferiori o superiori ha diritto ad usufruire di:

- tante giornate di permesso retribuito quante sono le giornate di prova d'esame più il tempo di viaggio per il raggiungimento della sede;
- 8 giorni di permesso retribuito all'anno per il numero degli anni di corso legale più 2;
- 8 giorni di permesso retribuito, frazionabili in due periodi, da fruire nell'intero ciclo di studi;
- un'aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabile in due periodi di almeno 15 giorni in occasione degli esami di licenza o di diploma.

MATERNITÀ

Il personale con Contratto di apprendistato o di inserimento ha le stesse tutele di legge sulla maternità; i periodi di assenza interrompono il contratto con relativo spostamento del termine di scadenza.

GRAVIDANZA

Le lavoratrici, dalla comunicazione dello stato di gravidanza⁶ e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, godono dell'inamovibilità dalla Filiale o Ente Centrale di appartenenza.

La lavoratrice in stato di gravidanza può chiedere, con certificazione medica idonea, di essere adibita ad altre mansioni con le modalità e nei casi sotto elencati:

- dall'inizio della maternità per mansioni di particolare gravosità o che comportano una posizione c.d. ortostatica (lo stare ferma in piedi);
- dall'inizio della maternità per l'utilizzo in via esclusiva del VDT (l'uso cioè per tutto l'orario di lavoro);
- dal terzo mese in poi per mansioni comportanti una postura fissa da seduta.

MATERNITÀ CON COMPLICAZIONI PATOLOGICHE (c.d. maternità a rischio)

Ricordiamo che la Direzione Provinciale del Lavoro può disporre, nei casi di gravi complicanze della gestazione e sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di congedo di maternità, per uno o più periodi la cui durata sarà determinata dalla Direzione Provinciale stessa.

Nei periodi di astensione dal lavoro per maternità a rischio la lavoratrice sarà retribuita al 100%, anziché all'80% come previsto dalla legge, e non avrà alcuna limitazione di reperibilità.

CORSO DI PREPARAZIONE AL PARTO

Le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate. Ovviamente la partecipazione va comprovata con certificazione rilasciata dalla struttura.

RIPOSI GIORNALIERI (c.d. permessi per allattamento)

Le due ore di riposi giornalieri⁷, previsti dalla legge, possono essere fruiti separatamente (ad esempio, un'ora in entrata ed una in uscita) o cumulate. **Grazie all'accordo, è possibile unificare le due ore previste anche in uscita, senza l'effettuazione dell'intervallo:** l'orario del mattino diventa quindi di 5 ore e 30 minuti.

ASPETTATIVA AZIENDALE PER MATERNITÀ

Rispetto a quanto previsto dalle normative di legge, **la lavoratrice madre può ottenere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 3 mesi, fino al compimento del 3° anno del figlio/a.**

In caso di parto plurimo, i 3 mesi previsti vengono unicamente "raddoppiati", indipendentemente dal numero dei gemelli.

PERMESSI PER MALATTIA DEI FIGLI

Durante la malattia dei figli, il personale ha diritto ad ottenere permessi non retribuiti, la cui concessione non è vincolata in alcun modo alle esigenze di servizio. Riepiloghiamo la normativa prevista dal D.Lgs. 151 del 26/3/01 e quanto è stato raggiunto con l'accordo del 20/12/2007 (vedi paragrafo PERMESSI NON RETRIBUITI).

⁶ Prima degli ultimi due mesi di gravidanza non esiste alcun obbligo di comunicare all'azienda il proprio stato di maternità. Tuttavia, come è ovvio, i diritti connessi al proprio stato non sono usufruibili senza una formale comunicazione al datore di lavoro, allegando certificato medico con la data presunta del parto.

⁷ I riposi giornalieri consistono nella assenza dal lavoro, durante il 1° anno di vita della figlia o del figlio, per 1 o 2 ore giornaliere, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore.

- ↳ Se il figlio/a che si ammala ha meno di 3 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per la durata della malattia. La malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (queste assenze sono infatti coperte da contribuzione figurativa ai fini previdenziali).
- ↳ Se il figlio/a che si ammala ha un'età compresa tra i 3 anni e fino al compimento degli 8 anni, il personale ha diritto ad assentarsi dal lavoro per:
 - 5 giorni annui non retribuiti per ciascun figlio. Sono previsti dalla legge e possono essere usufruiti alternativamente fra i genitori e la malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (questi permessi sono infatti coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali);
 - **ulteriori 10 giorni annui non retribuiti per ciascun dipendente** (indipendentemente dal numero dei figli). Sono i permessi previsti dall'accordo del 20/12/2007 (5 giorni + 5 giorni) e il certificato di malattia può essere compilato dal medico privato, in quanto non vi è copertura previdenziale.
- ↳ Se il figlio/a che si ammala ha più di 8 anni, il personale ha diritto ai soli 10 giorni annui non retribuiti previsti dall'accordo del 20/12/2007 con le medesime modalità.

DIRITTO AL RIENTRO NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA

La lavoratrice e il lavoratore, a meno che non vi rinuncino, hanno diritto a rientrare nella stessa unità operativa dove erano occupati al momento della richiesta di congedo. L'esercizio del diritto si considera soddisfatto anche se il rientro avviene in una altra filiale/struttura centrale, purché ubicata nel medesimo Comune.

L'assegnazione al rientro, comunque, non deve creare situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, e se possibile vanno tenute in considerazione le necessità personali espresse dai colleghi e dalle colleghe.

PART-TIME

L'accordo di armonizzazione del 13 febbraio 2008 sul lavoro a tempo parziale prevede una nuova normativa.

L'accordo ha decorrenza 1° febbraio 2008.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME

Il part-time potrà essere:

- ↳ **a tempo determinato** per periodi minimi di:
 - 3 anni, prorogabili alla scadenza per altri 3 anni
 - 6 mesi, prorogabili per altri 6, in caso di gravi motivi familiari e/o personali;
- ↳ **a tempo indeterminato**, entro il limite massimo del 50% del personale in servizio a part-time.

ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE DI PART TIME

Le domande⁸ di part-time per il personale in servizio, sia Aree professionali che Quadri direttivi, possono essere accolte dall'azienda nella misura massima del 20% dell'organico a tempo indeterminato dell'Area.

Fermo restando che l'azienda accoglierà, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le domande di part-time anche nelle filiali fino a 4 addetti, nelle altre filiali potranno essere concessi part-time, di norma, nelle quantità sotto indicate:

Filiali con n. addetti	Numero part-time concedibili
da 5 a 8	1
da 9 a 11	2
da 12 a 16	3
da 17 a 22	4
oltre 22	5, comunque non oltre il 20% del personale a tempo indeterminato assegnato

In presenza di più domande presso la stessa filiale, l'azienda procederà:

- ↳ accogliendo le domande secondo il seguente ordine di priorità:
 - personale portatore di handicap;
 - assistenza figli o coniuge o familiari portatori di handicap in situazione di gravità, o personale rimasto vedovo, separato o divorziato in situazioni di particolare disagio;
 - assistenza figli fino a 3 anni di età;
 - assistenza figli da 3 a 10 anni di età, ovvero familiari anziani malati o malati cronici;
 - motivi di studio o attività di volontariato;
- ↳ favorendo ulteriori trasformazioni rispetto ai numeri indicati nella tabella, qualora l'articolazione di orario dei diversi part-time assicuri il presidio effettivo dell'orario della filiale;
- ↳ valutando la possibilità di accogliere il part-time unitamente alla richiesta di trasferimento presso altra filiale.

Ricordiamo che la legge⁹ prevede il diritto alla trasformazione del contratto a part-time per il personale affetto da patologie oncologiche, per il quale vi sia una ridotta capacità lavorativa (anche a causa delle terapie) certificata dalla Commissione medica dell'ASL.

RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO

Sia il lavoratore, per motivi personali e/o familiari, che l'azienda, per comprovate esigenze tecnico-organizzative, possono chiedere il reintegro a tempo pieno:

⁸ Verrà predisposta apposita modulistica. Nel frattempo potranno essere usati i moduli preesistenti.

⁹ D.Lgs. 276/2003.

- in caso di part-time a tempo determinato, il ripristino potrà avvenire con il consenso delle parti;
- in caso di part-time a tempo indeterminato, il ripristino potrà avvenire su richiesta di una delle parti e con preavviso di almeno 3 mesi.

Questa normativa si applica per i part-time concessi dal 1/2/2008, e non per i part-time a tempo indeterminato già in essere (resta fermo l'eventuale ripristino a tempo pieno con il consenso della lavoratrice/lavoratore).

ORARIO DI LAVORO

La durata settimanale dell'orario di lavoro è compresa fra un minimo di 15 e un massimo di 32,5 ore settimanali, senza obbligo di ripartizione uniforme nella settimana o nel mese, fermo il limite massimo giornaliero di 9 ore.

Il part-time può essere:

- **orizzontale:** l'orario di lavoro ridotto è distribuito su tutti i giorni della settimana, sia in modo uniforme che diversificando l'orario in alcuni giorni (da minimo 3 ore a massimo 6 ore e 30 minuti al giorno);
- **verticale:** la prestazione è concentrata in alcuni giorni interi della settimana (da minimo 2 giorni a massimo 4 giorni);
- **misto:** una combinazione tra part-time orizzontale e part-time verticale (ad esempio, per tre giorni l'orario è di 5 ore e per due giorni è intero);
- **ciclico:** la prestazione è concentrata in alcune settimane nel mese o in alcuni mesi nell'anno¹⁰.

La durata giornaliera dell'orario di lavoro, qualora non venga effettuato l'intervallo meridiano, non può superare le 6 ore¹¹.

ELASTICITÀ DI ORARIO

Il personale part-time può richiedere l'elasticità d'orario di 45 minuti in ingresso, che deve essere recuperata in uscita nella stessa giornata (non è possibile il recupero mensile).

INTERVALLO MERIDIANO

In deroga a quanto praticato nella filiale o nell'ufficio, i part-time possono ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di effettuare in via continuativa un intervallo di:

- 15 minuti, qualora l'orario di lavoro giornaliero a part-time sia fino a 5 ore;
- 30 minuti, qualora l'orario di lavoro giornaliero a part-time sia superiore a 5 ore.

LAVORO SUPPLEMENTARE E FORMAZIONE

Per le eventuali ore di lavoro supplementare o per le ore di formazione retribuita effettuate al di fuori del proprio orario di lavoro, i part-time possono scegliere tra il riconoscimento della relativa retribuzione o il recupero attraverso lo strumento della banca delle ore.

Ricordiamo, infine, che la normativa sul lavoro supplementare del personale a part time non si applica ai Quadri Direttivi, che hanno la cosiddetta "autogestione".

BUONO PASTO

Per il personale a part time il buono pasto è di importo diverso in base al tipo di contratto:

- part time orizzontale senza intervallo = **€ 4,00**;
- part time orizzontale con intervallo = **€ 5,16**;
- part time verticale = **€ 5,16**;
- part time misto = **€ 4,00 o € 5,16** in base ai giorni a part time senza intervallo e ai giorni a tempo pieno nella settimana.

¹⁰ Nel caso di part time "ciclico", i periodi di non lavoro sono scoperti sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

¹¹ D.Lgs. 66/2003

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

L'accordo di armonizzazione del 13 febbraio 2008 sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ha mantenuto l'impianto normativo previsto in Sanpaolo e dall'accordo nazionale, migliorandolo su alcuni aspetti.

L'elezione degli RLS è un passo importante per la tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici. La legge stabilisce che devono essere consultati in merito alla valutazione dei rischi e che possono far ricorso alle autorità competenti qualora ritengano le misure adottate non idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Per garantire il corretto presidio delle strutture aziendali viene individuato un ambito territoriale unico dove sono previsti 5 rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza.

NEO ASSUNTI CON CONTRATTI DI INSERIMENTO

Possibilità, per i giovani colleghi assunti con il contratto di inserimento, di iscriversi al Fondo di Previdenza complementare di Gruppo (FAPA di Gruppo).

Il collega può così costituire una propria posizione individuale previdenziale nella quale la BdA versa il 2% della retribuzione annua lorda e il dipendente iscritto versa il 2% oltre al proprio TFR.

Copertura infortuni professionali ed extra-professionali e per il rimborso per le spese sostenute nel caso di ricoveri o interventi per malattia o infortunio, con massimale di euro 51.650 annui.

Apertura di credito per elasticità di cassa fino a 3.000 euro

PROVVIDENZE ed ALTRE PREVISIONI

ASSEGNI DI STUDIO PER FIGLI DEI DIPENDENTI

In aggiunta agli importi previsti dal CCNL, vengono erogate le seguenti provvidenze ai figli dei dipendenti con reddito individuale inferiore a € 60.000 annui:

- nido/scuola materna assegno annuo di € 120
- scuola elementare borsa di studio alla conclusione di € 150
- scuola media inferiore borsa di studio alla conclusione del ciclo di studio € 150
- scuola media superiore borsa di studio alla conclusione del ciclo di studi € 200
- studi universitari assegno annuo elevato a € 245 se vengono conseguiti tutti i crediti formativi
- premio di laurea (corso triennale) € 150
- premio laurea magistrale € 500 (nel caso di erogazione del premio di laurea breve, l'importo sarà di € 350).

PORTATORI DI HANDICAP

Mantenimento di un assegno annuale di € 2.300 per coniuge o figli a carico, corrisposto entro il mese di giugno.

BUONO PASTO

Resta l'opzione per destinare l'importo del ticket a previdenza complementare o a copertura delle contribuzioni per assistenza sanitaria.

RIMBORSO CHILOMETRICO

Rimborso spese chilometrico di € 0,36 netti (0,38 dal 1° gennaio 2009) nel caso di utilizzo della propria autovettura, senza distinzione di cilindrata e alimentazione.

Il medesimo trattamento viene erogato anche negli spostamenti per la partecipazione a corsi di formazione.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di decesso del dipendente, verrà erogata una annualità al coniuge o, in mancanza di esso, ai figli. L'annualità viene riconosciuta anche ai dipendenti collocati a riposo per totale inabilità al lavoro,

In caso di morte per infortunio professionale ed extraprofessionale sono previste coperture assicurative a carico dell'Azienda che prevedono un indennizzo pari a 4 annualità; nel caso di invalidità permanente l'indennizzo sale a 5 annualità.

PREMORIENZA

In caso di premorienza del dipendente o collocamento a riposo per inabilità al lavoro, l'azienda ha confermato la facoltà di assunzione del coniuge superstite o del figlio.

POLIZZA KASKO

Estensione della copertura assicurativa a carico dell'azienda per l'utilizzo della propria autovettura per esigenze di servizio (Circolare in corso di emanazione)

Per i dipendenti in servizio al 31/12/2006 sono mantenute le seguenti previsioni:

- **Automatismi**, con le medesime regole, anzianità e dinamiche;
- **Premi di anzianità**, con le modalità attuali;
- **Assegno ex ristrutturazione** (ex Premio di rendimento mensilizzato) per il personale già in servizio al 1/11/99
- **La/le giornata/giornate** di permesso retribuito aggiuntivo (ex premio di fedeltà BPdA) fruibile da parte di tutto il personale proveniente dalla Banca Popolare dell'Adriatico che al 17/6/2006 (data di fusione con Sanpaolo) avevano già maturato il diritto. *(1 giorno alla maturazione del 25° anno di anzianità per le Aree professionali, 2 giorni – a 15 e a 25 anni – per i Quadri Direttivi di 1° e 2° liv.)*

FINANZIAMENTI E CONDIZIONI AGEVOLATE

La trattativa sull'armonizzazione ha riguardato anche le condizioni agevolate e i finanziamenti per il personale, ottenendo significativi miglioramenti delle normative ex Intesa ed ex Sanpaolo.

Sarà inoltre previsto per il personale che ha in essere un mutuo prima casa fino a € 150.000 a tasso variabile, la possibilità di chiederne la rinegoziazione, senza costi, alle nuove condizioni di tasso sia variabile che fisso.

Su questo capitolo, il riepilogo delle novità che saranno applicate per tutto il personale necessita ancora di approfondimenti.

L'Azienda deve infatti ancora predisporre, sentita la Funzione Commerciale, la nuova circolare.

Cominciamo ad elencare i punti di novità, rinviando gli approfondimenti dopo i necessari confronti con l'Azienda.

L'Azienda, data la complessità della materia e dei cambiamenti introdotti, non è ancora in grado di comunicare la data di decorrenza delle nuove condizioni.

Consigliamo a coloro che dovranno stipulare, nei prossimi mesi, un mutuo per acquisto prima casa di scegliere il tasso variabile, in quanto sarà poi possibile rinegoziarlo senza costi ai nuovi tassi (sia variabile che fisso).

NUOVA CONVENZIONE PER IL PERSONALE

La Legge Bersani prevede il consenso del cliente per le modifiche alle condizioni di conto e finanziamenti.

Questo comporta che i colleghi dovranno scegliere individualmente se passare all'intera nuova convenzione per il personale oppure mantenere la normativa attualmente in essere (ex Intesa o ex Sanpaolo). Ad esempio, qualora decidessero di tenere il proprio c/c alle attuali condizioni e tassi, l'eventuale richiesta di mutuo e/o apc rimarrà alle vecchie condizioni, e non potranno essere applicati i nuovi massimali e tassi.

La nuova convenzione potrà essere applicate anche al **personale in pensione o in esodo.**

Gli **apprendisti** potranno accedere ai mutui alle stesse condizioni del personale a tempo indeterminato.

MUTUI PER ACQUISTO E RISTRUTTURAZIONE

Si distinguono tra:

- **mutui prima casa**, destinati all'acquisto, costruzione o ristrutturazione di alloggio o casa unifamiliare, con l'eventuale box, destinata ad abitazione principale del dipendente e del suo nucleo familiare; l'immobile deve essere ubicato nel medesimo comune della sede di lavoro o in quello da cui sia raggiungibile quotidianamente la sede di lavoro.
- **mutui seconda casa**, destinati all'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione di alloggio destinata ad abitazione saltuaria del nucleo familiare.

L'importo massimo concedibile nell'arco della vita lavorativa è di € 300.000, utilizzabile cumulativamente o alternativamente per entrambe le fattispecie.

Rientrano nel plafond di € 300.000 anche i mutui richiesti per acquisto prima casa per i figli, che avranno le stesse condizioni previste per i dipendenti, fermo restando

gli scaglioni di tasso previsti (ad esempio: se il dipendente chiede un mutuo prima casa di € 150.000 avrà le condizioni agevolate relative ai mutui fino a quel importo; potrà chiedere anche un mutuo per acquisto prima casa del figlio di € 150.000, e cioè fino al limite del plafond complessivo di € 300.000, il cui tasso sarà quello per i mutui fino a € 300.000, cioè la somma degli importi dei due mutui).

La percentuale massima di erogazione è:

- **massimo il 100% del valore della casa¹²**, in caso di acquisto;
- **massimo l'80% del costo**, nel caso di costruzione e di ristrutturazione.

L'ammontare delle rate annue non può comunque superare il 35% del reddito netto di lavoro del personale e dell'eventuale contestatario; la periodicità delle rate è mensile.

La durata del mutuo potrà essere fino a 30 anni.

Condizioni di tasso fisso e variabile

	PRIMA CASA		SECONDA CASA
	Mutui di importo fino a € 150.000	Mutui di importo fino a € 300.000	fino a € 300.000
Tasso FISSO	Euroirs ¹³ pari durata meno 1,00 (all'attualità 3,80% su mutuo a 20 anni)	Fino 200.000: Euroirs meno 1,00 Fino 250.000: Euroirs meno 0,50 Fino 300.000: Euroirs meno 0,25	Euroirs + 0,25
Tasso VARIABILE	75% dell'MRO ¹⁴ (all'attualità 3,00%)	Fino 210.000: MRO Fino 260.000: MRO + 0,10 Fino 300.000: MRO + 0,20	MRO + 0,65
In caso di finanziamento superiore all'80% gli spread saranno aumentati dello 0,25			

MUTUO PER LAVORATORI CON REDDITO FAMILIARE FINO A € 35.000

Per i dipendenti, compresi gli apprendisti, che hanno un reddito familiare fino a € 35.000 verrà introdotto un mutuo per acquisto prima casa con condizioni maggiormente agevolate:

- importo massimo erogabile € 100.000
- tasso fisso attualmente al 3%
- durata massima fino a 40 anni.

