

Il giorno 28 marzo 2011

tra

la Banca delle Marche, rappresentata dal Capo Area Risorse Sig. Marcello Antinori con l'assistenza dei Sigg. Alberto Mariani e Fabrizio Pigliapoco del Servizio Personale

e

le OO.SS. aziendali

DIRCREDITO - FD nelle persone dei Sigg. Marco Mariotti, Monica De Pau e Simone Pilisi

FABI nelle persone dei Sigg. Maurizio Liberti, Rossana Ribichini e Sandra Baioni

FIBA-CISL nelle persone dei Sigg. Maurizio Santini, Andrea Gadioli, Ombretta Cappelloni e Andrea Giacconi

FISAC-CGIL nelle persone dei Sigg. Averino Di Marcantonio, Patrizia Galluzzi, Simonetta Massalini, Claudio Sassaroli, Gianfranco Ingargiola, Francesco Migliorelli, Tiziana Spurio Deales, Pierluigi Montanari e Andrea Staforte

UILCA-UIL nelle persone dei Sigg. Sergio Crucianelli, Luciano Zucca e Marco Montenovolo

premessi che

- le OO.SS. aziendali in data 15 aprile 2010 hanno presentato alla Banca delle Marche la piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;
- il confronto sviluppatosi successivamente ha portato alla definizione di tutti gli aspetti economici in data 23 dicembre 2010 e che le Parti si sono impegnate a completarlo sviluppando, in riferimento alla piattaforma di cui all'alinea precedente, anche la parte normativa a partire dal 3 gennaio 2011;
- con riferimento al punto precedente le parti in data 21 gennaio 2011, 9 febbraio 2011 e 24 marzo 2011 hanno raggiunto ulteriori intese;

le parti convengono di riepilogare nei punti che seguono le intese di cui in premessa:

## **1. Premio aziendale**

In relazione a quanto previsto dall'art. 43 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007, il premio aziendale per l'anno 2010 e per l'anno 2011 viene definito con riferimento all'obiettivo della Banca espresso in termini di utile dell'operatività corrente al lordo imposte (determinato in base all'applicazione dei nuovi criteri contabili IAS rettificato per l'utile/perdita da partecipazioni e per effetto di altre operazioni a carattere straordinario), come di seguito indicato:

- utile dell'operatività corrente al lordo imposte  $\leq$  al 50% dell'obiettivo, il premio sarà pari ad € 1.390,00 per il dipendente inquadrato nella 3<sup>a</sup> Area Professionale 3° livello retributivo;
- utile dell'operatività corrente al lordo imposte  $>$  al 50% e  $\leq$  all'80% dell'obiettivo, il premio sarà pari ad € 1.990,00 per il dipendente inquadrato nella 3<sup>a</sup> Area Professionale 3° livello retributivo;
- utile dell'operatività corrente al lordo imposte  $>$  all'80% e  $\leq$  al 115% dell'obiettivo, il premio sarà pari ad € 2.140,00 per il dipendente inquadrato nella 3<sup>a</sup> Area Professionale 3°

livello retributivo;

- utile dell'operatività corrente al lordo imposte > 115% dell'obiettivo, il premio sarà pari ad € 2.390,00 per il dipendente inquadrato nella 3<sup>a</sup> Area Professionale 3° livello retributivo.

Allo scopo di definire le misure individuali spettanti ai dipendenti appartenenti alle altre categorie sarà utilizzata la seguente scala parametrica prevista dall'accordo 8.12.2007 di rinnovo del CCNL 12/02/2005:

Quadro direttivo 4° livello retributivo	235,40
Quadro direttivo 3° livello retributivo	199,40
Quadro direttivo 2° livello retributivo	178,00
Quadro direttivo 1° livello retributivo	167,45
3 <sup>a</sup> area prof. 4° livello retributivo	146,85
3 <sup>a</sup> area prof. 3° livello retributivo	136,60
3 <sup>a</sup> area prof. 2° livello retributivo	128,90
3 <sup>a</sup> area prof. 1° livello retributivo	122,20
2 <sup>a</sup> area prof. 3° livello retributivo	114,80
2 <sup>a</sup> area prof. 2° livello retributivo	110,38
2 <sup>a</sup> area prof. 1° livello retributivo	107,40

(al fine di definire la misura del premio aziendale da corrispondere ai dipendenti provenienti dall'ex categoria dei funzionari, inquadrati nel 4° livello retributivo dei quadri direttivi a fronte dell'applicazione del nuovo sistema degli inquadramenti, saranno utilizzati i parametri retributivi adottati in passato per la determinazione dell'emolumento in parola a favore degli ex funzionari).

Per le modalità di erogazione si farà riferimento a quanto stabilito all'art. 10 del C.I.A. 16 marzo 2004, ed al punto n.1 del C.I.A. 16 maggio 2006, in particolare per il personale cessato dal servizio la liquidazione del premio aziendale di competenza dell'anno di cessazione sarà effettuata in base ai seguenti criteri:

- per i dipendenti cessati da gennaio a maggio, la liquidazione del premio di competenza dell'anno sarà effettuata nel mese di maggio unitamente a quella relativa al premio di competenza dell'anno precedente e prendendo a riferimento la misura stabilita per quest'ultimo;
- per i dipendenti cessati dal mese di giugno a quello di dicembre, la liquidazione del premio di competenza dell'anno sarà effettuata nel mese di cessazione, prendendo a riferimento la misura del premio di competenza dell'anno precedente erogato nel mese di maggio.