APC CON PIANO DI RIENTRO

L'apertura di credito per elasticità di cassa è concessa, su richiesta del lavoratore, con i seguenti massimali:

- **fino a € 20.000** per qualsiasi esigenza e **senza presentazione di documentazione**
- **ulteriori € 10.000 debitamente documentati** (preventivo di spesa) per spese mediche, acquisto e/o riparazione di veicoli, acquisto di immobili e terreni ad uso del richiedente e del suo nucleo familiare, lavori di ristrutturazione e/o manutenzione dell'alloggio in proprietà o in locazione, spese per i corsi di studio dei figli, spese per mobilio o macchinari di uso domestico, spese per gravi ed eccezionali motivi di famiglia.

L'apertura di credito è interamente fiduciaria.

¹² Valore indicato nel compromesso/preliminare di compravendita o valore accertato dalla perizia tecnica qualora inferiore al prezzo dichiarato.

¹³ L'EUROIRS utilizzato è quello del penultimo giorno lavorativo del mese precedente.

¹⁴ Con decorrenza 30/6/04 il TUR (tasso ufficiale di riferimento europeo) è stato sostituito dal MRO (Main Refinancing Operations), cioè il tasso applicato alle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema fissato periodicamente dalla B.C.E. Il tasso attualmente in vigore è pari al 4,00%.

La rata di ammortamento, comunque, non può superare il quinto della retribuzione netta mensile del richiedente.

La durata massima del piano di rientro è di 12 anni, con rimborso a rate costanti mensili addebitate sullo stipendio.

Il tasso di interesse è pari al MRO vigente al momento della concessione del prestito ed è fisso per tutta la durata del prestito stesso.

APC PER ELASTICITÀ DI CASSA

L'apertura di credito per elasticità di cassa è concessa con i seguenti massimali:

- **€ 3.000** per apprendisti
- **€ 6.500** per Aree professionali
- **€ 10.500** per Aree prof. con oltre 10 anni di servizio e Quadri Direttivi
- **€ 15.000** per Dirigenti.

L'apertura di credito è interamente fiduciaria.

La durata è da intendersi a tempo indeterminato; il tasso di interesse è pari al 2,75%.

CONDIZIONI C/C

Verrà previsto un conto corrente specifico per dipendenti (esente da spese e bolli, tranne per la commissione prelievo su ATM altre banche di € 2,00).

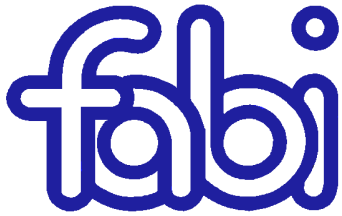
Il nuovo c/c è destinato ai dipendenti non titolari di c/c o, come già detto in premessa, ai dipendenti già titolari di c/c che ne facciano esplicita richiesta.

Possono essere aperti due c/c agevolati:

- c/c di accredito dello stipendio
- altro c/c, eventualmente cointestato con familiare anche non convivente.

Tasso creditore: 1,75%

Tasso debitore: 2,75%.



Segreterie di Coordinamento e Segreterie di Gruppo

INTESA  SANPAOLO

E-mail segreteria@fabintesasampaolo.it

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

ai

rappresentanti sindacali aziendali

coordinatori territoriali

dirigenti sindacali

VERIFICA ACCORDO ESODI 1° AGOSTO 2007

ULTIMA DATA DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE 12 MARZO 2008

In data 5 marzo si è esaurita la verifica sull'andamento dell'accordo 1° agosto 2007. L'obiettivo del Piano d'impresa 2007 2009 di ridurre gli organici del gruppo di 6500 unità è stato ampiamente raggiunto. L'accordo 1 agosto 2007 ha raggiunto un totale di 3439 adesioni volontarie e incentivate a fronte di 2300 previste, di cui 1500 unità nel corso del 2008 e 800 unità nel corso del 2009.

L'azienda ha comunicato l'indisponibilità a superare le riduzioni organici previsti dal Piano d'Impresa e ha indirizzato specifica comunicazione alle Delegazioni Sindacali di chiusura di efficacia dell'Accordo 2007.

Il numero delle adesioni alla data del **29 febbraio** è il seguente:

adesioni complessive **3439** (44% della platea di riferimento)

di cui con i requisiti al pensionamento 152 (4,4% della platea complessiva)

di cui con accesso al Fondo esodi 3287

Rispetto il numero complessivo previsto dall'accordo risultano eccedenti **1139** domande.

L'Azienda ha comunicato che :

- L'accordo non contempla le modalità di accesso al Fondo, quindi, viste le domande presentate in eccesso, sarà adottato il criterio previsto dal D.M. 158/2000: risolvere il rapporto di lavoro "adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione.. ovvero della maggiore età".

Usciranno ,come da comunicazione aziendale:

- in via prioritaria coloro che hanno fatto domanda e sono in possesso dei requisiti pensionistici,
- successivamente le domande pervenute entro il 12 marzo 2008 in possesso dei requisiti di prossimità alla pensione, in caso di parità di condizioni, della maggiore età, **fino alla concorrenza massima di 2300 unità.**

L'Azienda provvederà a fornire riscontro individuale sull' esito della adesione del lavoratore.

Verificato l'andamento del Piano Industriale, l'azienda si è riservata di tornare sull'argomento.

Attendiamo dall'azienda i dati definitivi delle assunzioni previste dall'Accordo 1 agosto 2007 per le uscite dai settori commerciali.

Seguirà comunicato unitario.

Milano, 7 marzo 2008

La Segreteria



CONVENZIONI CURE TERMALI ANNO 2008

Considerato il successo ottenuto negli scorsi anni, anche per il 2008 abbiamo concordato con le più note località termali delle condizioni particolarmente favorevoli per le iscritte e per gli iscritti alla FABI sia in servizio sia in quiescenza o in esodo.

Per altre convenzioni che dovessero essere stipulate successivamente, Vi preghiamo di fare riferimento al notiziario FABI INFORM, pubblicato sul sito della FABI (www.fabi.it).

Per quanto le nostre ricerche siano state le più accurate possibili non escludiamo che possano esserci imprecisioni od omissioni, anche per motivi di spazio, nelle informazioni riportate. E' opportuno, pertanto, che gli interessati chiedano conferma delle condizioni, al momento della prenotazione, direttamente presso gli alberghi o le strutture interessate .

Per usufruire delle convenzioni, occorre esibire la tessera d'iscrizione alla FABI valida per l'anno in corso.

TERME DI ACQUI (AL)

tel. 0144.324390 - fax 0144.356007 Internet www.acquiterme.it

Sconto del 20% per cure termali (esclusi i pacchetti); del 10% per cure estetiche; del 15% per prodotti termali. La presentazione di una ricetta medica riportante la prescrizione di una cura termale convenzionata consentirà l'applicazione dello sconto sulla seconda cura comunque effettuata nell'anno solare.

TERME DI BIBIONE (VE)

Tel. 0431/441111 – Fax 0431/441199 e-mail info@bibioneterme.it

Sconto del 10% per le terapie termali e fisioterapiche (escluse le visite specialistiche, la diagnostica, gli esami di laboratorio). Validità per i periodi dal 16.3.08 al 31.5.08 e dal 1.10.08 al 6.12.08

TERME DI CASTEL SAN PIETRO (BO)

Tel. 051.941247 – fax 051.944423

Sconto del 25% su tutte le cure ad esclusione dei massaggi e riabilitazione motoria.

Sconto 15% sui trattamenti di estetica per minimo 6 trattamenti.

Sconto 10% sui pacchetti benessere.

Assistenza medica gratuita durante il ciclo di cure.

Soggiorno in hotel 3 stelle direttamente collegato ai reparti cure a condizioni facilitate

TERME DI CASTROCARO (FO)

Tel. 0543/767125 Fax 0543/766768 - internet: www.termecastrocaro.it

Abbonamento per n. 9 prestazioni curative: sconto del 15%

Abbonamento per n. 12 prestazioni curative: sconto del 20%

Gli sconti non sono praticati alle prestazioni prescritte da SSN

Massaggi estetici presso il centro "Magiche Acque"

Abbonamento per n. 6 prestazioni: sconto del 15%

Abbonamento per n. 9 o 12 prestazioni: sconto del 20%

TERME DI CERVIA E BRISIGHELLA (RA)

Tel. 0544/9900111 - Fax 0544/990140

e-mail: infocervia@terme.org

Sconto del 10% sui prezzi ufficiali delle cure (almeno 6 trattamenti acquistati in un'unica soluzione)

TERME DI LEVICO E VETRIOLO (TN)

Tel. 0461/706481 Fax 0461/702359 e-mail: termelevico@tin.it

Sconto del 20% sui prezzi ufficiali per cicli di cura effettuati oltre quelli convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale. Prenotare le cure almeno 10 giorni prima.

Particolari facilitazioni con la fidelity-card.

TERME DI LIGNANO SABBIA D'ORO (UD)

Tel. 0431/422217/8 Fax 0431/424488

Aperto dal 1.5.06 al 30.9.08

Sconto del 15% nei mesi di maggio/settembre

Sconto del 10% nei mesi di giugno/luglio

Lo sconto si riferisce a tutti i trattamenti erogati all'interno dello Stabilimento Termale ad eccezione delle visite mediche e della fisioterapia

TERME LUIGIANE – Acquappesa (CS)

Tel. 0982 94052/94054 fax 0982 94478/94705 - internet www.termeluigiane.it

La struttura termale TERME NUOVE è convenzionata col SSN.

Il **GRAND HOTEL DELLE TERME** pratica prezzi convenienti in pensione completa (55/61/78 Euro rispettivamente in bassa/media/alta stagione)

TERME DI SALICE (PV)

Tel 0383/93046 Fax 0383/92534 - e-mail termedisalice@termedisalice.it

Internet: www.termedisalice.it

Sconto del 10% su tutte le cure, non autorizzate dal SSN. Visita medica di ammissione gratuita- Assistenza medica gratuita durante il ciclo delle cure.

TERME DI SALSOMAGGIORE (PR)

Tel. 0524582611 Fax 0524576987

Sconto del 20% sulle tariffe presso lo stabilimento Zoja o presso i reparti cure degli alberghi Porro e Valentini, con esclusione delle prestazioni estetiche, massoterapiche, delle visite specialistiche e degli abbonamenti per cure tradizionali

Sconto 15 % per il soggiorno presso gli alberghi Porro****S , Valentini**** sui prezzi di listino

TERME DI TABIANO (PR)

tel. 0524.564111 – fax 0524.564299 – e mail: info@termeditabiano.it

Internet: www.termeditabiano.it numero verde 800.860379

Sconto medio del 20% sulle tariffe di tutte le cure termali a pagamento e sulle complementari a quelle erogate in regime mutualistico. Sconto del 10% sui soggiorni in hotel.

TERME DI ABANO (PD)

AbanoRitz HotelTerme 5 stelle

Tel.049.8633100 – fax 049.667549 – <http://www.abanoritz.it>

E mail: abanoritz@abanoritz.it

Sconto del 10% sul prezzo di pensione, ad esclusione dei periodi di alta stagione

Hotel Columbia Terme 3 stelle

Tel. 049.8669606 – fax 049.8669430 – e mail: columbia@columbiaterme.it

Sito internet: <http://www.columbiaterme.it>

Prezzi speciali per pensione completa. Libero accesso alle nostre piscine termali con idromassaggio gratuito. Centro benessere.

L'albergo è convenzionato con le USL per cicli di fangoterapia, balneoterapia e aerosol.

Harrys' Hotel Terme 3 stelle sup.

Tel. 049.667011 – fax 049.8668500 e-mail harris@harris.it

Internet www.harrys.it

Sconto del 12% sul prezzo di pensione escludendo il periodo Natale/Capodanno..

Hotel Terme Millefiori

Via Flavio Busonera 67

35031 Abano Terme PD

Tel. 049.8669424 Fax. 049 8669116

Sconto del 10% sui prezzi di listino.

Hotel Smeraldo 3 stelle TOP

Tel. 049.8669555 – fax 049.8669752 –E mail: smeraldo@smeraldoterme.it

Sconto del 15% sui prezzi di pensione completa o mezza pensione.



INCONTRO CON LA D.R. LOMBARDIA SU ORGANICI E PRESSIONI COMMERCIALI

Si è svolto il 22 u.s. l'incontro tra i Coordinatori Territoriali delle RSA delle scriventi OO.SS. e la Direzione Regionale Lombardia di UCB.

Si è discusso di svariati argomenti ad esclusione del tema SICUREZZA che sarà oggetto di uno specifico incontro nel mese di marzo.

ORGANICI ed ATM Evoluto

Riguardo gli organici la situazione è particolarmente delicata a causa di tre fattori:

- le uscite di colleghe e colleghi derivanti dal piano di incentivazione all'esodo;
- il cospicuo numero di aperture di nuovi sportelli;
- l'imminente avvio del progetto di integrazione della rete UCB con le banche retail dell'ex Gruppo Capitalia.

In risposta alle nostre preoccupazioni, già più volte rassegnate alla Direzione Generale dai nostri Organi di Coordinamento, la DR come già comunicato dalla DG a Bologna ci ha confermato che entro marzo verranno inserite nelle agenzie 20 risorse provenienti da altre società del gruppo; inoltre verranno assunti con contratto a tempo determinato di 6 mesi, 18 giovani per far fronte alla necessità di accompagnare con personale UCB la fase di migrazione del sistema informatico verso la rete Bipop Carire prima e successivamente BdR e BdS.

Abbiamo ribadito la nostra preoccupazione in quanto riteniamo che, anche sulla base delle segnalazioni che ci giungono da colleghe e colleghi, il numero complessivo degli organici, ma ancora di più la diffusa frammentazione sul territorio, non consentiranno di affrontare in condizioni adeguate una fase così delicata per di più destinata a protrarsi per almeno un anno.

Il ROR ha ammesso che le condizioni generali non sono certo ideali ma non per questo, a suo avviso, insostenibili anche a fronte dei dati di utilizzo di sistemi remoti sempre più rilevanti.

A tal proposito abbiamo fatto notare come, proprio a causa degli organici sempre più ridotti, un'innovazione come l'ATM evoluto, che certamente contribuisce in modo significativo a ridurre il numero di operazioni allo sportello, si tramuti in un problema: è stato infatti già più volte denunciata alla D.Gen. **l'impossibilità ad effettuare nel totale rispetto delle norme aziendali le operazioni di carico/scarico degli ATM evoluti.**

Su questo punto il ROR ha affermato che a loro non risulterebbe alcuna criticità!

INVITIAMO PERTANTO TUTTE LE COLLEGHE E COLLEGHI A SEGNALARE PER ISCRITTO AL PROPRIO ROL LA FREQUENZA CON LA QUALE SI VERIFICANO SITUAZIONI PER LE QUALI SIETE COSTRETTI AD OPERARE NEL CORSO DELL'INTERVALLO O IN PROSECUZIONE DEL NORMALE ORARIO E A CHIEDERE ISTRUZIONI SU COME COMPORTARSI IN TALI FATTISPECIE. VI SOLLECITIAMO ANCHE A INVIARNE COPIA AI VOSTRI RAPPRESENTANTI SINDACALI.

Vi invitiamo altresì a segnalarci tempestivamente tutte le situazioni di criticità relative al problema organici che dovessero verificarsi.

PRESSIONI COMMERCIALI

Per quanto riguarda il tema delle **pressioni commerciali** abbiamo fatto presente che ci sono giunte diverse segnalazioni circa un clima che definiremmo di ritorno al passato con richiami alla necessità di raggiungere gli obiettivi previsti per l'intero 2008 nel corso del primo semestre e in generale il riaffiorare di modalità e toni che auspicavamo dismessi.

La DR ha affermato che non sono state date direttive diverse dal passato e che il tutto avviene nel rispetto delle regole che, ricordiamo, sono contenute nel protocollo sottoscritto da ABI il 16 giugno 2004 (che per vostra comodità alleghiamo) e richiamato nell'art. 26 del recente accordo di rinnovo del CCNL e nell'accordo aziendale del 25 maggio 2004, del quale riportiamo in calce uno stralcio.

Ci è stata fornita la massima disponibilità ad affrontare eventuali situazioni specifiche che dovessero contraddire tale impostazione ed è stato affermato, come del resto in passato, che l'azienda non tollera atteggiamenti contraddittori della propria politica.

Anche su questo punto vi invitiamo pertanto a segnalarci senza timore le situazioni che ritenete rientrino in questa casistica.

PROGETTO BUSINESS EASY

Si basa sulla partizione della clientela Piccole Imprese in Prime, Core e POE.

Il progetto ancora sperimentale partirà in Lombardia con aprile e ancora non è stato definito dove verranno allocati gli addetti.

PROGETTO SMART AFFLUENT

Si basa sull'individuazione, nell'ambito della clientela indivisa mass market, di quella fascia che per caratteristiche di età, capacità economica, e propensione al risparmio potrebbe diventare Affluent.

Ad oggi sono state individuate 5 risorse: 2 in Mercato Cordusio, 1 in Mercato Fiera, 1 in Mercato Pirelli, 1 presso il Call Center dove continuerà a sedere e lavorerà in questa veste per il Mercato Monza.

Per questo nuovo tipo di attività, detto Smart Affluent, verrà utilizzato il contatto telefonico, un eventuale incontro di conoscenza col cliente e la restante gestione per via "remota".

Stralcio accordo 25/5/2004 tra Unicredit Banca e OO.SS.

Regolamentazione attività commerciali

Le Organizzazioni sindacali hanno più volte denunciato il verificarsi di eccessive ed improprie pressioni commerciali; a tal proposito l'Azienda dichiara che l'attività di indirizzo commerciale deve essere svolta in forme e modi che rispettano le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Allo scopo di chiarire in maniera inequivocabile l'attenzione al rispetto di tali norme, l'Azienda si impegna ad inviare una lettera contenente un messaggio forte e preciso a tutti coloro che ricoprono "ruoli di sintesi" teso a confermare la posizione aziendale sul tema. Tale messaggio sarà portato a conoscenza di tutto il personale.

Tale posizione, più volte oggetto di confronto con le OO.SS., intende riaffermare l'adozione di valori improntati alla massima collaborazione e rispetto, alla gestione coinvolgente dei collaboratori, al lavoro in squadra e alla continua ricerca della soddisfazione del cliente interno ed esterno, sulla base di principi di responsabilità sociale e in coerenza con le conclusioni cui eventualmente si perverrà al "tavolo nazionale".

In linea con quanto sopra, l'Azienda si impegna a far cessare qualsiasi forma di eventuale impropria pressione alla vendita, anche di singoli prodotti, non coerente con tutti i principi sopra enunciati e tendente ad esasperare la prestazione lavorativa dei dipendenti.

Inoltre, l'Azienda conviene che ogni forma di rilevazione di dati e di risultati sia effettuata sulla base di standard predisposti e/o approvati a livello centrale, evitando la pubblicazione di graduatorie nominative comparative.

In attesa dell'implementazione di strumenti di rilevazione informatica l'Azienda si impegna ad evitare qualsiasi utilizzo strumentale o improprio di forme di monitoraggio e rilevazione dei dati.

Allo scopo di verificare la corretta applicazione di quanto sopra si terranno appositi incontri centrali e periferici con i ROR su richiesta delle OO.SS.

Milano, 5 marzo 2008

***I Coordinatori Territoriali Lombardia
Unicredit Banca***

CONTRATTO INTEGRATIVO INTERREGIONALE
Per i Quadri Direttivi e gli appartenenti alle Aree Professionali
(dalla 1[^] alla 3[^]) dipendenti dalle
Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali
di Puglia e Basilicata

Segreterie regionali e Coordinamenti regionali
DirCredito Fabi Fiba Cisl Fisac Cgil Sincra Ugl Uilca
Puglia e Basilicata

SOMMARIO

TRATTAMENTO ECONOMICO	6
Art. 1 - Premio di Risultato	6
Art. 2 - Premio di Anzianità.....	10
Art. 3 - Vice Preposto/Responsabile.....	11
Art. 4 - Indennità di cassa	12
Art. 5 - Trattamento di missione	13
Art. 6 - Contributo pasto	14
Art. 7 - Prestazioni lavorative dei Quadri Direttivi.....	15
PARTE NORMATIVA	16
Art. 8 - Permessi.....	16
Art. 9 - Informazioni alle Organizzazioni sindacali ed incontri periodici	18
Art. 10 - Inquadramenti e Profili Professionali.....	20
Art. 11 - Corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione.....	29
Art. 12 - Fungibilità, sostituzioni.....	33
Art. 13 - Rotazioni.....	34
Art. 14 - Sviluppo Professionale e valutazione del personale.....	35
Art. 15 - Sistemi incentivanti.....	36
Art. 16 - Esami di idoneità	37
Art. 17 - Informativa sindacale.....	38
Art. 18 - Turni di ferie.....	39
Art. 19 - Sicurezza.....	40
Art. 20 - Tutela delle condizioni Igienico-Sanitarie.....	42
Art. 21 - Uso di automezzo privato	43
Art. 22 - Pari opportunità	44
Art. 23 - Condizioni di miglior favore.....	45
Art. 24 - Decorrenza e durata	46

CONTRATTO INTEGRATIVO INTERREGIONALE
PER I QUADRI DIRETTIVI, E GLI APPARTENENTI ALLE AREE
PROFESSIONALI (DALLA 1^ ALLA 3^) DIPENDENTI DALLE
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO/CASSE RURALI
DELLA PUGLIA E DELLA BASILICATA

Il giorno 4 marzo 2008 in Bari, presso la sede della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali di Puglia e Basilicata in Viale L. Einaudi, 15,

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di Puglia e Basilicata, rappresentata dal Presidente Augusto dell'Erba e dalla delegazione sindacale associativa nelle persone di Teresa Fiordelisi, Lazzaro Di Trani, Costante Leone, Mario Pace, Michele Pepe e Lorenzo Zecca, assistiti dal Direttore Giorgio Costantino, da Paola Resta, da Nicola Guastamacchia e in rappresentanza della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo da Silvio De Tommaso e da Manuela Spessa

di seguito indicata per brevità la Federazione

e

La Dircredito regionale, rappresentata da:

FANIUOLO Franco
VECE Carmine

La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), regionale rappresentata da:

DI NOI Pietro
MESSINA Alfio
MOLITERNI Canio
NINNO Nicola
SAMPAOLO Mario

La Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA Cisl) regionale, rappresentata da:

MURINO Tommaso
PANZARINO Gennaro
DE ROSA Pasquale

La Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC Cgil) Regionale, rappresentata da:

ATTICO Saverio
CORRADO Raffaele
GENTILE Mario
LIONETTI Franco

Il Sindacato Nazionale dipendenti Casse Rurali e Artigiane (SINCRA Ugl) regionale, rappresentato da:

URBANO Pasquale
MARGIOTTA Leonardo

La Unione Italiana Lavoro Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA) regionale, rappresentata da:

UNGARO Michele
TEMPONE Franco
MEZZINA Vito
PEPE Vito
LAMONTANARA Francesco

di seguito indicate per brevità le OO.SS.

Visto

quanto previsto dagli art. 28 e 29 del CCNL del 27/09/2005;

Visti

gli accordi nazionali del 23/11/2006 circa la disciplina relativa al premio di Risultato e al nuovo Sistema degli Inquadramenti, e in riferimento alle Norma Transitoria degli art. 96 e 109 del CCNL del 27/09/2005

convengono

di sottoscrivere un nuovo Contratto Integrativo Interregionale di 2° livello per i Quadri Direttivi ed il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali di Puglia e Basilicata, dalla Federazione medesima e dal CO.SE.BA, secondo il seguente articolato.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 - Premio di Risultato

1. Avuto riguardo alla normativa nazionale sul Premio di Risultato, le Parti, considerata la peculiare situazione delle BCC di Puglia e Basilicata ed al fine di meglio sostenere lo sviluppo del Credito Cooperativo in tali regioni, hanno convenuto la seguente disciplina.
2. Con riferimento all'art. 48 del c.c.n.l. 27/09/2005 ed in applicazione dell'accordo nazionale 23/11/2006 in materia di Premio di Risultato, ai fini della determinazione del Premio stesso, da calcolare sui dati dei bilanci 2006 e 2007 si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici con relativi pesi percentuali:

Montante rapportato al numero dei dipendenti	85%
Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero dei dipendenti	10%
R.O.A.	5%

Vengono, inoltre, convenuti i seguenti ambiti di equivalenza:

Fascia 1	da decremento del 25% ad incremento del 25% e oltre
Fascia 2	da decremento del 15% ad incremento del 35% e oltre
Fascia 3	da decremento del 5% ad incremento del 35% e oltre
Fascia 4	incremento dal 10% al 35% e oltre

3. Ad integrazione delle norme nazionali sopra richiamate, si conviene quanto segue:
 - per le BCC neo costituite (intendendo con ciò le BCC che hanno iniziato l'operatività da meno di 5 anni alla data di chiusura dell'esercizio in base ai cui dati viene computato il Premio di Risultato) il Premio di Risultato sarà ridotto del 50%;
 - per le BCC di minori dimensioni (intendendo con ciò le BCC con organico fino a 10 dipendenti alla data di chiusura dell'esercizio in base ai cui dati viene computato il Premio di Risultato) il Premio di Risultato sarà ridotto del 35%;
 - per le restanti BCC, la percentuale da applicare al Risultato Lordo di Gestione per il computo del Premio di Risultato sarà rettificata come da tabella delle rettifiche riportata nell'Allegato B.

4. L'importo del Premio di Risultato per l'anno 2007 (computato in base ai dati del bilancio 2006) è quello riportato nell'Allegato A e sarà erogato, compatibilmente alle esigenze tecniche, unitamente alle retribuzioni del mese di marzo 2008.
5. Per i dipendenti della Federazione e del CO.SE.BA. sarà corrisposto un premio pari alla media dei premi erogati dalle BCC maggiorato del 30%.
6. L'ammontare complessivo del Premio di Risultato sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui alla tabella che segue.
7. Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, nel mese di ottobre, al personale in servizio nel mese di erogazione, salvo quanto previsto al successivo c. 12 del presente articolo, e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. L'inquadramento e/o Livello retributivo da prendere in considerazione è quello da questi ricoperto al 31 dicembre dell'anno di misurazione. In caso di passaggio di inquadramento e/o livello retributivo nel corso dell'anno di misurazione, il Premio di Risultato spettante sarà proporzionalmente suddiviso secondo le scale parametriche previste.
8. Il Premio di Risultato spetta anche ai lavoratori assunti nel periodo di misurazione con contratto a termine (di qualsiasi natura) in proporzione ai mesi lavorati.
9. 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.
10. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.
11. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.
12. Il Premio di Risultato verrà erogato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia:
 - a) passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3 dell'art. 62 del CCNL 27/09/2005. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni;
 - b) cessato dal lavoro per superamento del periodo di comporto per malattia od infortunio previsto dall' art. 74 CCNL 27/09/2005 o per invalidità permanente riconosciuta a termini della legge sulla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia; per recesso del lavoratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.; per

pensionamento; per morte del lavoratore. Il Premio di Risultato verrà erogato in misura proporzionale ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni;

13. Per le BCC di nuova costituzione e quelle interessate da processi di fusione, uscite da amministrazione straordinaria ovvero in situazioni di criticità che le Parti dovessero accertare in apposite procedure di verifica, il Premio di Risultato verrà determinato con accordi specifici e comunque in coerenza di quanto previsto nell'accordo nazionale del 23/11/2006.
14. Il Premio di Risultato non maturerà:
 - a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA presenta un bilancio senza utili di esercizio;
 - b) se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.
15. L'erogazione del Premio di Risultato sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. che hanno negoziato il presente C.I.I..

SCALA PARAMETRALE di cui all'art. 1 del C.I.I. per le BCC/CRA di Puglia e Basilicata

INQUADRAMENTI	SCALA PARAMETRALE
Quadri direttivi	
4° livello	232,50
3° livello	196,80
2° livello	175,70
1° livello	165,20
3 ^a Area Professionale	
4° livello	144,75
3° livello	134,55
2° livello	127,00
1° livello	120,00
2 ^a Area Professionale	
2° livello	113,00
1° livello	107,00
1 ^a Area Professionale	
livello unico	100,00

Art. 2 - Premio di Anzianità

1. Al raggiungimento dei 25 anni di anzianità di servizio nel Movimento, al dipendente va erogato un premio di anzianità nella misura del 150% delle seguenti voci retributive tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio stesso: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle.
2. In aggiunta al pagamento del premio, da effettuarsi nel mese di maturazione dei requisiti, la Federazione annualmente organizzerà una cerimonia di premiazione per coloro che abbiano raggiunto i 25 anni di anzianità di servizio nel Movimento.
3. Il presente articolo sostituisce quanto previsto dall'art. 102 del CCNL 27/09/2005.

Art. 3 - Vice Preposto/Responsabile

1. Nelle unità funzionali, comunque denominate, l'Azienda individuerà un elemento al quale attribuire per iscritto il ruolo di vice preposto/responsabile con il compito di coadiuvare il preposto/responsabile nel raggiungimento degli obiettivi prefissati dai piani strategici annuali.
2. A tale scopo, su richiesta delle OO.SS. firmatarie, si procederà ad un incontro in sede di Federazione con le Aziende interessate al fine di ricercare soluzioni condivise in merito alla individuazione delle realtà operative che, per dimensioni e complessità, richiedono il ruolo di cui al comma che precede, ove non fosse già stato istituito dall'Azienda.
3. Al personale così individuato presso le succursali sarà corrisposta una speciale indennità di vice preposto pari al 75% della speciale indennità di preposto corrispondente al suo inquadramento. Detta indennità non verrà corrisposta in caso di assenza del preposto superiore al giorno in quanto, in tali casi, verrà liquidata l'indennità di sostituzione con la differenza di inquadramento con il grado spettante contrattualmente al preposto.
4. L'attribuzione del ruolo di cui al presente articolo costituisce elemento di valutazione professionale e concorre allo sviluppo di carriera del personale interessato.

Art. 4 - Indennità di cassa

1. In relazione alle attuali modalità di svolgimento del servizio di cassa, ai dipendenti impiegati come cassieri, va corrisposta l'indennità contrattuale di rischio cassa, correlata al periodo di adibizione, nelle misure di seguito indicate:

Oltre 8 giorni nel mese:	l'intera indennità di rischio mensile
Da 3 a 8 giorni nel mese:	il 50% dell'indennità di rischio mensile
Per un periodo minore:	quanto previsto al 4° comma dell'art. 49 CCNL 27/09/2005.

Art. 5 - Trattamento di missione

1. Nell'ambito delle disposizioni di cui al chiarimento al verbale dell'art. 60, del CCNL 27/09/2005, qualora il dipendente dovesse effettuare nell'arco della medesima giornata più di una missione a corto raggio (di distanza non superiore ai 25 Km), ma queste, complessivamente considerate, comportino una percorrenza chilometrica totale superiore a 50 Km, è da applicare il regime ordinario di cui ai primi due commi del medesimo articolo 60.
2. Al personale che effettua almeno 5 giornate consecutive di missione che inizia e termina a cavallo di due mesi, detto periodo viene riconosciuto utile per intero ai fini dell'applicazione di quanto previsto al successivo 4° c. dell'art. 60.

Art. 6 - Contributo pasto

1. L'importo del contributo pasto (ticket) viene fissato nella misura di € 7,50 con decorrenza dal 1° Marzo 2008.
2. Ferme restando le previsioni di legge in materia di erogazione e fruizione dello stesso, il contributo pasto (ticket) va riconosciuto con la medesima decorrenza:
 - per ciascuna giornata di presenza in servizio;
 - per ciascuna giornata di lavoro part-time per l'importo ridotto di € 4;
 - per ciascuna giornata di permesso sindacale a qualsiasi titolo usufuita;
 - per ciascuna giornata di presenza in servizio per il personale che usufruisce dell'astensione dal lavoro per allattamento di cui al D.Lgs. n. 151/2001.
3. In alternativa al contributo pasto (ticket), il dipendente può richiedere annualmente, con comunicazione da inviare all'Azienda entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, che il datore di lavoro proceda al versamento sulla propria posizione individuale accesa presso il Fondo Pensione Nazionale BCC dell'intero importo che sarebbe stato dovuto al dipendente se l'Azienda avesse corrisposto il contributo pasto giornaliero. Detto versamento, pari al costo sostenuto dall'Azienda in caso di erogazione diretta del contributo pasto, viene effettuato dall'Azienda su base mensile tenendo conto delle previsioni statutarie, tempo per tempo vigenti, del Fondo Pensione Nazionale BCC.

Disposizione transitoria

Per il solo anno 2008 l'opzione prevista dall'ultimo comma del presente articolo potrà essere esercitata entro il mese di aprile 2008.

Art. 7 – Prestazioni lavorative dei Quadri Direttivi

1. Entro 30 giorni dalla stipula del presente C.I.I., la Federazione provvederà ad elaborare specifico progetto con l'obiettivo di orientare le Aziende associate nella quantificazione della apposita erogazione prevista al 3° comma dell'art. 98 CCNL 27/09/2005 a fronte di un impegno lavorativo temporale particolarmente significativo del personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi.
2. Tale progetto verrà presentato alle OO.SS. stipulanti con le quali si avvierà un confronto finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise.

PARTE NORMATIVA

Art. 8 – Permessi

1. Salve le agevolazioni di cui alla Legge 104/1992, con riferimento all'art. 88 del CCNL 27/09/2005, al lavoratore/trice con familiare fiscalmente a carico portatore di handicap, verrà erogato annualmente, insieme alla retribuzione del mese di giugno, la somma di € 2.500,00 dietro presentazione di adeguata documentazione.
2. Con riferimento all'art. 54 CCNL 27/09/2005 vanno concessi permessi retribuiti anche nei casi di nascita di figli, necessità di assistenza per visite specialistiche (incluse le indagini radiologiche), inizi di ricoveri in strutture ospedaliere pubbliche e private, seguiti o meno da degenza, interventi chirurgici di familiari (intesi come: coniuge o l'altro componente di un'unione di fatto ed eventuale prole, parenti e affini entro il 2° grado), visite mediche (urgenti) del dipendente, citazioni a testimoniare. Le aziende, su richiesta scritta dell'interessata/o presentata con un ragionevole periodo di preavviso, ove possibile, concederanno detti permessi retribuiti in misura adeguata agli eventi che li giustificano ed in modo perequato in ambito aziendale. In ogni caso, i permessi retribuiti di cui sopra saranno, in particolare, concessi nelle seguenti misure, oltre la giornata in cui si è verificato l'evento:
 - per nascita di figli: di norma 1 giorno lavorativo successivo, anche se la nascita avviene in un giorno festivo o semifestivo o di sabato;
 - per decesso di familiari (intesi come sopra): di norma, 2 giorni lavorativi successivi anche se il decesso avviene in un giorno festivo o semifestivo o di sabato;
 - per malattia certificata del figlio minore di 3 anni: 3 giorni di permesso retribuito nell'anno solare per figlio.
3. Le Aziende altresì concederanno permessi non retribuiti per un massimo di 20 giornate lavorative all'anno per:
 - per malattia dei figli e/o equiparati fino a 10 anni inclusi di età, ad estensione di quanto previsto dall'art. 47, 2° co., D.Lgs. 151/2001, dietro presentazione di idonea certificazione;
 - per necessità di inserimento dei figli e/o equiparati all'asilo e/o scuola materna e/o equiparati all'asilo nido e/o scuola materna e/o scuola elementare.
4. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture

terapeutico-riabilitative e socio assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Il periodo di sospensione delle prestazioni lavorative di cui sopra è considerato come aspettativa non retribuita. Il dipendente, familiare di un tossicodipendente, può a sua volta essere posto, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e/o riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze interessato ne accerti la necessità.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

Le parti raccomandano alle Aziende di prendere in particolare considerazione le situazione dei dipendenti e dei loro familiari, intesi come sopra, affetti da malattie irreversibili o di particolare gravità, al fine di assicurare modalità di flessibilità temporale della prestazione lavorativa funzionali alle esigenze terapeutiche o di assistenza.

Art. 9- Informazioni alle Organizzazioni sindacali ed incontri periodici

- 1) Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 27/09/2005, le Aziende singolarmente, anche per il tramite della Federazione, forniranno, annualmente, entro il mese di maggio, alle Organizzazioni sindacali firmatarie, in apposite riunioni, informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive della BCC, la interrelazione con il movimento in generale ed in Puglia e Basilicata, con particolare riferimento ai problemi occupazionali.
- 2) Alle Organizzazioni sindacali firmatarie vanno comunicati, inoltre, dati riepilogativi sui seguenti argomenti:
 1. il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e di aggiornamento e qualificazione per tutto il personale, evidenziando quanti lavoratori, suddivisi per genere ed inquadramento, non hanno potuto accedere al piano formativo aziendale;
 2. gli elenchi dei nuovi dipendenti, con specificazione delle seguenti condizioni di assunzione:: contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo parziale, contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 30 CCNL 27/09/2005, contratto a termine di cui all'art. 31 CCNL 27/09/2005, distacchi di cui all'art. 31bis CCNL 27/09/2005, categorie protette e percentuali di applicazione della normativa di legge vigente, relativi inquadramenti;
 3. i trasferimenti avvenuti ed i rapporti di lavoro cessati;
 4. organigramma aggiornato;
 5. gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte, distinti per Aree professionali e Quadri Direttivi e all'interno delle stesse per livelli retributivi e con indicazione del numero di dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
 6. andamento complessivo, della Banca delle ore ed eventuali problematiche scaturite in relazione alla sua applicazione;
 7. gli interventi effettuati o previsti per la eliminazione, in occasione di nuove costruzioni o di rilevanti ristrutturazioni di edifici adibiti all'attività aziendale, delle barriere architettoniche che rendono difficoltoso l'accesso ai portatori di handicap.
 8. Copia del bilancio di esercizio approvato dagli organi societari relativo all'anno precedente.
 9. I dati relativi ad assunzioni, trasferimenti e cessazioni di rapporti di lavoro vanno suddivisi tra personale maschile e personale

femminile.

3. Le Aziende, inoltre, singolarmente, anche per il tramite della Federazione, a fronte di richieste urgenti anche di una O.S. firmataria, procederanno ad un esame congiunto con tutte le OO.SS. firmatarie dei fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane al fine di ricercare soluzioni condivise in relazione a particolari situazioni di necessità.
4. Le Aziende promuoveranno, per il tramite della Federazione, apposite riunioni con le OO.SS. firmatarie, per esaminare eventuali proposte di introduzione di forme di telelavoro. Le eventuali intese raggiunte, previa comunicazione alle Parti Nazionali, faranno parte integrante del presente C.I.I..
5. Le Aziende comunicheranno alle OO.SS. che hanno negoziato il presente C.I.I., mensilmente, l'ammontare del lavoro straordinario effettuato (così come definito nell'art. 127 CCNL 27/09/2005), suddiviso per numero di addetti e per unità operative, reparti, uffici comunque denominati. Qualora dovessero evidenziarsi situazioni di particolare anomalia circa il ricorso al lavoro straordinario, anche in risultanza dei controlli previsti dal 3° c. dell'art. 129 CCNL (testo coordinato) 27/09/2005, su iniziativa anche di una delle Parti, si procederà ad apposita riunione per ricercare idonee soluzioni, anche in rapporto alla consistenza quantitativa degli organici.
6. Tempestivamente le Aziende comunicheranno alle OO.SS. Aziendali, informativa scritta in caso di:
 - a. apertura e/o dismissione e/o trasferimento di sportelli e/o Uffici
 - b. trasferimento di personale tra le Filiali e/o Uffici;
 - c. adozione di nuovi strumenti organizzativi, quali a titolo esemplificativo: regolamenti interni, mansionari, modifiche all'organigramma aziendale, controlli a distanza e/o informatici (fatte salve le specifiche procedure di consultazione contrattualmente previste), ecc.;
 - d. adozione di regolamenti di disciplina e sue modificazioni;
 - e. ristrutturazione di sedi, Filiali, Uffici;
 - f. richieste di rotazione del personale, di cui all'art. 14.
7. In riferimento ai punti d) e) ed f) del comma che precede, le R.S.A., o in mancanza le OO.SS. regionali firmatarie del presente contratto, potranno formulare proprie osservazioni. L'Azienda promuoverà un incontro, da tenersi entro 10 giorni dalla richiesta, al fine di valutare dette osservazioni.

Art. 10 - Inquadramenti e Profili Professionali

Aree professionali

1. Ferme restando le disposizioni di cui al Cap. XVI, Parte Speciale, C.C.N.L. 27/09/2005 e ad integrazione delle stesse, si conviene di dare specifica attuazione al nuovo sistema di inquadramento con decorrenza 1.12.2001 che costituisce parte integrante del presente C.I.I. tranne per le parti modificate da questo articolo e che di seguito sono riprese. Sono fatte salve le posizioni di inquadramento e/o di livello retributivo migliorative aziendali stabilite alla data del presente accordo.
2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.
3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.
4. Di seguito sono riportati, in applicazione di quanto previsto dalla Norma transitoria dell'art. 109 del CCNL 27/09/2005, taluni profili professionali esemplificativi relativi alla 3^a Area Professionale.

1° livello retributivo – Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad es. commissioni, spese, valute, cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli e distinte;
- addetti ai “terminali” nell'ambito dei sistemi c.d. in “tempo reale” – e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;
- operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- addetti ad attività proprie dell'area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera

2° livello retributivo – Profili

- Cassiere coordinatore: lavoratore che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, in strutture operative con due casse prevalentemente funzionanti, gestisce assegni, effetti, valori in bianco e contante, curandone la distribuzione ai cassieri; provvede, a fine giornata, al ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione in caveau; provvede al ritiro della documentazione inerente le operazioni di cassa, stilando la situazione riepilogativa;
- Addetto titoli/investimenti: lavoratore che cura la relazione con la clientela, fornendo consulenza ed assistenza, ponendo in essere le operazioni necessarie per l'ottimizzazione e i rendimenti attesi dai clienti ed i ritorni economici della Banca.
- Addetto fidi: lavoratore che provvede a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela ed alla stesura del commento relativo.
- Addetto titoli (back-office): lavoratore che gestisce l'esecuzione della negoziazione dei titoli di terzi, la corretta applicazione della normativa e delle disposizioni degli intermediari finanziari.
- Addetto titoli proprietà (tesoreria): lavoratore che gestisce la liquidità dell'azienda, i titoli di proprietà, l'emissione delle obbligazioni della Banca.
- Addetto risk control: lavoratore che, nell'ambito del sistema dei controlli interni, verifica il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e controlla la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati.
- Addetto alla Contabilità: lavoratore che gestisce qualificati adempimenti contabili, fiscali e di bilancio della banca;
- Addetto all'Ufficio Estero/Merci: lavoratore che si occupa delle operazioni con l'estero dei clienti.
- Preposto a succursale con un addetto, compreso il preposto, salva diversa migliore determinazione aziendale

3° livello retributivo – Profili

- Cassiere coordinatore: lavoratore che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, in strutture operative con più di due casse prevalentemente funzionanti, gestisce assegni, effetti, valori in bianco e contante, curandone la distribuzione ai cassieri; provvede, a fine giornata, al ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione in caveau; provvede al

ritiro della documentazione inerente le operazioni di cassa, stilando la situazione riepilogativa;

- Addetto allo sviluppo e consulenza che gestisce gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;
- Preposto a succursale con due addetti, compreso il preposto, salvo diversa migliore determinazione aziendale.

4° livello retributivo - Profili

- preposti dall'azienda ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno 8 elementi oltre il titolare;
- lavoratori che vengano stabilmente incaricati dall'azienda di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo di 1° e 2° livello e a questi rispondano direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno 9 elementi da loro stessi coordinati;
- Preposto a succursale con 3 addetti, compreso il preposto, salvo diversa migliore determinazione aziendale.

5. Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e al 2° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

Quadri direttivi

8. In applicazione della norma transitoria dell'art. 96 del CCNL 27/09/2005 e con l'esigenza di armonizzare quanto previsto dalla previgente normativa integrativa in tema di inquadramento professionale dei Quadri con le nuove norme relative ai Quadri Direttivi, si elencano alcuni profili professionali esemplificativi in riferimento a ciascun livello retributivo.

1° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

- il personale di elevata professionalità che, adibito a mansioni di consulenza qualificata nel campo finanziario e dello sviluppo, esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità che, adibito a mansioni altamente specializzate nel campo del servizio estero-merci, esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- preposto a succursale con 4 - 5 addetti, compreso il preposto, la cui autonomia, nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda, comporti poteri di scopertura e negoziazione di assegni per cassa; il compito di elaborare il piano ferie e di gestire permessi e rotazioni del personale che coordina; provvedere alla raccolta ed istruttoria completa delle domande di fido di pertinenza della dipendenza, con conclusivo parere motivato;
- responsabile del servizio cassa con almeno 5 addetti (compreso lo stesso) per sportello e che svolge mansioni di coordinamento del servizio con responsabilità della custodia dei valori;
- responsabile di Sala, con almeno 6 addetti (compreso lo stesso), la cui autonomia comporti poteri di scopertura e negoziazione assegni per cassa;
- responsabile della gestione e manutenzione degli immobili delle BCC/CRA, nonché delle operazioni di estimo e delle visure ipocatastali finalizzate alla erogazione di mutui ipotecari o crediti speciali;
- responsabile dell'ufficio Borsa/Titoli che, di fatto, in autonomia, fornisce consulenza ed assistenza complete, sia alla direzione che alla clientela, sugli investimenti in titoli e/o investimenti finanziari, in relazione alla situazione del mercato mobiliare e/o finanziario in genere, gestendone la conseguente operatività;
- responsabile marketing e comunicazioni che, di fatto, in autonomia nell'ambito delle decisioni aziendali, effettua la proposizione di prodotti, campagne di comunicazione e pubblicità, promuove l'introduzione e ne cura la gestione di iniziative commerciali per segmenti di clientela, cura la realizzazione e diffusione di riviste, pubblicazioni, periodici, comunicati stampa, cura le manifestazioni e l'immagine esterna dell'azienda con eventi o simile, e per tutto quanto sopra si può avvalere dell'apporto tecnico ed operativo anche di altri settori aziendali.
- responsabile dell'ufficio che assolve a funzioni di Segreteria Generale (o Affari Generali), con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute; adempie alle attività che comportano la gestione amministrativa del personale, la gestione dei rapporti con i soci e con gli organi sociali e con gli enti esterni;

supporta la Direzione Generale e la Presidenza; assolve agli adempimenti assembleari e consiliari; cura la corrispondenza ed il protocollo e/o gestisce i rapporti con i fornitori, con la Vigilanza, le Associazioni di categoria, le Assicurazioni ed enti vari.

2° livello retributivo

E' compreso in questo livello retributivo:

- il personale individuato attraverso i profili professionali del 1° livello retributivo preposto ad unità operativa complessa;
- preposto a succursale con 6 - 7 addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 3° alinea del livello retributivo precedente, con aggiunta di competenze specialistiche;
- il 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;
- il 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 dei 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;
- il responsabile dell'ispettorato interno, che in autonomia e 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;
- il responsabile del Risk Control interno che, in autonomia, è responsabile della struttura che concentra le funzioni di misurazione e controllo integrato del complesso dei rischi aziendali, gestendo i sistemi che consentono di identificare, misurare e controllare l'esposizione alle singole fattispecie di rischio;

- il responsabile della organizzazione, che, sulla base di direttive generali, cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, in termini attuali e di sviluppo; al fine 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; funge da interfaccia con la società fornitrice del sistema informativo principale e dei sistemi relativi ai servizi, cura i vari profili ed abilitazioni dei singoli utenti. Valuta e propone i nuovi prodotti hardware e software;
- il responsabile della tesoreria, che, sulla base di direttive generali, gestisce organicamente le liquidità aziendali, al fine seguendo compiutamente l'andamento dei mercati ed intrattenendo rapporti con operatori monetari e finanziari: fornisce organicamente indirizzi, informazioni e consulenza all'ufficio titoli; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per l'impiego delle liquidità aziendali;
- il 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, e gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione dei settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario.

3° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

- il responsabile della funzione contabile, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile della segreteria fidi, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile dell'ispettorato interno, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;

- il responsabile della organizzazione, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile di centro di elaborazione dati, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile della tesoreria, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile dell'area legale, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che con autonomia e con poteri di firma presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, e gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione dei settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario;
- preposto a succursale con 8-9 addetti, compreso il preposto, che, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione del credito, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse tecniche ed umane affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima.

4° livello retributivo

E' compreso in questo livello retributivo:

- il personale individuato attraverso i profili professionali del 3° livello retributivo responsabile di strutture ovvero di unità funzionali comunque complesse e con un numero di addetti superiore a 12;

- preposto a succursale con 10 o più addetti, compreso il preposto, che, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione del credito, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse tecniche ed umane affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima;
 - il personale inquadrato nella presente categoria con incarico di vice direzione generale che non sia stato inquadrato dall'azienda nella categoria dei Dirigenti.
8. Le Parti, in ogni caso, si riservano di affrontare, entro tre mesi dalla data del presente accordo, l'intera materia relativa alla categoria Quadri Direttivi per quanto riguarda la correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali eventualmente definiti nel presente articolo, nonché per quanto previsto nell'art. 104 del CCNL del 27/09/2005, in materia di sviluppo professionale nell'area Quadri Direttivi. Le intese raggiunte faranno parte integrante del presente C.I.I..

Preposti a succursale

9. Per quanto riguarda i preposti a succursale, in coerenza alle precedenti previsioni integrative, di seguito si individuano gli inquadramenti minimi spettanti:

Filiale con n° addetti compreso preposto	Inquadramento preposto
1	3 [^] area - 2° livello
2	3a area- 3° livello
3	3a area - 4° livello
4 - 5	QD 1° livello
6 - 7	QD 2° livello
8 - 9	QD 3° livello
10 in poi	QD 4° livello

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Aziende, nell'ottica di migliorare le condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro, si impegnano, nel caso di succursale con un solo addetto, a prevedere per gli stessi livelli di limitata operatività.

Art. 11 - Corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione.

1. Conformemente a quanto previsto nell'art. 63 del CCNL del 27/09/2005, le Parti convengono che la formazione continua del personale:
 - rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
 - concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera;
 - assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane del Movimento Cooperativo in particolare;
 - assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

2. Inoltre, le Parti attribuiscono particolare valore all'attività svolta dalla Federazione delle Banche di Credito cooperativo di Puglia e Basilicata quale istituzione consortile deputata all'organizzazione e alla erogazione dell'attività formativa nei confronti delle BCC aderenti, sia per l'aderenza dei progetti formativi alla realtà operativa, sia per i vantaggi derivanti dall'uniformità della metodologia formativa del personale, sia per la convenienza del rapporto costi/benefici della formazione stessa.

3. Pertanto la Federazione e le Aziende promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto delle norme che seguono, in aggiunta e/o modificazione di quanto già previsto nel CCNL:
 - 1) Le Aziende, singolarmente, anche per il tramite della Federazione, provvederanno a comunicare alle OO.SS. regionali entro il mese di gennaio per ogni BCC le ore di formazione (aziendali e regionali) effettuate da ogni dipendente nel corso dell'anno precedente, e quanti dipendenti, suddivisi per genere, non hanno potuto accedere al piano formativo aziendale evidenziandone la causa o motivazione. Su richiesta delle OO.SS. regionali si terrà un apposito incontro, da effettuarsi entro 10 giorni dalla richiesta, per esaminare le situazioni di particolare criticità eventualmente verificatesi. In detto incontro si cercheranno soluzioni condivise tra le OO.SS. e la BCC al fine di recuperare le migliori condizioni per la massima partecipazione del personale alla formazione offerta dalla propria azienda.
 - 2) Le singole Bcc comunicheranno entro il mese di gennaio alle RSA o, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie, il piano di formazione previsto per l'anno in corso relativo a tutto il personale, suddiviso in formazione da

svolgere durante il normale orario di lavoro (24 ore individuali annuali; 29 ore individuali per i nuovi assunti) e “ulteriore” pacchetto formativo (26 ore individuali annuali). Il Piano di formazione annuale dovrà prevedere un’offerta formativa diversificata per le Aree Professionali e per i Quadri direttivi, nonché percorsi di formazione per la creazione di specializzazioni professionali tra il personale dipendente, anche se suddivisi in più anni, nella previsione del Ccnl 27/09/2005. Su richiesta delle RSA e/o OO.SS firmatarie si terrà un incontro, da effettuarsi nei termini di cui al capoverso che precede, per effettuare valutazioni congiunte.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le riunioni di lavoro indette dall’azienda per l’illustrazione di piani operativi e/o di nuovi prodotti o di nuove procedure organizzative e/o telematiche, non sono incluse nell’offerta formativa annuale.

4. Le BCC comunicheranno, entro il mese di febbraio, per iscritto a ciascun dipendente il programma dei corsi predisposti sia a livello aziendale che regionale. Il personale potrà formalizzare le proprie aspirazioni formative individualmente per iscritto alla singola BCC entro 15 giorni dalla data di comunicazione. Entro i 15 giorni successivi, l’Azienda porterà a conoscenza di tutto il personale il programma formativo dell’anno in corso. Eventuali modifiche del piano, derivanti da sopravvenuto impedimento del lavoratore o da sopravvenute esigenze dell’azienda, saranno portate a conoscenza del personale mediante affissione in bacheca. L’Azienda favorirà il recupero del corso di formazione già programmato e non usufruito dal singolo dipendente.
5. Le ore di “pacchetto formativo” (24 ore annuali) che non fossero state effettuate dal dipendente, verranno aggiunte al pacchetto formativo individuale dell’anno successivo.
6. Le parti convengono che l’autoformazione è da considerare strumento eccezionale, soprattutto per quanto riguarda il pacchetto formativo delle 24 ore annuali. Nel caso in cui se ne rendesse necessario l’utilizzo, le BCC cureranno con particolare attenzione i seguenti aspetti:
 - a. dovrà essere effettuata in locali idonei e, comunque, non a contatto con il pubblico;
 - b. non dovrà essere interrotta da attività lavorative;
 - c. se prolungata oltre il normale orario di lavoro, dovrà essere retribuita.
 - d. non dovrà essere inserita nel pacchetto formativo delle 24 ore annuali.

7. I lavoratori addetti allo sportello di cassa o al servizio di front-office nel quale sia compresa la possibilità di essere adibiti allo sportello di cassa, o già adibiti ad altre mansioni, e che non abbiano già esperienza dello stesso, riceveranno un addestramento teorico-pratico, mediante affiancamento, per un periodo di almeno 15 giorni lavorativi durante il quale non potranno assumere responsabilità patrimoniali. Per lo stesso periodo, detti lavoratori non percepiranno l'indennità contrattuale per rischio di cassa. Al personale adibito ad altre mansioni, richiamato allo sportello di cassa, anche in via occasionale, dopo un significativo periodo di tempo e che abbia già usufruito dell'addestramento sopra indicato, saranno riconosciuti due giorni di affiancamento.
8. La Federazione istituirà, corsi di addestramento per i neo assunti, sia a tempo indeterminato che con contratto di apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento e con contratto a tempo determinato superiore ai 12 mesi, da svolgersi nel normale orario di lavoro, entro i primi 3 mesi dal loro inserimento in azienda. La durata del corso sarà di cinque giorni lavorativi. Tale corso è da intendersi obbligatorio. La finalità del corso sarà quella di agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in azienda e verterà sia su materie di carattere generale (cooperazione e ruolo delle BCC) che sull'operatività pratica delle BCC. Ai partecipanti sarà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute. Durante lo svolgimento dei corsi sarà previsto l'intervento (per due ore complessive), delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Interregionale di 2° livello.
9. Ulteriori corsi indetti ed organizzati per addestramenti professionali, in aggiunta alle offerte formative di cui al presente articolo, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa. La Federazione, nel corso degli incontri di cui al punto 4) del presente articolo, ne fornirà apposita tabella informativa. Qualora per motivi organizzativi, e una volta esaurito l'espletamento del pacchetto di cui alla lett. a dell'art. 63 del CCNL (24 ore), dovesse essere necessario effettuare detti corsi nella giornata di sabato, ciascun dipendente potrà parteciparvi per un massimo di 5 giorni all'anno e comunque non per settimane consecutive. A ciascun lavoratore appartenente alle tre Aree professionali sarà riconosciuto il pagamento del lavoro straordinario feriale (+25%) per il tempo della partecipazione. Ai lavoratori inquadrati nella categoria dei quadri direttivi tale partecipazione contribuirà ad essere considerata nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 98, co. III, del CCNL.
10. In riferimento al comma 18 dell'art. 63 del CCNL e ad integrazione di quanto ivi previsto, nel caso in cui le Aziende intendano promuovere offerte formative organizzate e/o gestite da enti, società e/o organizzazioni esterne al movimento, anche se finanziate da Fondi categoriali,

intercategoriali, nazionali od europei, dovranno darne preventiva informazione alle R.S.A. e alle OO.SS. regionali, le quali, entro 5 giorni dalla comunicazione, potranno richiedere un incontro, anche in sede aziendale, per presentare proprie osservazioni. In detto incontro saranno esaminati gli aspetti organizzativi, i contenuti, i destinatari, le finalità, le localizzazioni ed i tempi, e se tali iniziative prevedono esami valutativi finali.

11. In ogni caso, detti corsi si svolgeranno durante il normale orario di lavoro e, se svolti fuori sede aziendale, verrà riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio ed delle spese di vitto e pernottamento, a piè di lista, nonché - in sostituzione dell'importo di cui all'art. 60 del CCNL - un'indennità giornaliera pari ad € 15,00.

Art. 12 - Fungibilità, sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze aziendali, l'Azienda può attribuire al lavoratore inquadrato nella 3^a Area Professionale anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.
2. Ove al lavoratore vengano temporaneamente affidate, in via continuativa e prevalente, attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.
3. Resta fermo che nei casi di sostituzioni di lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi da parte di dipendenti inquadrati nelle aree professionali, questi ultimi hanno diritto, per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico corrispondente all'inquadramento previsto per le mansioni superiori svolte, oltre alle eventuali indennità contrattuali spettanti per dette superiori mansioni. In tali casi il sostituto conserva l'applicazione della normativa contrattuale riferita al proprio inquadramento.
4. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, trova applicazione quanto previsto all'art. 111 del CCNL 27/09/2005.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti raccomandano alle Aziende particolare cautela nell'utilizzazione dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello nelle mansioni proprie dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello che, comunque, dovrà avvenire solo in casi eccezionali.

Art. 13 - Rotazioni

1. Al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti anche in relazione ai percorsi formativi attuati in azienda finalizzati allo sviluppo professionale e di carriera, di cui al successivo art. 14, le BCC e la Federazione promuoveranno programmi triennali di rotazione del personale, dandone informativa alle OO.SS. aziendali. Annualmente, nell'ambito dell'informativa di cui all'art. 5, le Aziende comunicheranno alle OO.SS. stipulanti il numero delle rotazioni attuate, suddivisi per personale femminile e maschile e per aree di inquadramento, e di eventuali problematiche intervenute.
2. Nel caso in cui il lavoratore non sia stato interessato, decorsi 48 mesi dall'attribuzione della mansione che svolge, da alcuna iniziativa aziendale di rotazione, può chiedere di essere impiegato ad altra mansione equivalente. L'Azienda è tenuta a disporre la rotazione entro 6 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, e, comunque, non oltre 18 mesi dalla richiesta.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

Anche al fine di rendere più efficace la padronanza delle conoscenze acquisite nella propria posizione di lavoro in funzione della operatività aziendale, si raccomandano le BCC/CRA di evitare frequenti spostamenti di personale da un'attività all'altra.

Art. 14 - Sviluppo Professionale e valutazione del personale

1. Le Parti concordano sulla necessità di attivare e diffondere in tempi brevi idonei sistemi di valutazione del personale e di sviluppo professionale. A tal fine convengono la disciplina che segue.
2. Le OO.SS. aziendali e le OO.SS. stipulanti riceveranno dalle singole Aziende, anche per il tramite della Federazione nel corso di un apposito incontro, gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.
3. Gli organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise, fermo restando che al termine della procedura stessa l'Azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di modifiche che l'Azienda intendesse apportare successivamente.
4. L'Azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.
5. Su richiesta delle OO.SS. medesime, l'Azienda, anche per il tramite, della Federazione fisserà uno specifico incontro per esaminare e risolvere eventuali problematiche sorte in applicazione delle predette intese.

Art. 15 - Sistemi incentivanti

1. L'Azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti di cui all'art. 50 del CCNL 27/09/2005.
2. A parziale modifica della procedura di coinvolgimento sindacale ivi prevista, si conviene che gli organismi sindacali congiuntamente interessati sono le OO.SS. aziendali e regionali stipulanti.

Art. 16 – Esami di idoneità

1. Di norma, le assunzioni nelle categoria delle aree professionali presso le BCC sono subordinate a giudizio di idoneità reso da apposita commissione insediata presso la Federazione locale. A tale scopo, la Federazione, sentite le BCC, definirà - nei 60 giorni successivi alla stipula del presente contratto - le procedure di esami e le regole per la costituzione e il funzionamento della commissione esaminatrice e darà notizia di quanto precede alle OO.SS., convocando un apposito incontro in sede locale.
2. Laddove le Aziende intendano procedere ad individuare soggetti idonei all'assunzione tramite esame, ne daranno immediata notizia alle OO.SS. Laddove, invece, intendano procedere ad assunzioni al di fuori della procedura di cui sopra, ne daranno parimenti notizia alle OO.SS. locali che avranno facoltà di formulare osservazioni.
3. Durante l'espletamento delle procedure d'esame saranno presenti 3 rappresentanti designati dalle OO.SS. stipulanti, in qualità di osservatori.

Art. 17 – Informativa sindacale

1. Tenuto conto delle finalità dell'art. 25 della legge n. 300/70 e dello sviluppo tecnologico degli strumenti di comunicazione, anche elettronica, ormai presenti in tutte le BCC, in aggiunta a quanto previsto dal sopra citato art. 25, è consentito a ciascun dipendente di ricevere direttamente, tramite posta elettronica aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Eventuali regolamentazioni aziendali interne tendenti a contenere e/o evitare usi impropri dell'indirizzo di posta elettronica assegnato ai propri dipendenti, e/o a monitorare e/o contingentarne flussi e/o accessi, dovranno in ogni caso consentire quanto previsto al comma che precede.

Art. 18 - Turni di ferie

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 52 del CCNL 27/09/2005, tutto il personale è chiamato, a cura dell'Azienda, ad esprimere le proprie preferenze sui turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno e l'Azienda a comunicare detti turni entro il mese di marzo.
2. Per i turni di ferie compresi nei mesi iniziali dell'anno, l'Azienda dovrà fissare e comunicare al personale detti turni 5 giorni prima dell'inizio di ciascuno di essi.

Art. 19 - Sicurezza

1. Coerentemente con quanto previsto all'art. 2087 c.c., l'Azienda è costantemente impegnata ad adottare misure sempre più efficaci per prevenire l'attività criminosa rivolta nei confronti dei luoghi di lavoro e dei lavoratori.
2. Le BCC/CRA comunicano alle OO.SS. aziendali le misure che, in materia di sicurezza e protezione dei luoghi di lavoro, intendono adottare, seppure in via sperimentale. I contenuti di dette comunicazioni, a richiesta dell'Azienda, devono essere considerate riservate.
3. In ogni caso, le Aziende si impegnano ad adottare almeno due dei seguenti sistemi di protezione, omogenei a quelli in uso tempo per tempo presso altri sportelli bancari sulla piazza, in applicazione, ad esempio, di quanto previsto al successivo comma 4, con la precisazione che l'adozione delle misure di cui ai punti b) e d) implicano necessariamente l'adozione della misura di cui al punto c):
 - a) vigilanza esterna, compresi gli sportelli staccati e stagionali;
 - b) doppie porte a consenso con cristallo antiproiettile;
 - c) metal detector al varco;
 - d) bussola girevole con dispositivo di blocco manuale;
 - e) banconi blindati con cristalli antiproiettile e antisfondamento.
4. Le Aziende, inoltre, si impegnano ad applicare, in aggiunta a quanto previsto dal comma precedente, le intese di cui agli artt. 1 e 2 del "Protocollo d'Intesa per la Prevenzione della Criminalità in Banca nella provincia di Bari" sottoscritto presso l'Ufficio Territoriale del Governo (ex Prefettura) di Bari il 23/5/2002 e successive modifiche introdotte dal "Protocollo d'Intesa" del 30/9/2005 con l' UTG - Prefettura di Bari - , nonché di quanto previsto dall'art. 4 della legge 696/94, con particolare riferimento a: rilevatore biometrico impianto di videoregistrazione, impianto di allarme, mezzo forte temporizzato per la custodia dei valori di cassa, macchiatore di banconote, ecc.
5. A seguito di atti criminosi o incidenti sul lavoro, fermo restando gli obblighi di legge e di quanto previsto dal 2° c. dell'art. 70 CCNL 27/09/2005, la BCC/CRA assumerà l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste, entro sei mesi dall'avvenimento, dal lavoratore colpito.
6. In caso di assenza dal lavoro per le cause di cui al comma che precede, al dipendente sarà conservato il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per un periodo di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art.

55, 1° comma, del CCNL 27/09/2005 (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 71 del medesimo CCNL).

7. Conseguentemente, decorrerà dai nuovi termini l'aspettativa per malattia e infortunio di cui al 7° comma dell'art. 55 del citato CCNL.
8. Il cassiere è esonerato da responsabilità per danni derivanti da rapina anche per le somme occasionalmente detenute per cause di forza maggiore, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti stabiliti dalle norme interne di servizio.
9. Le Aziende provvederanno, di norma, ad affidare ad imprese specializzate le operazioni di trasporto valori. L'eventuale adibizione occasionale di lavoratori al trasporto di valori, deve essere appositamente regolamentata mediante ordine scritto.

Art. 20- Tutela delle condizioni Igienico-Sanitarie

1. Fermo restando ed ad integrazione di quanto stabilito dal D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nonché quanto previsto nella dichiarazione a verbale dell'art. 70 del CCNL 27/09/2005, la BCC/CRA si incontrerà con la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza, ovvero, in mancanza, con le OO.SS. aziendali, o ancora, in mancanza, con il personale, per esaminare eventuali urgenti problemi circa le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative più opportune. Tale medesimo incontro sarà effettuato preventivamente in caso di lavori di manutenzione, ristrutturazione o di nuove costruzioni durante l'orario di lavoro.
2. Il lavoratore addetto ai videoterminali, dopo due ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature, ha diritto ad una pausa di un quarto d'ora.
3. Il personale femminile in stato di gravidanza o puerperio non può essere adibito in via continuativa ai videoterminali.
4. Gli addetti ai videoterminali, il personale del CED ed il personale che lavora in locali sotterranei, effettueranno, entro la vigenza del presente contratto, opportune visite specialistiche di controllo (vista, udito, ecc.) con onere a carico delle Aziende.
5. Su iniziativa sindacale, potranno essere promosse, in accordo con le BCC/CRA interessate, indagini socio-ambientali tese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori, in relazione all'ambiente ed alle condizioni di lavoro, con l'intervento di strutture socio-sanitarie pubbliche o private concordate tra Azienda e OO.SS. aziendali.
6. L'Azienda collaborerà alle indagini e fornirà alle strutture incaricate i dati richiesti.
7. I dati conclusivi delle indagini ed eventuali proposte conseguenti saranno, dalle strutture incaricate, portate a conoscenza delle parti e costituiranno la base per la discussione, in sede sindacale, di eventuali esigenze e modalità di rimozioni di condizioni considerate nocive o pericolose.
8. Rimarranno a carico delle BCC/CRA i costi delle predette indagini.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui sopra, deve farsi riferimento alla definizione di addetto ai videoterminali di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 626/94 come modificato dalla Legge n.422/2000 ed alla circolare del Min. Lav. n. 16 del 25 gennaio 2001. Sono, pertanto, esclusi coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

Art. 21 - Uso di automezzo privato

1. Il lavoratore che, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione a corsi di formazione, incorra in un incidente, furto e/o incendio o danneggiamento, senza che sia a lui imputabile colpa grave, da cui derivino danni all'automezzo stesso non coperti da assicurazione o risarciti da terzi, sarà rimborsato dall'Azienda delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione.
2. Il lavoratore dovrà consegnare all'Azienda, prima che inizino i lavori di riparazione, conto preventivo - da autorizzarsi entro 10 giorni dal momento della presentazione - e fattura, al termine degli stessi.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si riservano di valutare la possibilità di copertura dei rischi derivanti dall'uso di autovettura privata di cui al presente articolo attraverso la stipulazione di polizze assicurative aziendali e/o locali.

Art. 22 - Pari opportunità

1. Le Parti, decidono di costituire una commissione paritetica per le Pari Opportunità, costituita da tre membri in rappresentanza dell'Associazione firmataria e da un rappresentante per ognuna delle OO.SS. che hanno negoziato il presente C.I.I., per l'analisi e la valutazione congiunta della materia, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della L. 125/1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.
2. Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, formerà oggetto di esame fra le Parti in apposita riunione opportunamente convocata. I permessi per la partecipazione ai lavori delle Commissioni paritetiche sulla Pari Opportunità saranno previsti nell'ambito dell'accordo nazionale sui permessi sindacali del 15/2/2006.

Art. 23 Condizioni di miglior favore

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore attualmente praticati su materie anche non regolamentate dal presente contratto.

Art. 24 - Decorrenza e durata

1. Le parti si danno atto che per quanto non previsto, ripreso e/o modificato dal presente Contratto Integrativo Interregionale si applicano le norme del CCNL di categoria per tempo vigente, nonché gli accordi tra le Parti nazionali che, su specifiche materie, siano vigenti o dovessero essere sottoscritti successivamente. Il presente C.I.I. si applica al personale in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.
2. Il presente C.I.I. decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto diversamente disposto per specifici istituti, e, per quanto attiene la scadenza, segue quanto previsto dal CCNL del 27/9/2005.

All A)

FEDERAZIONE LOCALE: PUGLIA e BASILICATA ANNO 2006	ACCORPAMENTO ALIQUOTE FASCE 1 e 2 ABBATTIMENTO -35% < 10 DIPENDENTI		FASCIA	EQUIV.	%	AMMONTARE R.LG.	ANNO IN ESAMINE	TOTALE DA PAGARE	NUMERO DIP.	MEDIA PER DIP.	DETRAZ. PER TIPO	INDICE FASCIA	PERC. DA FASCIA	RETTE.	PREMIO CON DETRAZ.	MEDIA PER DIP.
	FASCIA 1	FASCIA 2														
DENOMINAZIONE BCC	FASCIA	INDICE	FASCIA 1	FASCIA 2	FASCIA 3	FASCIA 4	FASCIA 4	PREMIO DA PAGARE	NUMERO DIP.	MEDIA PER DIP.	DETRAZ. PER TIPO	INDICE FASCIA	PERC. DA FASCIA	% RETT.	PREMIO CON DETRAZ.	MEDIA PER DIP.
ALTA MURGIA	2	23,31	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	20.029	8	2.503,7	35	23,31	3,0	1,95	13.019	1.627
AVETRANA	2	1,75	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	41.002	21	1.952,5	-	-7,11	3,0	2,50	34.169	1.627
BARI	2	-7,11	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	64.224	16	4.014,0	-	-7,11	3,0	2,00	42.816	2.676
CANOSA - LACONIA	3	19,81	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	27.995	28	982,0	-	19,81	2,0	1,70	23.371	835
CASTELLANA GROTTE	3	16,05	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	97.675	105	930,2	-	16,05	2,0	1,70	83.023	791
COLOBRARO E VALSINI	2	0,56	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	47.193	11	4.290,3	-	0,56	3,0	2,50	39.327	3.575
DEGLI ULIVI - TERRA DI BARI	2	88,57	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	109.162	45	2.428,8	-	88,57	3,5	3,50	109.162	2.426
ERCHIE	2	5,17	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	33.177	13	2.598,2	-	5,17	3,0	2,50	28.147	2.165
GAUDIANO DI LAVELLO	3	18,82	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	49.444	12	795,3	-	18,82	2,0	1,70	8.112	676
LAURENZANA	2	170,87	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	49.444	29	1.705,0	-	170,87	3,5	3,50	49.444	1.705
LEVERANO	1	9,98	4,0	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	104.110	21	4.957,6	-	9,98	4,0	4,00	104.110	4.958
LOCOROTONDO	1	9,67	4,0	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	196.536	47	4.181,6	-	9,67	4,0	4,00	196.536	4.182
MASSAFRA	2	32,97	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	12.241	6	2.040,2	-	32,97	3,0	1,50	6.121	1.020
MARINA DI GINOSA	3	-1,15	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	408.046	18	-	-	-1,15	0	-	-	-
MONOPOLI	2	4,23	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	1.399.788	11	2.568,3	-	4,23	3,0	2,50	21.617	1.965
OPPIDO L. E RIPAGANIDA	2	6,79	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	25.941	11	2.368,3	-	6,79	3,0	2,50	29.047	1.614
OSTUNI	2	4,05	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	34.857	18	1.936,5	-	4,05	3,0	2,50	30.969	1.720
POLLINO	4	-56,10	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	37.163	18	2.064,6	-	-56,10	0	-	-	-
S. GIORGIO E NOVA SIRI	3	13,91	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	9.170	20	-	-	13,91	2,0	1,50	6.878	573
S. GIOVANNI ROTONDO	3	-0,43	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	458.533	12	764,2	-	-0,43	0	1,30	52.726	995
SAN MARZANO DI S.G.	2	0,99	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	4.055.879	53	-	-	0,99	3,0	2,50	92.196	1.563
SANTERAMO IN COLLE	3	5,92	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	3.687.829	59	1.875,2	-	5,92	2,0	1,50	74.827	1.134
SPINAZZOLA	3	23,50	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	4.988.455	66	1.511,7	-	23,50	2,0	1,70	14.598	664
TERRA DI TRANTO	3	12,22	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	858.735	22	780,7	-	12,22	3,0	2,50	79.615	1.852
ALBEROELLE E SANMICHELE	3	11,01	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	3.184.596	43	2.221,8	-	11,01	2,0	1,50	103.853	1.741
CASSANO MURGE E TOLVE	2	1,61	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	6.923.996	91	1.521,7	-	1,61	3,0	2,50	147.946	1.761
TARANTO	2	-3,89	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	177.535	84	2.113,5	-	-3,89	3,0	1,50	5.961	662
								397.374	9	1.324,6	50	-3,89	3,0	1,50	1.397.591	1.648
								1.570.606	886	1.773						

TABELLA DELLE RETTIFICHE

FASCIA 1 > 25	FASCIA 2 > 35	FASCIA 3	FASCIA 4
= 25	= 35	= 35	= 1,5
da 20 a 25 = 4,5	da 30 a 35 = 3,5	da 30 a 35 = 2	da 30 a 35 = 1,5
da 15 a 20 = 4,5	da 25 a 30 = 3,5	da 25 a 30 = 2	da 25 a 30 = 1,5
da 10 a 15 = 4,0	da 20 a 25 = 3,0	da 20 a 25 = 1,7	da 20 a 25 = 1,2
da 5 a 10 = 4,0	da 15 a 20 = 3,0	da 15 a 20 = 1,7	da 15 a 20 = 1,2
da 0 a 5 = 4,0	da 10 a 15 = 2,5	da 10 a 15 = 1,5	da 10 a 15 = 1,2
da -5 a 0 = 3,5	da 5 a 10 = 2,5	da 5 a 10 = 1,5	
da -10 a -5 = 3,5	da 0 a 5 = 2,5	da 0 a 5 = 1,5	
da -15 a -10 = 3,5	da -5 a 0 = 2,2	da -5 a 0 = 1,3	
da -20 a -15 = 3,0	da -10 a -5 = 2,2		
da -25 a -20 = 3,0	da -15 a -10 = 2,2		

[Handwritten signatures and notes in the right margin]

CONTRATTO INTEGRATIVO INTERREGIONALE BCC DI PUGLIA E BASILICATA - DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

EQUIVALENZE

Fascia	Range	Perc.
1	25	4,5
1	-25	4,0
2	35	3,5
2	-15	3,0
3	-5	2,0
4	10	1,5

INDICATORI LOCALI CORCORDATI

Indicatore	Peso
RACC.+IMP. / DIP.	85%
R.L.G. / DIP.	10%
UT.ESER. / TOT.ATT.	5%
	100%

CORRETTIVI NON CUMULABILI APPLICATI

- BCC con meno di 5 anni di attività
Importo da erogare ridotto del 50%
- 2) BCC fino a 10 dipendenti
Importo da erogare ridotto del 35%
- 3) Altre BCC
Percentuali diverse secondo posizione nella fascia

FASCI A	Scaglioni		Scaglioni		Scaglioni		Scaglioni	
	Ind. Comp.	Perc.	Ind. Comp.	Perc.	Ind. Comp.	Perc.	Ind. Comp.	Perc.
1	> 25	= 4,5	> 35	= 3,5	> = 35	= 2	> = 35	= 1,5
	da 20 a 25	= 4,5	da 30 a 35	= 3,5	da 30 a 35	= 2	da 30 a 35	= 1,5
	da 15 a 20	= 4,5	da 25 a 30	= 3,5	da 25 a 30	= 2	da 25 a 30	= 1,5
	da 10 a 15	= 4,0	da 20 a 25	= 3,0	da 20 a 25	= 1,7	da 20 a 25	= 1,2
A	da 5 a 10	= 4,0	da 15 a 20	= 3,0	da 15 a 20	= 1,5	da 15 a 20	= 1,2
	da 0 a 5	= 4,0	da 10 a 15	= 2,5	da 10 a 15	= 1,5	da 10 a 15	= 1,2
	da -5 a 0	= 3,5	da 5 a 10	= 2,5	da 5 a 10	= 1,5		
	da -10 a -5	= 3,5	da 0 a 5	= 2,5	da 0 a 5	= 1,5		
S	da -15 a -10	= 3,5	da -5 a 0	= 2,2	da -5 a 0	= 1,3		
	da -20 a -15	= 3,0	da -10 a -5	= 2,2				
	da -25 a -20	= 3,0	da -15 a -10	= 2,2				
C								
I								
A								

Calco

Car-M
Amplia
Dea

AE

[Handwritten signatures and initials]



Ai
Sindacati Autonomi Bancari
F.A.B.I.

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **1219 – VP/ff**

ROMA, LI **04 marzo 2008**

OGGETTO: **Banche di Credito Cooperativo – CCNL aspetti applicativi**

Da diversi SAB ci vengono richiesti chiarimenti in merito al pagamento dell'una tantum" relativa al biennio 2006/2007 al personale assunto a tempo determinato o con contratto di somministrazione lavoro il cui rapporto di lavoro sia cessato antecedentemente al 31 dicembre 2007.

Al riguardo vi specifichiamo che al personale assunto a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato per la scadenza del termine, prima del 31/12/2007, gli arretrati competono proporzionalmente al periodo lavorato.

Per il personale che ha prestato la propria attività lavorativa mediante il contratto di somministrazione lavoro (interinali), nel corso del biennio in questione, gli arretrati competono, ovviamente pro quota, per il periodo lavorato. In questo caso, tuttavia, gli emolumenti arretrati devono essere liquidati dalla società alla quale era in capo il rapporto di lavoro, anche nel caso in cui il rapporto di lavoro sia stato successivamente instaurato presso la banca che aveva beneficiato della prestazione di lavoro interinale.

Ci sono state richieste ulteriori precisazioni in merito ad alcuni atteggiamenti assunti unilateralmente da parte di una Federazione regionale relativamente all'indennità di cassa. Al riguardo si precisa che per l'adibizione allo sportello superiore alle sei ore è prevista una "ulteriore" maggiorazione del 14% che si calcola sulla indennità di rischio già maggiorata del 20% come indicato all'art. 49 del CCNL appena rinnovato. Tra l'altro, questa interpretazione, è stata unanimemente convenuta sin dall'introduzione dell'adibizione alla cassa superiore a sei ore.

Ci viene, infine, richiesto un parere in merito alla riduzione dell'orario settimanale di lavoro, le 23 ore annue destinate in banca delle ore e i relativi criteri per il recupero.

Per questa tipologia è opportuno richiamare le previsioni relative all'art. 127 - banca delle ore. Il criterio che fissa i limiti temporali per il recupero della prestazione (24 mesi), è riferito alle prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro, non anche, alle 23 ore derivanti dalla riduzione dell'orario settimanale di lavoro confluite anch'esse nella banca delle ore. Per tanto, le 23 ore di riduzione di orario sono considerate alla stregua delle ore di riduzione di orario previste all'art. 118 del CCNL appena rinnovato (15 ore per il personale già in servizio alla data del 31/12/2000) e (7 ore e 30 minuti per il personale assunto successivamente).

In questa fattispecie il termine inderogabile per la fruizione del recupero è stabilito nell'anno solare a cui sono riferiti, pena, la perdita del diritto.

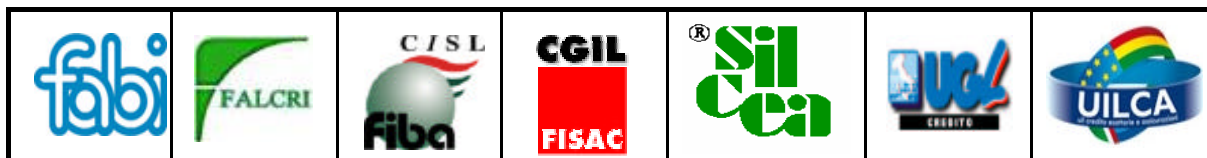
Al fine di non rischiare di vanificare un proprio diritto, per una banale dimenticanza o disattenzione è consigliabile invitare le lavoratrici ed i lavoratori, ad usufruire di detti permessi nella fase iniziale dell'anno o in occasione delle ferie estive anche perché, le ferie, eventualmente non godute nell'anno di pertinenza, a differenza dei summenzionati permessi possono essere fruite anche nell'anno successivo.

Cordiali saluti.

IL DIPARTIMENTO CONTRATTUALISTICA

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Ennio Panzani
 



UPA : SOLITO DEFICIT DI FINANZA

In data 20 e 28 febbraio si sono tenuti due incontri tra le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. e la Direzione di UPA.

Durante le riunioni la Direzione, anche a seguito di nostre precedenti richieste di informative dettagliate, ha effettuato alcune comunicazioni relative a riorganizzazioni, acquisizioni e trasferimenti di attività.

Ci sono stati illustrati due distinti progetti, di segno opposto, che hanno per oggetto la riorganizzazione delle attività relative alla contabilità e alla amministrazione del Personale di tutto il Gruppo.

-- Un primo progetto prevede l'accentramento in Upa di tutte le **attività contabili concernenti il Personale del Gruppo**: stipendi, contributi etc. A partire dalla fine di Marzo circa 9 colleghi della Capogruppo, che già svolgono questa attività, saranno distaccati temporaneamente, per circa 6 mesi, in Upa/Bodio presso l'attuale ufficio "Amministrazione Bilancio" allo scopo di affiancare ed addestrare alle nuove attività i colleghi dell'ufficio.

Questi ultimi colleghi, insieme a circa 6/7 colleghi attualmente presenti nell'ufficio del Personale, che già svolgono questo tipo di attività, verranno inseriti in un ufficio che sarà collocato in una B.U. di nuova costituzione nell'ambito della "Produzione" ; l'operatività dell'ufficio sarà svolta contemporaneamente sia nella sede di Cologno che in quella di Bodio.

Questa operazione va nella direzione delle nostre ripetute richieste di innalzare il livello delle attività presenti in Upa (e nella fattispecie a Cologno) e di individuare idonee soluzioni per la ricollocazione dei Lavoratori; si tratta però solamente di un primo limitato passo a cui ne devono necessariamente seguire altri più consistenti nei numeri e nelle dimensioni.

-- Un secondo progetto prevede l'accentramento, nella struttura di nuova costituzione Shared Service Center della Capogruppo, delle **attività di amministrazione riguardanti il Personale del Gruppo**: attività amministrative relative ad assunzioni, cessazioni, assenze, promozioni, comunicazioni agli Enti etc.. All'inizio di Aprile circa 6/7 colleghi attualmente in forza presso l'ufficio del Personale di Upa, che svolgono questo genere di attività, verranno distaccati per circa 6 mesi presso la nuova struttura che avrà sede in Via Torino/Milano, al termine del periodo di distacco verrà valutata l'opportunità di trasferimento definitivo nel nuovo servizio presso Uci.

Su questa seconda operazione, che vede il trasferimento di attività e la correlata ricollocazione dei Lavoratori addetti, abbiamo sollevato perplessità e formulato la nostra richiesta che anche tutta questa operatività venga accentrata in Upa.

Ci è stato inoltre illustrato lo sviluppo del progetto TOM (Target Operation Model) che riguarda anche il riassetto della **B.U. Finanza di UPA**.

Il progetto prevede un adeguamento al modello organizzativo di Gruppo, tiene in considerazione gli aspetti normativi vigenti in Germania , e prevede che tutte le attività di back office del perimetro MIB entrino a far parte del back office Finanza di HVB Italia.

In realizzazione del citato progetto a partire dal 17 marzo, ovvero nelle settimane immediatamente successive in conseguenza dei tempi tecnici richiesti per il trasloco, circa 40/45 colleghi di HVB Milano verranno trasferiti nello stabile di Cologno e daranno vita ad una sede di HVB in loco; l'attività di Finanza svolta da UPA nel Polo di Verona per HVB, che riguarda 5 Lavoratori, verrà trasferita a Cologno; a partire dal 17 marzo, circa 30/32 colleghi di

UPA B.U. Finanza di Cologno verranno distaccati in HVB fino alla fine del 2009 con possibilità di estensione del distacco al 2010, questi Lavoratori continueranno a svolgere la loro attività nello stabile di Cologno.

A tal proposito abbiamo subito attivato la procedura prevista dal CCNL per i distacchi al fine di affrontare nel dettaglio alcuni aspetti normativi, di tutela e garanzia per i Lavoratori.

Abbiamo vivacemente contestato questo nuovo progetto aziendale poiché prevede la fuoriuscita di attività da UPA, Cologno e Verona, con tre anni di anticipo rispetto a quanto precedentemente dichiarato dall'Azienda in occasione dell'illustrazione del " Progetto di riorganizzazione della Produzione" sia in ambito aziendale che di Gruppo.

La perdita di significative attività ad alto contenuto professionale rappresenta un ulteriore impoverimento e negativo ridimensionamento di UPA ed in particolare del Polo di Cologno.

Abbiamo inoltre incalzato l'Azienda chiedendo chiarimenti su progetti riguardanti l'eventuale delocalizzazione di questa attività all'estero (Monaco e Singapore) e più in generale abbiamo chiesto che si faccia luce sul futuro assetto e le prospettive della B.U. Finanza. L'Azienda non è stata al momento in grado di fornirci una risposta.

Nell'ambito delle riunioni ci sono state fornite anche alcune risposte ad una serie di ulteriori questioni da noi poste nei precedenti incontri:

- **Area Legale/Amministrativa:** la Direzione ha smentito l'utilizzo di Lavoratori stagisti come task force per svolgere attività di supporto al trasferimento verso Roma dell'operatività. A tale scopo verranno eventualmente utilizzati Lavoratori con contratto di somministrazione.
- **Tesorerie:** verrà costituita una task force di circa 25/30 Lavoratori provenienti dai vari poli di Tesoreria di UPA per supportare la migrazione delle attività di Tesoreria di Banca di Roma sulla piattaforma UniCredit e per curare la formazione a Roma dei colleghi di Banca di Roma.

Ci è stato inoltre comunicato che l'ufficio Contabilità e Servizi Diversi di Portafoglio attualmente inserito nella B.U. Sepa Payments verrà inserito nella B.U. Cheques and Drafts.

Purtroppo alla fine di queste due riunioni abbiamo dovuto, ancora una volta, registrare un bilancio negativo tra attività in uscita e attività in entrata, soprattutto per quanto riguarda le attività presenti sul Polo di Cologno e di Verona.

Abbiamo quindi rappresentato con fermezza, ancora una volta, alla Direzione di Upa la situazione di grande tensione, disagio e preoccupazione vissuta dai Lavoratori di tutti i Poli; abbiamo nel contempo ribadito con forza le nostre richieste: certezze sul futuro dei Lavoratori di tutti i Poli, presenza significativa di attività sul Polo di Cologno/Milano, garanzie sulla ricollocazione dei Lavoratori rispettosa delle loro aspettative, delle loro professionalità e delle loro situazioni personali.

Abbiamo quindi ulteriormente esortato l'azienda a dare risposte in tempi brevi alle legittime richieste dei Lavoratori; l'azienda ci ha comunicato che il giorno 14 Marzo si terrà la prevista (e da noi richiesta) riunione con il D.G. Sig.Miceli nell'ambito della quale verrà delineato un quadro complessivo di maggior dettaglio circa il futuro assetto della Produzione di Upa, della Governance e della Technical School.

Cologno Monzese, 3 marzo 2008

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento di Upa



Consultazione CCNL Credito Una valanga di Sì

La Consultazione per l'Ipotesi di accordo del CCNL ABI 8 dicembre 2007 che è iniziata nel mese di gennaio e si è protratta fino alla terza settimana di febbraio, si è conclusa definitivamente ed ha avuto un esito più che positivo sul piano della partecipazione e un responso quasi unanime nella valutazione favorevole.

Si sono svolte in tutto il territorio nazionale almeno 1500 assemblee, sono stati consultati quasi 100.000 colleghi con una percentuale di SI superiore all'85% con punte del 95%.

Il dibattito è stato caratterizzato dal gradimento per il risultato economico e per le conquiste in materia di mercato del lavoro, in particolare per il miglioramento delle norme sull'apprendistato. La categoria ha mostrato piena consapevolezza, nell'attuale fase di concorrenza tra le aziende in ambito internazionale, della rilevanza del mantenimento dell'Area contrattuale e delle nuove acquisizioni in tema di informativa e confronto periferico su sicurezza, appalti, gestione degli Accordi di ristrutturazione.

Grande preoccupazione in molti interventi è stata espressa, come del resto avviene ormai da qualche anno in ogni occasione di pubblica discussione con i lavoratori e le lavoratrici, sull'intollerabilità delle pesanti pressioni commerciali e la poca trasparenza del sistema incentivante.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Ipotesi di Accordo non possono che esprimere una grande soddisfazione per la consonanza registrata con la categoria sulle priorità che il CCNL ha individuato e su quanto si è riuscito a conseguire, pur nella consapevolezza delle difficoltà che la categoria vive ogni giorno per i complessi processi di ristrutturazione e per la politica commerciale delle aziende, fortemente aggressiva e poco attenta alla qualità.

L'andamento quasi plebiscitario della consultazione ci ha consentito di sciogliere dopo la prima decade di febbraio la riserva che abbiamo apposto al momento della firma, questo allo scopo di permettere il pagamento di aumenti e arretrati nello stesso mese di febbraio.

Un grande grazie va a tutti i colleghi e le colleghe che hanno partecipato alle assemblee ed hanno espresso democraticamente il loro voto.

Il sindacato è consapevole che la fiducia manifestata costituisce non solo grande motivo di soddisfazione ma anche impegno ed insieme appoggio per l'azione negoziale a tutti i livelli.

**Le Segreterie nazionali
Dircredito Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Silcea Sinfub Uilca/Uil Ugl Credito**

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 febbraio 2008 in Roma

tra

EQUITALIA S.p.A. con sede in Roma, via Millevoi, 40/42

e

RISCOSSIONE SICILIA S.p.A. con sede in Palermo, via V.zo Orsini,9

e

le OO.SS.

DIRCREDITO-FD,FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA,
SNALEC, UGL ESATTORIALI, UILCA

Premesso

che in data 28 febbraio 2008 è stato sottoscritto il "PROTOCOLLO IDENTIFICATIVO DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE";

che tale Protocollo conferma le prassi derivanti dai precedenti CCNL applicati nel settore della riscossione

che tale Protocollo consente il rinnovo del CCNL 4 novembre 2005 secondo i contenuti del protocollo medesimo.

tanto premesso

le Parti si danno atto che quanto sopra costituisce parte integrante del presente Verbale di Accordo e che in occasione della stipula del nuovo CCNL verrà inserita in Premessa la seguente previsione:

"Le Parti concordano che agli effetti del presente CCNL, il "PROTOCOLLO IDENTIFICATIVO DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE", sottoscritto in data 28 febbraio 2008, costituisce parte integrante del CCNL medesimo".

EQUITALIA S.p.A.

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SNALEC

RISCOSSIONE SICILIA S.p.A.

UGL ESATTORIALI

UILCA

"PROTOCOLLO IDENTIFICATIVO DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE"

tra

EQUITALIA S.p.A. con sede in Roma, via Millevoi, 40/42

e

RISCOSSIONE SICILIA S.p.A. con sede in Palermo, via V.zo Orsini,9

e

le OO.SS.

DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SNALEC,
UGL ESATTORIALI, UILCA

Il Sistema della Riscossione

Le parti si danno reciprocamente atto che il Servizio della riscossione dei tributi, in coerenza con gli indirizzi nazionali e comunitari, è volto ad assicurare l'efficacia del sistema tributario, il contenimento degli oneri a carico dello Stato, l'equità fiscale nei confronti dei cittadini e, anche nella ricerca di una puntuale valorizzazione delle professionalità e delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore, ha, quale proprio fine istituzionale primario, quello di migliorare la qualità della riscossione per garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici:

- un forte effetto deterrente all'evasione fiscale nazionale, regionale e locale;
- un deciso miglioramento del rapporto con i cittadini e gli Enti.

Al fine di raggiungere tali obiettivi, risulterà importante omogeneizzare ed armonizzare le procedure ed i comportamenti operativi su tutto il territorio

nazionale, realizzando un governo unitario nell'azione della riscossione che garantisca uniformità di indirizzi.

In questo fondamentale passaggio, le lavoratrici ed i lavoratori sono un patrimonio indispensabile su cui investire, sia in termini di formazione sia in termini di valorizzazione delle diversità di genere nonché delle esperienze professionali acquisite.

Il CCNL di Settore

Le Parti concordano di mantenere nel tempo, seppure attraverso apposita autonoma negoziazione di settore, le prassi e le consuetudini adottate nel passato, che hanno realizzato rinnovi contrattuali in coerenza con i complessivi contenuti della contrattazione nazionale del tradizionale Settore di riferimento e ritengono indispensabile con la stipula del presente Protocollo identificare il Settore della Riscossione.

Le Parti convengono altresì che il sistema delle relazioni sindacali sia basato su principi di responsabilità, correttezza, trasparenza e prevenzione dei conflitti, improntato all'esigenza di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro con la necessità di incrementare il livello di efficacia e di efficienza dei servizi erogati ai contribuenti.

Gli Interlocutori

Le Parti, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 nonché del "Protocollo sul welfare" del 23 luglio 2007, concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente Protocollo.

A tal fine, le Parti ribadiscono che il presente Protocollo unitamente al CCNL costituiscono un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile teso a regolamentare il rapporto di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Settore Riscossione Tributi.

Roma, 28 febbraio 2008

EQUITALIA S.p.A.

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SNALEC

RISCOSSIONE SICILIA S.p.A.

UGL ESATTORIALI

UILCA



Come precedentemente comunicato, il 27 abbiamo avuto un incontro con l'Azienda con all'ordine del giorno il tema della razionalizzazione delle filiali di Banca dell'Adriatico. L'occasione è stata opportuna anche per discutere delle questioni da noi poste nell'ultimo comunicato del 25 febbraio.

Razionalizzazione sportelli

Il 15 marzo saranno accorpate 5 Filiali di Banca dell'Adriatico in altrettante Filiali vicine. L'azienda sostiene che tali accorpamenti, appresso elencati, daranno origine a punti operativi che saranno, in linea di massima, la sommatoria delle due precedenti unità. Non si perderanno, quindi, né portafogli né figure professionali (anche per le figure di Direttore si sta verificando come ricollocarle); l'Azienda sostiene che potrebbero esserci, in qualche occasione, nuove opportunità di crescita professionale. Ci informano, inoltre, che le ricadute, in termini di mobilità, sulle lavoratrici ed i lavoratori interessati saranno limitatissime ed anche essenzialmente tese al riavvicinamento al proprio domicilio e/o a nuove opportunità.

Le Filiali interessate sono le seguenti:

- 1) **L'Aquila Piazza Duomo** accorpata nella Filiale di Corso V. Emanuele;
- 2) **Ascoli Piceno** (Ex BPDA) accorpata nella Filiale 9123 (Ex B. Napoli);
- 3) **Guardiagrele** (Ex BPDA) accorpata nell'altra Filiale su piazza;
- 4) **Roccaraso** (Ex B.Napoli) accorpata nell'altra Filiale su piazza;
- 5) **Lanciano** (ex BPDA) accorpata nell'altra Filiale su piazza.

L'Azienda ci ha inoltre comunicato che quelle descritte saranno le uniche razionalizzazioni previste per il 2008 e che, anche se non direttamente collegate alle chiusure elencate, ci saranno, sempre nel corso del 2008, altre cinque aperture di nuovi sportelli in zone attualmente poco presidiate.

Su quest'ultima questione seguirà, ovviamente, apposita ulteriore informativa.

Facendo seguito alla nostra richiesta urgente di incontro L'Azienda ha risposto alle nostre domande rispetto a due temi da noi indicati: distacco parziale di un gruppo di lavoratori e valutazione del personale.

Distacchi del personale

È stato chiarito dall'Azienda che le lettere di distacco parziale ricevute da alcuni gruppi di dipendenti di Banca dell'Adriatico e/o di IntesaSanpaolo costituiscono esclusivamente una necessità operativa, indispensabile per permettere agli stessi di svolgere la propria attività anche, rispettivamente, per le Filiali di IntesaSanpaolo e Banca dell'Adriatico. Si tratta essenzialmente di alcune figure di Mercato e dei Crediti.

Abbiamo sottolineato all'Azienda che una informativa preventiva e puntuale alle OO.SS. avrebbe evitato l'insorgere di incomprensioni e tensioni tra i lavoratori e tra le OO.SS. e l'Azienda.

Valutazione del personale

Sull'argomento delle percentuali "attese" sui punteggi finali delle valutazioni, anche la ns Banca - come le altre Banche rete del Gruppo ha emesso una specifica circolare.

In particolare, rispetto alle indicazioni in essa contenuti al punto 5) dell'allegato, abbiamo evidenziato il nostro totale e fermo dissenso, sostenendo che **è inammissibile, per la natura stessa dell'azione valutativa, richiedere espressamente ai valutatori di attenersi, nelle formulazione dei giudizi, a risultati già prestabiliti nelle quantità.**

Sull'argomento l'Azienda, nonostante l'evidente ambiguità che il testo presenta, ha affermato che le quantità indicate nella circolare sono meramente statistiche e che non vi è obbligo alcuno da parte dei valutatori di attenersi ad esse.

Resta ferma la nostra contrarietà sull'argomento.

Le OO.SS. invitano pertanto tutti i Responsabili di unità a compiere questo importante passaggio nei confronti dei loro collaboratori con serena obiettività, senza farsi condizionare dall'orientamento statistico atteso e raccomandano Loro di segnalare immediatamente alle OO.SS. eventuali condizionamenti impropri.

* * * * *

Abbiamo quindi chiesto all'azienda alcuni aggiornamenti sulla questione degli errori nei cedolini di dicembre 2007.

Sull'argomento l'Azienda ci ha assicurato che, per quanto nelle sue possibilità e disponibilità, continuerà - per il tramite dell'Ufficio Personale - ad essere a disposizione di ogni dipendente che voglia avere chiarimenti ulteriori e/o nuovi sulla propria posizione al fine di recuperare al meglio il disagio procurato.

* * * * *

Abbiamo toccato anche il capitolo delle pressioni commerciali.

Abbiamo ribadito la nostra denuncia di pressioni commerciali effettuate con atteggiamenti "non ortodossi". L'Azienda si è impegnata a verificare che le iniziative intraprese, ad ogni livello, per il raggiungimento degli obiettivi commerciali rientrino nel normale "modus operandi", in linea, cioè, non solo con la normativa vigente ma anche con la volontà espressa dall'Azienda stessa di tenersi entro binari di correttezza e trasparenza.

Per quanto di circostanza, l'esprimere al tavolo sindacale da parte aziendale la comune volontà di correggere eventuali comportamenti "eccessivi" da parte dei preposti al controllo del raggiungimento degli obiettivi assegnati, resta indubbiamente una precisa assunzione di responsabilità che auspichiamo non resti, per qualsiasi ragione, disattesa.

* * * * *

Infine abbiamo chiesto di visionare le graduatorie aggiornate dei trasferimenti attivi e un incontro tecnico per verificare i provvedimenti di trasferimento nel frattempo adottati.

29/02/2008

SEGR. COORDINAMENTO BANCA DELL'ADRIATICO

**Accordo di integrazione
di Capitalia Informatica
in UPA ed UGIS**

Il giorno 29 febbraio 2008, in Roma.

UniCredit, nelle persone dei Sigg. Angelo Carletta, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemiti, Paolo Giannoccoli, Valeria Ruggiero, Silvio Lops, Massimo Giovannelli,

Capitalia Informatica, nelle persone dei Sigg. Andrea Celi, Gianfranco Graziosi

Upa, nelle persone dei Sigg. Marco Longobardi, Franco Scaccabarozzi

Ugis, nelle persone dei Sigg. Enzo Contento, Eugenio Fabris, Stefano Guidetti

e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB, SILCEA, UGL Credito e UILCA

DIRCREDITO-FD, Giancarlo Mirandola, Agostino Cassarà, Maurizio Arena, Donato Forte, Fausto Benedetti, Francesco Billi, Claudio Stroppa, Cesare Mantovani,

FABI, Mauro Morelli, Angelo Di Cristo, Carmelo Raffa, Franco Ottobre, Stefano Cefaloni, Stefano Solimene, Francesco Bonuso, Salvatore Licata, Maurizio Lazzari, Francesco Colasuonno, Armando Luci, Giancarlo Ranucci

FALCRI, Aleardo Pelacchi, Angelo Peretti Sergio Cacialli, Stefano Di Tommaso, Laura Tomaselli, Vittorio Mastroianni, Giorgio Tiziani, Alessandro Siciliani, Claudio Innocenti

FIBA/Cisl, Elena Vannucci, Ezio Massoglio, Maurizio Nandesi, Domenico Errico, Marco Berselli, Fabrizio Bernardini, Daniele Bedogni, Alfredo Intonti, Laura Moretti, Enrico Ottolenghi, Inerio Merenda, Stefano Ciolli, Daniela Potenza

FISAC/Cgil, Franca Dellacasa, Nicola Maiolino, Andrea Bonansea, Fausto Ricci, Caterina Serra, Giusy Cucinotta, Francesco Re, Gaetana Sicolo, Marco Salvi, Vito La Francesca, Roberto Ballini, Olga De Leonardis, Goffredo Molteni, Salvatore Marfia, Enrico Belardinucci, Maria Cristina Russo, Giorgio Andreucci, Maurizio Cesanelli, Lucia De Luca

SINFUB, Mario Guarino, Antonio Barbato, Rosario Avigliano, Francesco Stravino, Francesco Cannella

SILCEA, Vincenzo Fusciardi, Renzo Musa, Luigi Di Bella, Alberto De Gennaro, Francesco Franceschini

UGL Credito Enrico Marongiu, Giulio Giuliani, Alessio Storace, Maurizio Giovannini, Giuseppe Cocomile, Franco Fonzi, Claudia Lauri, Provvidenza Mannino

UILCA Mariangela Verga, Guido Diecidue, Giorgio Giovanardi, Danilo Piazzesi, Giacomo Di Marco, Valerio Crisari, Mario Dadda, Secondino Cavallotto, Antonio Crispo, Stefano Streccioni, Pietro Bianca, Flavio Vespasiani, Dino Cancellieri, Roberto Daggianti, *Maurizio Tosioli*

premesso che:

- il Gruppo UniCredit, sin dalle sue origini, ha accompagnato la realizzazione di modelli innovativi di specializzazione del servizio con l'unificazione dei sistemi informativi e l'allineamento dei modelli organizzativi;
- in data 1° ottobre 2007 si è perfezionata la fusione per incorporazione nella Capogruppo UniCredit della Capogruppo Capitalia S.p.A., in merito alla quale sono stati sottoscritti importanti intese quali il Protocollo del 3 agosto 2007, l'Accordo del 28 settembre 2007 e l'Intesa del 29 dicembre 2007;
- nell'ambito del conseguente processo di integrazione, da parte aziendale si è deciso di procedere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 Cod. Civ.:
 - o entro il 29 febbraio 2008, al trasferimento del ramo d'azienda "sistema informativo" di Capitalia Informatica - costituito sostanzialmente dalle risorse nonché da hardware e software operativo - ad UniCredit Global Information Services S.p.A. (di seguito UGIS);
 - o entro il 31 marzo 2008, alla fusione per incorporazione di Capitalia Informatica in UniCredit Processes & Administration S.p.A. (di seguito UPA);
- l'operazione in oggetto rientra nel più ampio processo di riorganizzazione volto ad integrare le attività/società dell'ex Gruppo Capitalia nel nuovo Gruppo in coerenza con il modello UniCredit che prevede linee di business focalizzate sui segmenti di clientela, centri di competenza e fabbriche prodotto globali;
- in particolare UPA ed UGIS sono destinate rispettivamente a consolidarsi quali poli strategici di riferimento per le attività amministrativo-contabili e per le attività informatiche a favore di tutte le società del nuovo Gruppo, assicurando una gestione

[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page]

unitaria ed integrata di tutti i relativi processi e delle correlate competenze specialistiche;

- alla luce di quanto sopra, i rapporti di lavoro del personale di Capitalia Informatica verranno trasferiti senza soluzione di continuità in capo rispettivamente a UGIS (634 risorse circa) e ad UPA (903 risorse circa);

considerato che:

- il 31 ottobre 2007 sono state avviate le procedure di legge e di contratto relative alle citate operazioni societarie, nei fatti proseguite anche dopo la scadenza dei termini previsti;
- l'esistenza di differenti trattamenti normativi e retributivi applicati alle risorse oggetto della presente operazione comporta l'esigenza, allo scopo di realizzare la piena integrazione delle risorse umane oltre che delle funzioni e dei processi, di pervenire ad una armonizzazione dei trattamenti applicati al personale trasferito con quelli in essere presso le Aziende trasferitarie;
- le Parti si sono ripetutamente incontrate per esaminare le ricadute dei progetti sulle condizioni di lavoro del personale delle Aziende interessate, con particolare riferimento ai profili di tutela occupazionale;
- i progetti in parola – come ribadito dai vertici del Gruppo UniCredit – hanno un rilevante valore strategico nel nuovo Gruppo e nel processo di integrazione in corso, in quanto consentono di proseguire l'opera volta a porre a fattore comune le strutture oggetto di trasferimento con quelle di UGIS/UPA al fine di realizzare l'omogeneizzazione complessiva dei processi informativi, operativi, amministrativi e contabili nonché l'ottimizzazione dei costi, con i conseguenti benefici, in totale coerenza e continuità con quanto effettuato nell'ambito dei precedenti piani di integrazione ed industriali del Gruppo UniCredit;
- lo sviluppo ed il costante adeguamento di tali attività svolte all'interno delle due società di servizio acquisenti costituiscono infatti per il nuovo Gruppo UniCredit e le sue componenti significative leve per mantenere e rafforzare situazioni di vantaggio competitivo: la presenza di società dedicate all'interno del Gruppo consente inoltre l'elaborazione di importanti progetti di sviluppo per tutte le realtà servite;
- pur in presenza di rilevanti processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle attività e delle aziende coinvolte, da parte aziendale – con l'obiettivo di non fare

[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like 'Lepore', 'Kunze', 'F.M.', 'A.A.', 'Mende', 'G.', 'S.', 'P.', 'R.', 'G.', 'A.', 'B.', 'C.', 'D.', 'E.', 'F.', 'G.', 'H.', 'I.', 'J.', 'K.', 'L.', 'M.', 'N.', 'O.', 'P.', 'Q.', 'R.', 'S.', 'T.', 'U.', 'V.', 'W.', 'X.', 'Y.', 'Z.', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

insorgere fenomeni di mobilità territoriale, coerentemente a quanto previsto dall'art. 4 del Protocollo del 3 agosto 2007 in tema di multipolarità – si continuerà l'opera di attenta gestione delle soluzioni di decentramento ed osmosi delle attività sui poli/distaccamenti operativi, ad integrazione di quelli preesistenti, di Roma, Potenza, Palermo, Brescia e Reggio Emilia; da parte aziendale si procederà tempo per tempo ad allocare attività su tutti i poli/distaccamenti delle due società di servizio nell'intento di salvaguardare l'attuale occupazione sulle piazze medesime e il personale interessato verrà integrato nelle strutture delle rispettive aziende trasferitarie, accedendo così alle specifiche opportunità di valorizzazione;

- sono state esperite e concluse con il presente accordo le procedure previste dalle vigenti normative di legge e di contratto, tenuto conto di quanto disposto dal Protocollo di integrazione 3 agosto 2007;

tutto quanto sopra premesso e considerato,
le Parti
al temine di una complessa ed articolata fase di confronto
hanno convenuto quanto segue:

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

Art. 2

Fermo quanto stabilito nel Protocollo sottoscritto il 3 agosto 2007 e nell'Accordo del 28 settembre 2007 (fusione di Capitalia Holding in UniCredit) e salvo quanto disposto nel presente verbale, nei confronti del personale di Capitalia Informatica il cui rapporto di lavoro viene trasferito ad UGIS/UPA, dal momento del trasferimento cesserà di produrre effetto ogni accordo ed intesa, di qualunque natura, in essere presso la Società trasferente e verrà applicata - in termini globalmente sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze frutto di delibere aziendali - la normativa nazionale e aziendale applicata al personale della rispettiva Azienda acquisente.

UPA ed UGIS fanno parte dell'area contrattuale del settore credito secondo quanto previsto dalla contrattualistica nazionale ed aderiscono all'Associazione Bancaria Italiana.

Per quanto non espressamente previsto nell'ambito del presente accordo varranno le prassi in vigore presso UniCredit.

Art. 3

Nei confronti di ciascun dipendente che all'atto del trasferimento del rapporto di lavoro ad UGIS ed UPA sia destinatario di un trattamento economico complessivamente inteso (vale a dire comprensivo di tutte le voci mensili/annuali non legate ad aspetti indennitari e/o di disagio, ivi compreso l'importo corrispondente all'eventuale quota dell'ex premio di rendimento eccedente lo standard di settore, cd "surplus") superiore al trattamento economico come sopra definito 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 trasferimento, sotto forma di "assegno ad personam ex intesa 29 febbraio 2008", suddiviso in tredici mensilità, assorbibile a seguito di promozioni non di merito.

Norma transitoria

Ai fini di cui sopra:

- la valorizzazione della quota del "surplus" del premio di rendimento legata alle presenze in servizio è effettuata prendendo a riferimento il numero delle presenze annue più elevato fra quelle registrate nell'ambito dell'ultimo quadriennio;
- per la determinazione dell'importo da mensilizzare si fa riferimento al profilo inquadramentale/retributivo all'atto del trasferimento;
- per la definizione della quota del "surplus" legata alla valutazione professionale che confluisce nell'assegno ad personam ex intesa di cui al presente articolo, si fa riferimento ai criteri già in uso presso Capitalia (valutazioni dell'ultimo quadriennio).

Le quote dinamiche del "surplus" del premio di rendimento (di cui all'art. 8, commi 1 e 4, nonché all'art. 9, ex Accordo di concentrazione 18 giugno 1992, come pure all'art. 4 Cia Bipop 23 ottobre 1996), prima di confluire in via definitiva nell'assegno ad personam mensile di cui al presente articolo, rispetto all'importo determinato con riferimento alla data del trasferimento, vengono maggiorate del 4%.

Art. 4

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nell'anno 2008, con riferimento all'esercizio 2007, le Parti convengono che ai lavoratori di Capitalia Informatica il cui rapporto di lavoro viene trasferito in UPA ed UGIS venga corrisposto (ove ne ricorrano i presupposti) un importo medio annuo a stralcio pari a 2.250,00 Euro (sulla base dei criteri e modalità stabiliti nell'Accordo del 28 settembre 2007).

Con riferimento all'esercizio 2008 (erogazione 2009) al predetto personale Capitalia Informatica si procederà a corrispondere (ove ne ricorrano i presupposti) un premio aziendale così calcolato:

- i due dodicesimi del premio che verrà erogato al personale di provenienza Aziende del Gruppo Capitalia;
- i dieci dodicesimi del premio che verrà erogato al personale di UPA/UGIS (sulla base dei criteri e modalità definiti dagli Accordi di Gruppo UniCredit del 5 marzo 2007 e del 27 settembre 2007).

Art. 5

A far tempo dalla data di trasferimento, ai dipendenti di Capitalia Informatica verrà riconosciuto il buono pasto nelle misure in essere per il personale di UPA ed UGIS, secondo quanto disposto dall'art. 5 dell'Accordo 28 settembre 2007.

Nell'assegno ad personam ex intesa di cui all'art. 3 verrà valorizzata la differenza tra il valore del buono pasto riconosciuto presso l'azienda di provenienza e quello definito nel comma che precede; tale importo sarà assorbibile a seguito di variazione di valore del buono pasto medesimo nonché – per il personale a tempo parziale – anche nel caso di passaggio a tempo pieno.

Art. 6

Il sistema inquadramentale e la struttura organizzativa di riferimento saranno quelle in essere presso UGIS ed UPA. Sulla tematica inquadramentale verrà costituita un'apposita Commissione Tecnica – i cui lavori verranno avviati nel corso del prossimo trimestre ed avranno termine entro la fine dell'anno 2008 - con l'intento di valutare le effettive omogeneità tra le figure professionali. Alla luce delle valutazioni della Commissione Tecnica, le Parti definiranno se ed in quale misura possano essere considerati utili ai fini dell'inquadramento le anzianità professionali pregresse.

Norma transitoria

Per effetto di quanto stabilito nell'Accordo di fusione delle due Capogruppo del 28 settembre 2007, nei confronti del personale di provenienza Capitalia Informatica sino allo scadere del Piano Industriale continuano a produrre effetti eventuali preesistenti normative aziendali in materia di inquadramenti ed automatismi. Gli inquadramenti ed automatismi maturati in tale periodo temporale non comportano assorbimenti dell'assegno ex intesa di cui all'art. 3. Qualora nell'accordo di armonizzazione generale dovessero intervenire diverse previsioni sui temi di cui sopra, queste verranno applicate anche al personale interessato dalla presente operazione.

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some of the more prominent signatures include 'SM', 'A', 'L', 'M', 'P', 'R', 'S', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. There are also some larger, more stylized signatures that appear to be names or titles.

Art. 7

Con decorrenza 1° gennaio 2009 i dipendenti di Capitalia Informatica oggetto della presente operazione saranno destinatari delle coperture assicurative previste per il personale della rispettiva Azienda acquisente.

Con la sopraindicata decorrenza verrà altresì estesa ai dipendenti di Capitalia Informatica oggetto della presente operazione la copertura kasko per danni conseguenti all'utilizzo dell'autovettura personale per motivi di servizio, compreso il rischio in itinere (percorso dall'abitazione al luogo di lavoro e ritorno), come pure la possibilità dell'estensione della polizza kasko ai rischi extra-professionali (con onere a carico dei dipendenti interessati) in essere presso la Società acquisente.

Norma transitoria

Sino al 31 dicembre 2008 viene confermata l'applicazione delle forme di copertura assicurativa in essere presso Capitalia Informatica.

Art. 8

Nel quadro delle compensazioni economiche generali intervenute, in deroga a quanto applicato presso Capitalia Informatica, le Parti convengono che a favore dei dipendenti oggetto della presente operazione si terrà conto, ai fini della maturazione dei requisiti previsti per l'erogazione dei cd "premi di fedeltà" (25° e 35° anno di servizio), anche delle anzianità di effettivo servizio maturate nella società trasferente, fermo restando che i relativi importi verranno riconosciuti pro-quota secondo il seguente criterio:

- misure previste dalle rispettive aziende di origine per le anzianità maturate presso le medesime sino alla data del trasferimento in UPA/UGIS;
- misure previste da UniCredit per il periodo successivo.

Per quanto non disciplinato in materia nel presente articolo, si rimanda alle previsioni contenute nell'Accordo del 28 settembre 2007 (art. 9 e relativa Norma Transitoria).

Art. 9

Secondo quanto previsto dall'art. 9 dell'Accordo UPA/UGIS del 13 gennaio 2001, qualora dovessero generarsi tensioni occupazionali connesse a crisi aziendali, ridimensionamento/ridistribuzione territoriale dei poli e/o distaccamenti, perdita del controllo - diretto o indiretto - da parte della Capogruppo, vendita o cessazione dell'azienda, UniCredit assicura al personale che dovesse risultare in eccesso la riallocazione, ove possibile nell'ambito della provincia/area metropolitana, presso l'Azienda di origine ovvero altra Azienda del Gruppo.

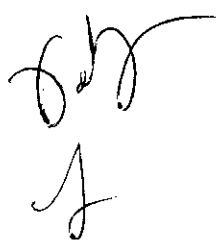
Nel caso di cessione di UPA/UGIS a soggetti non bancari esterni al Gruppo, ove le tensioni occupazionali dovessero emergere successivamente entro il limite massimo di sei anni dalla data dell'evento, la Capogruppo e le aziende trasferenti si renderanno disponibili a riallocare – ove possibile nell'ambito della provincia/area metropolitana, presso l'Azienda di origine ovvero presso altra azienda del Gruppo – il personale che dovesse risultare in eccesso a seguito di insourcing di attività, di esternalizzazione delle medesime ad altro soggetto ovvero di fallimento comunque connesso ai due eventi sopracitati.

Tali previsioni saranno estese – dal 1° gennaio 2011 - al personale di Capitalia Informatica in servizio al 1° gennaio 2005 (vale a dire quello a suo tempo interessato dall'Accordo 30 dicembre 2004).

Le previsioni di cui al primo e secondo comma che precedono vengono estese, negli stessi termini e limiti, a tutti i dipendenti di UPA/UGIS in servizio alla data del presente accordo, se provenienti da aziende del settore bancario del Gruppo UniCredit, nonché a quelli che verranno trasferiti alle due anzidette aziende per effetto di mobilità infragruppo da aziende del settore bancario sino al 31 dicembre 2010 (termine del presente piano di integrazione/industriale). Analoga previsione viene applicata anche nei riguardi dei dipendenti di Capitalia Informatica provenienti da aziende del settore bancario dell'ex Gruppo Capitalia non rientranti nella previsione di cui al 3° comma del presente articolo.

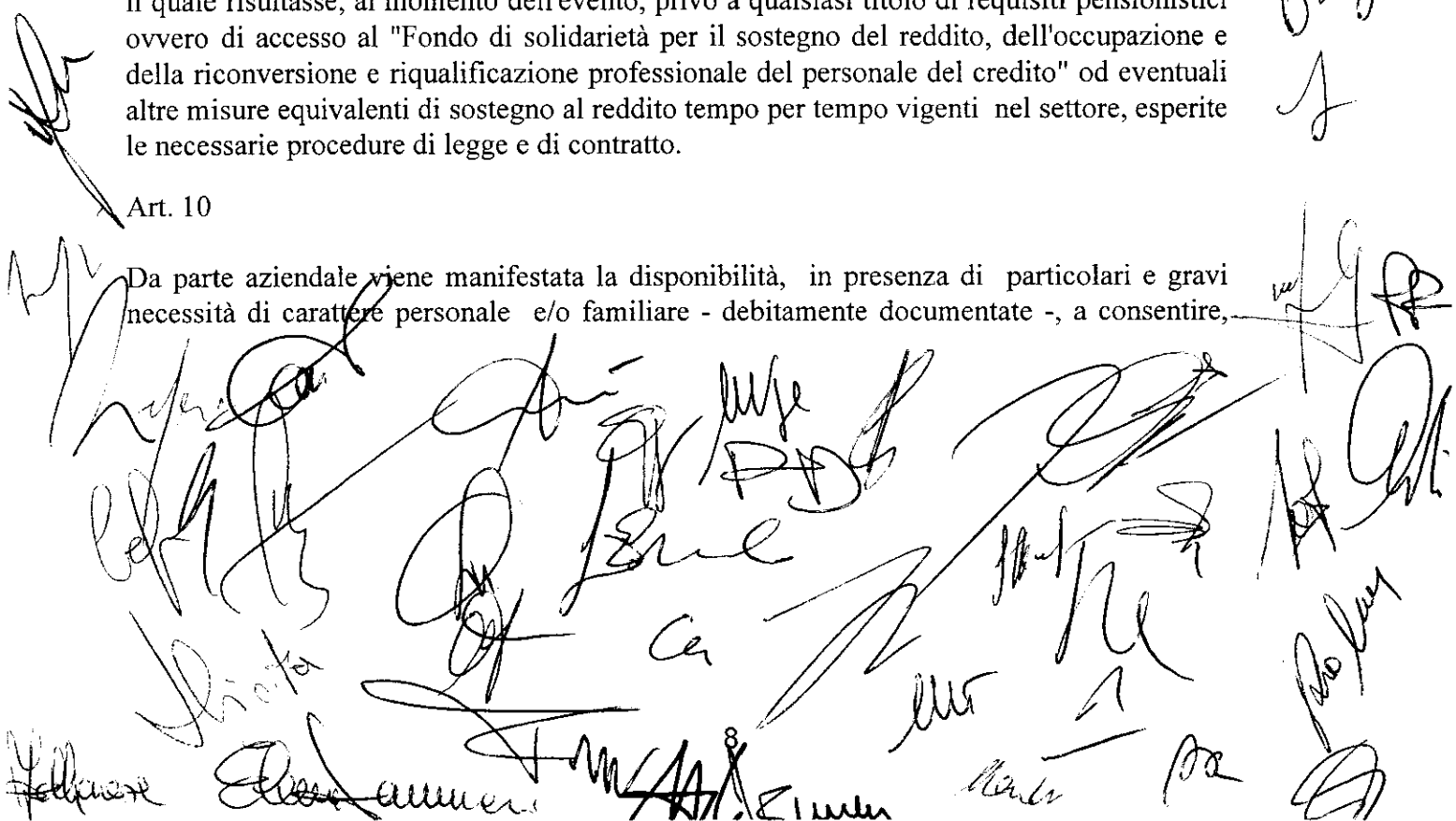
Per effetto dell'accordo odierno, nei confronti del personale che attualmente non risulta essere in possesso di garanzie di natura occupazionale operante nelle tre aziende interessate dal progetto di cui all'odierno accordo (assunti in UPA/UGIS dopo l'11 febbraio 2005 e in Capitalia Informatica dopo il 1° gennaio 2005), le Parti convengono di applicare le previsioni di cui al presente articolo per gli eventi che dovessero verificarsi entro il 31 dicembre 2013.

L'impegno espresso nel presente articolo riguarda il predetto personale trasferito in UPA ed UGIS – in virtù dell'Accordo 13 gennaio 2001 e successive intese, sino a quella odierna – il quale risultasse, al momento dell'evento, privo a qualsiasi titolo di requisiti pensionistici ovvero di accesso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito" od eventuali altre misure equivalenti di sostegno al reddito tempo per tempo vigenti nel settore, esperite le necessarie procedure di legge e di contratto.



Art. 10

Da parte aziendale viene manifestata la disponibilità, in presenza di particolari e gravi necessità di carattere personale e/o familiare - debitamente documentate -, a consentire,



compatibilmente con le esigenze aziendali, il rientro di lavoratori nell'organico dell'azienda di origine ovvero presso altra azienda del Gruppo.

Inoltre, in relazione alla presente operazione di integrazione, UPA/UGIS - d'intesa con le aziende di origine - manifestano la disponibilità a venire incontro, compatibilmente con le esigenze di servizio, ad eventuali istanze di natura professionale, mano a mano che si creeranno le condizioni organizzative idonee a riallocare i dipendenti che dovessero farne richiesta, reinserendoli nell'organico dell'azienda di origine ovvero presso altra azienda del Gruppo nelle seguenti misure: del 4% per il 2008, 4% per il 2009 e 4% per il 2010, rispetto alla popolazione proveniente da Capitalia Informatica destinataria della previsione della lett. f) dell'Accordo 30 dicembre 2004.

Qualora le richieste dovessero essere superiori alle percentuali dianzi indicate, le Parti firmatarie della presente intesa si incontreranno per definirne i criteri di priorità/accettazione.

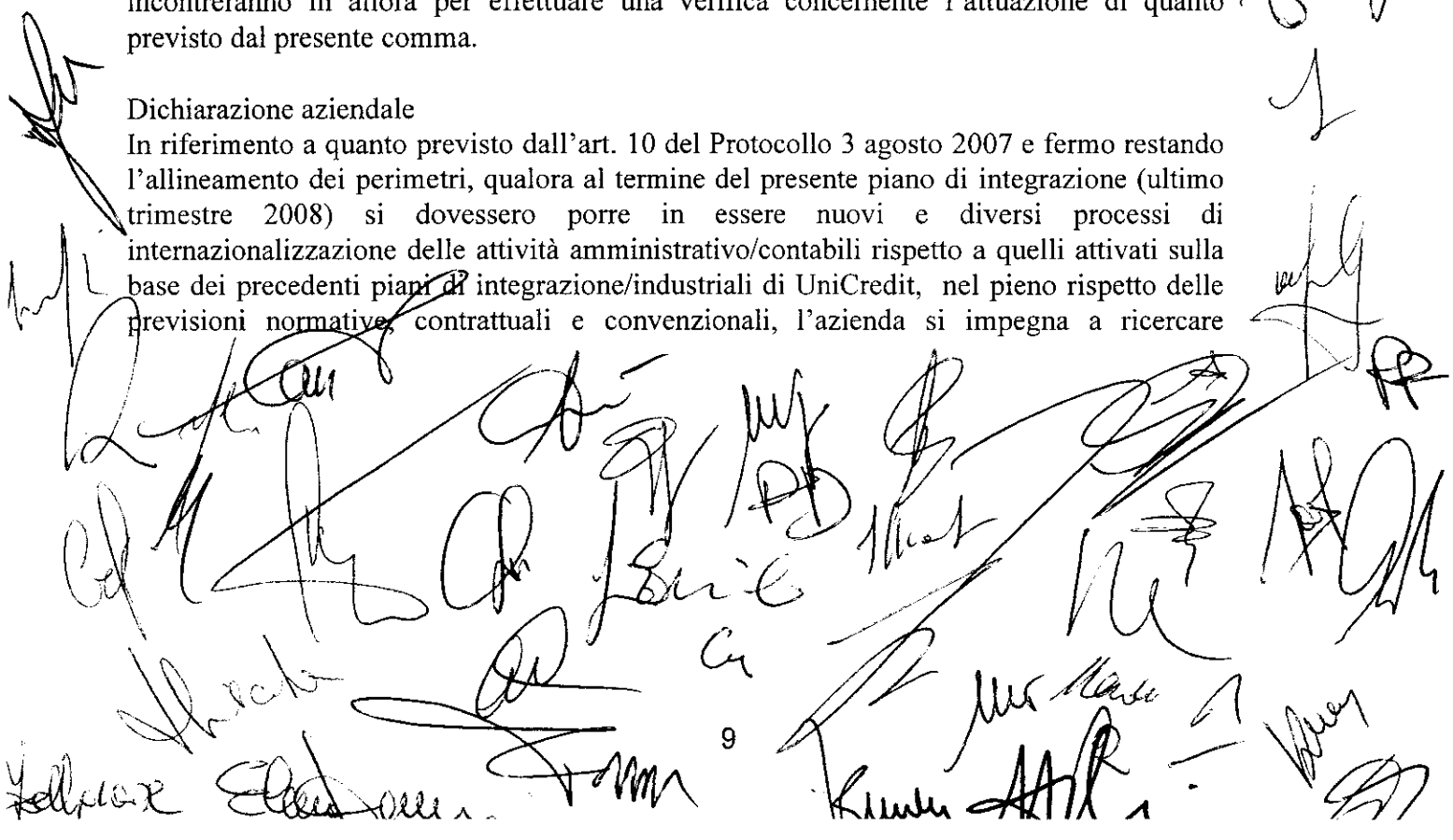
Alla luce di quanto previsto dagli artt. 9 e 10 del presente Accordo, nell'ambito del confronto sindacale, le Parti hanno conclusivamente convenuto che le clausole di cui alla lett. c) dell'Accordo Capitalia Informatica del 30 dicembre 2004 manterranno nei fatti efficacia, anche in presenza del mutato contesto, sino al 31 dicembre 2010, nell'assunto che le operazioni infragrupo non costituiscono ragione di loro attivazione.

In relazione a quanto sopra, le Parti convengono che i dipendenti di Capitalia Informatica destinatari delle clausole di cui al comma che precede potranno eventualmente manifestare la loro volontà di attivarle nel corso dell'ultimo trimestre del 2010 (anno di chiusura del piano di integrazione). A fronte di dette manifestazioni di volontà, da parte aziendale si opererà per realizzare il passaggio del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità in capo alla Holding, all'Azienda di origine ovvero ad altra Azienda del Gruppo, entro i 18 mesi successivi al 1° gennaio 2011 (salva la facoltà di distaccare anche oltre il predetto periodo), ove possibile nell'ambito della provincia/area metropolitana. Le Parti si incontreranno in allora per effettuare una verifica concernente l'attuazione di quanto previsto dal presente comma.



Dichiarazione aziendale

In riferimento a quanto previsto dall'art. 10 del Protocollo 3 agosto 2007 e fermo restando l'allineamento dei perimetri, qualora al termine del presente piano di integrazione (ultimo trimestre 2008) si dovessero porre in essere nuovi e diversi processi di internazionalizzazione delle attività amministrativo/contabili rispetto a quelli attivati sulla base dei precedenti piani di integrazione/industriali di UniCredit, nel pieno rispetto delle previsioni normative, contrattuali e convenzionali, l'azienda si impegna a ricercare



soluzioni idonee ad evitare impatti negativi sull'attuale occupazione nel perimetro nazionale.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti – al fine di adottare politiche attive del lavoro e non disperdere le esperienze e le professionalità maturate - convengono che per le future assunzioni nel Gruppo costituirà elemento preferenziale l'aver svolto (per un periodo di almeno un anno) attività lavorativa con rapporto di somministrazione presso le aziende trasferitarie di cui alla presente intesa, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per la selezione ed in presenza di positiva valutazione della prestazione lavorativa degli interessati.

Art. 11

In relazione alla previdenza complementare le Parti richiamano le previsioni di cui all'Accordo 28 settembre 2007.

Art. 12

Ferma la contribuzione in essere al 31 dicembre 2007, per quanto concerne i profili relativi all'assistenza sanitaria, nei confronti del personale interessato dalla presente operazione continueranno a valere sino al 31 dicembre 2008 le forme di assistenza sanitaria integrativa esistenti presso Capitalia Informatica secondo quanto definito nel Protocollo del 3 agosto 2007 e nell'Accordo del 28 settembre 2007, con le attuali modalità, misure e criteri di contribuzione.

Al fine di addivenire ad una proposta volta a realizzare - senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda e con l'obiettivo di individuare, ove possibile, previsioni migliorative rispetto alle attuali in considerazione del rilevante numero dei possibili aderenti – la confluenza in UniCA, quale cassa di assistenza sanitaria integrativa a valenza generale già in essere presso il Gruppo UniCredit, si è convenuto di istituire una Commissione Tecnica di studio di Gruppo sulla materia. Le Parti, in considerazione della complessità e dell'importanza della tematica, concordano di avviare tempestivamente (entro il mese di marzo 2008) i lavori della Commissione in parola con l'intento di concluderli entro il 31 maggio 2008.

Art. 13

Le Parti, nell'intento di favorire lo sviluppo delle competenze e affrontare i processi di riconversione e riqualificazione del personale attraverso un ampio utilizzo delle iniziative formative, attribuiscono alla formazione ed alla riqualificazione professionale un ruolo strategico per la piena realizzazione della riorganizzazione prevista dal progetto di integrazione in corso.

Da parte aziendale verranno assicurati alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, ove necessario, adeguati percorsi di formazione e addestramento, anche mediante affiancamento, previa verifica - anche attraverso colloqui individuali - delle competenze e delle attitudini.

A tale scopo le parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo sono conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione e, come tali, rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, lett. a), punto 1, del DM 158/2000.

In materia, fermo quanto disposto dal Protocollo del 3 agosto 2007, le Parti aziendali si incontreranno per sviluppare i previsti confronti.

Le Parti si danno atto che quanto previsto al presente articolo troverà applicazione nei confronti dei dipendenti il cui rapporto di lavoro resterà in UPA mentre le attività di securities services sono destinate ad essere trasferite ad SGSS.

Nel contesto di quanto sopra da parte aziendale viene riconfermata la disponibilità ad attivare nella provincia di Roma un polo formativo quale centro di orientamento alla riconversione.

Art. 14

Con decorrenza 1° maggio 2008 – compatibilmente con i tempi tecnici - i dipendenti di Capitalia Informatica oggetto della presente operazione saranno destinatari delle agevolazioni creditizie applicate al personale delle Società acquisenti (per quanto riguarda l'allestimento delle pratiche di mutuo, i dipendenti interessati potranno richiedere l'avvio dell'istruttoria sin dal 1° aprile, fermo il rispetto delle modalità applicative UniCredit per la concessione dei finanziamenti e la decorrenza dell'erogazione come sopra indicata).

Art. 15

Le Parti provvederanno ad effettuare momenti di verifica aventi natura tecnica nel corso del corrente anno e di massima in via semestrale, nel cui ambito le due società trasferitarie forniranno informative sull'applicazione della presente intesa nonché di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e dei progetti di integrazione/industriale, anche in termini di multipolarità.

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'Lup.', 'Luca', 'Lene', 'Rob', 'M', 'P', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Others are more stylized or scribbled. There are also some numbers, like '11', and other markings scattered throughout the signature area.

Art. 16

Per quanto non disciplinato nel presente Verbale, si rimanda alle previsioni contenute nell'Accordo del 13 gennaio 2001, nel Protocollo del 3 agosto 2007, nell'Accordo del 28 settembre 2007, nell'Accordo del 29 dicembre 2007 e successive intese concernenti l'integrazione.

Le clausole del presente accordo e quelle delle intese dianzi richiamate sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate ed inscindibili.

Norma transitoria

Qualora nell'ambito dell'intesa di armonizzazione generale dei trattamenti riguardanti il resto del personale dell'azienda di origine dovessero derivare ulteriori previsioni, le Parti ne definiranno i criteri e ne valuteranno l'applicazione anche al personale di Capitalia Informatica trasferito ad UPA/UGIS per effetto della presente operazione.

UniCredit

Capitalia Informatica

UPA

UGIS

DIRCREDITO-FD FABI BALONI FIBA/Cisl FISAC/Cgil SINFUB SILCEA UGL Crediti UILCA

Nota esplicativa concernente le questioni definite a latere
dell'Accordo di integrazione di Capitalia Informatica in UPA/UGIS del 29 febbraio 2008

Diritti in corso di maturazione

Sono salvaguardati gli automatismi e gli inquadramenti in corso di maturazione nell'arco del Piano Industriale (vale a dire sino al 31 dicembre 2010) per effetto di normative dell'azienda di origine. La maturazione di tali automatismi/inquadramenti in tale periodo non comporterà l'assorbimento dell'eventuale assegno ad personam ex intesa

Le vicende dell'assegno ad personam ex intesa (art 3)

In virtù dell'accordo, l'assegno ad personam ex intesa (art. 3) è assorbibile solo a seguito di promozioni non di merito (vale a dire quelle di grado correlate ad inquadramento derivante da normativa contrattuale; non è quindi assorbibile in presenza di riconoscimenti di natura economica). Nel caso di passaggio da full-time a part-time l'assegno ad personam ex intesa (art. 3) viene riproporzionato alla minore durata della prestazione lavorativa; così pure nel caso di passaggio da part-time a full-time l'assegno in parola viene adeguato al 100%.

Voci indennitarie

In favore del personale Capitalia Informatica (ex BdR/BdS e assunti post 1.1.2005) che alla data del trasferimento del rapporto di lavoro di cui all'odierna intesa sindacale svolga mansioni per il cui esercizio è prevista un'indennità EDP corrisposta mensilmente, l'importo relativo viene valorizzato nell'ambito dell'assegno ad personam ex intesa (art. 3) e ne ha le vicende.

Per quanto concerne le indennità modali (turno, reperibilità, sotterraneo, ecc.), a decorrere dal trasferimento del rapporto di lavoro si applicheranno le normative delle aziende trasferitarie.

In merito a quanto percepito dal personale Capitalia Informatica (ex Bipop e BdS) nel corso del 2007 a titolo di indennità forfetaria annua ex Bipop e di bonus una tantum BdS, UGIS dichiara che ne terrà conto nell'ambito delle politiche di gestione.

Trattamento economico del IV livello III area

A decorrere dal 1° gennaio 2011 (vale a dire dal termine del periodo di ultrattività delle normative sugli automatismi), l'azienda ha confermato la dichiarazione rilasciata alle OO.SS. del Credito Italiano nel luglio 1988 riguardante la disponibilità ad esaminare con criteri di valutazione individuale - a fini dell'attribuzione del trattamento economico della 3 Area 4 Livello - la posizione dei lavoratori con almeno dieci anni di anzianità nella 3 Area 3 Livello (sia che si tratti di grado, sia che si tratti di trattamento economico) "meritevoli di particolare considerazione per requisiti e attitudini professionali". Per la sua natura tale trattamento non assorbe l'assegno ad personam ex intesa (art. 3).

Provvidenze di studio

Per i Lavoratori e le Lavoratrici di Capitalia Informatica di provenienza Bipop Carire che all'atto del trasferimento in UPA/UGIS risultino destinatari della provvidenza in parola, da parte aziendale è stata fornita la disponibilità ad una ultrattività dell'applicazione sino al 31 dicembre 2008 (ovvero data antecedente qualora sulla tematica intervenga diversa definizione).

Festività sopresse

A favore di quei Lavoratori/Lavoratrici di Capitalia Informatica già beneficiari della previsione dell'ex accordo di concentrazione del giugno 1992 sulle festività sopresse viene mantenuta la stessa sino al termine del Piano Industriale (vale a dire sino al 31 dicembre 2010).

Surplus del premio di rendimento: erogazione quote voci annue relative al 2007 e dodicesimi del 2008

Le OO.SS. hanno chiesto all'azienda di provvedere in tempi brevi (ove possibile con il cedolino stipendio del mese successivo alla data del trasferimento) alla liquidazione del saldo delle competenze relative al 2007 e dei dodicesimi delle voci aziendali annue che dalla data del trasferimento verranno mensilizzate.

Premi di anzianità

Dalla relativa data di trasferimento ad UGIS (1° marzo 2008) o UPA (1° aprile 2008) verranno riconosciuti con il sistema del pro-quota delle anzianità maturate nelle aziende di origine alle condizioni previste dalle stesse e del rateo temporale e quantitativo mancante regolato alle condizioni previste in UniCredit.

Con la predetta decorrenza, le erogazioni saranno effettuate al compimento del 25° e 35° anno di servizio complessivo.

Nel calcolo delle quote si farà riferimento alla mensilità/RAL percepita dal dipendente al momento della corresponsione, nel limite di quanto erogato allo stesso titolo presso UniCredit.

Esempi

*Lavoratore/ lavoratrice Capitalia Informatica con 20 anni di anzianità:
al compimento del 25° anno di servizio complessivo:
per i primi 20 anni:*

- 17/25 di quanto erogato presso la banca di provenienza (ad es.: Bipop; 17/25 di una mensilità)
 - 3/25 del 25% della RAL (sistema Capitalia/BdRoma)
- per gli ultimi 5 anni: 5/25 del 28% della RAL (sistema UniCredit)*

*Lavoratore/lavoratrice Capitalia Informatica con 27 anni di anzianità
al compimento del 35° anno di servizio complessivo percepirà:
per i primi 27 anni:*

- 24/35 di quanto erogato presso la banca di provenienza (ad es.: Bipop; nulla)
 - 3/35 del 13% della RAL (sistema Capitalia/BdRoma)
- per gli ultimi 8 anni: 8/35 del 14% RAL (sistema UniCredit).

In alternativa, i dipendenti che ne hanno la facoltà che maturino il 30° entro il 31 dicembre 2010 possono optare per la erogazione del premio al compimento del 30° anno di servizio (calcolato con i criteri Capitalia, vale a dire il 13% dell'ultima RAL).

Bonus di fine rapporto

I lavoratori e le lavoratrici di Capitalia Informatica che siano fruitori del cd bonus di fine rapporto (di cui alla lettera a latere dell'ex accordo di concentrazione del 1992) manterranno l'applicazione dello stesso per tutto il piano di integrazione (vale a dire sino al 31 dicembre 2010).

Roma, 29 febbraio 2008

[A collection of approximately 25 handwritten signatures in various styles, including cursive and block letters, scattered across the page.]

Felice