## 2. Mobilità dei dipendenti

Con decorrenza 1° gennaio 2011, al personale appartenente alla 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> Area Professionale e alla categoria dei Quadri Direttivi l'indennità mensile di pendolarismo (erogata per 12 mensilità), di cui al punto n. 2 del C.I.A. 16 maggio 2006, quantificata in base alla distanza tra il comune di residenza (o domicilio abituale) e il comune della sede di lavoro sarà erogata nelle seguenti misure:

1 <sup>a</sup> fascia	oltre 25 Km e fino a 40 Km	€ 100
2 <sup>a</sup> fascia	oltre 40 Km e fino a 60 Km	€ 140
3 <sup>a</sup> fascia	oltre 60 Km	€ 180

In caso di assunzione o trasferimento, l'eventuale indennità spettante sarà erogata a decorrere dal mese successivo a quello del provvedimento.

I dipendenti in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante percepiranno l'indennità mensile di pendolarismo trascorsi 18 mesi dall'assunzione, a decorrere dal mese successivo.

I dipendenti con rapporto di lavoro part time di tipo verticale percepiranno l'indennità mensile di pendolarismo in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Tale indennità non compete:

- 1) per il periodo di assenza continuativa dal servizio effettivo superiore al mese, escluse le ferie;
- 2) nei casi in cui il dipendente possa usufruire di mezzi di trasporto messi a disposizione dall'Azienda per raggiungere la sede di lavoro.

La suddetta indennità non è valida ai fini del computo dell'"ex premio di rendimento" e del Trattamento di Fine Rapporto.

L'indennità "una tantum" in caso di trasferimento disposto ad iniziativa dell'azienda, prevista nei seguenti importi:

	1^ fascia	2^ fascia	3^ fascia
aree professionali	€ 2.275	€ 2.645	€ 3.225
quadri direttivi di 1° e 2° livello	€ 2.480	€ 2.895	€ 3.430
quadri direttivi di 3° e 4° livello	€ 3.390	€ 3.760	€ 4.340

a decorrere dall'1 gennaio 2011 non sarà erogata nel caso di trasferimenti che, comportando un avvicinamento alla propria residenza o domicilio abituale, prevedono una distanza tra questi ultimi e la nuova sede di lavoro collocata entro la prima fascia.

Ferma restando la situazione al 30 aprile 2011, con decorrenza 1° maggio 2011, ai fini del calcolo dell'indennità di pendolarismo, dell'indennità "una tantum" di trasferimento e delle missioni, la distanza tra il comune di residenza (o domicilio abituale) e quello della sede di lavoro (o sede della missione) viene calcolata attraverso l'utilizzo del sito internet "Via Michelin.it" - percorso più economico (nel caso della presenza di più opzioni nell'ambito del più economico sarà utilizzata quella evidenziata come prima dal software) con l'applicazione di una tolleranza del 10% con un minimo di 5 Km ed un massimo di 20 Km.

### **3. Contributo pasto**

Il valore del buono pasto (ticket restaurant) viene elevato da € 6,50 a € 7,25 giornalieri a decorrere dai ticket di competenza del mese di gennaio 2011.

Nel caso in cui il dipendente opti per l'inserimento in busta paga del buono pasto, l'importo viene elevato da € 5,50 a € 6,00 giornalieri a decorrere dal contributo pasto di competenza del mese di

gennaio 2011.

#### 4. Varie

##### Indennità di reggenza

Gli importi delle indennità di reggenza stabiliti all'art. 2 dell'Accordo Economico Aziendale 16 marzo 2004, vengono erogati nelle seguenti misure:

<b>decorrenza</b>	<b>1.1.2011</b>	<b>1.1.2012</b>
Titolare di Filiali di 1^ categoria / Capo Zona	€ 564	€ 578
Titolare di Filiali di 2^ e 3^ categoria	€ 472	€ 483
Titolare di Filiali di 4^, 5^ e 6^ categoria	€ 354	€ 363
Titolare di Filiali di 7^ categoria	€ 195	€ 200
Preposto alla Tesoreria di Urbino, Ancona (275) e Macerata Sede	€ 159	€ 163
Preposto al Servizio	€ 492	€ 504

##### Ruolo Chiave

###### **Decorrenza 1 gennaio 2011:**

Capo Zona	Quadro di 4° livello + € 10.250 annui
Capo Servizio	Quadro di 4° livello + € 6.882 annui
Titolare filiale 1^ categoria	Quadro di 4° livello + € 6.882 annui
Titolare filiale 2^ categoria	Quadro di 4° livello + € 3.441 annui
Titolare filiale 3^ categoria	Quadro di 3° livello + € 1.589 annui

###### **Decorrenza 1 gennaio 2012:**

Capo Zona	Quadro di 4° livello + € 10.500 annui
Capo Servizio	Quadro di 4° livello + € 7.050 annui
Titolare filiale 1^ categoria	Quadro di 4° livello + € 7.050 annui
Titolare filiale 2^ categoria	Quadro di 4° livello + € 3.525 annui
Titolare filiale 3^ categoria	Quadro di 3° livello + € 1.627 annui

##### Indennità autisti

L'indennità prevista per il personale chiamato a svolgere mansioni di autista, a decorrere dall'1 gennaio 2011, sarà corrisposta nella misura di € 103,00 mensili e nella misura di € 105,00 a decorrere dall' 1 gennaio 2012.

##### Indennità addetti agli sportelli mercati ittici

L'indennità prevista per gli addetti nei mercati ittici sarà corrisposta nelle seguenti misure:

<b>decorrenza</b>	<b>1 .1.2011</b>	<b>1.1.2012</b>
-------------------	------------------	-----------------

A. ordinaria	€ 77	€ 79
B. con inizio dell'orario di lavoro prima delle ore 5	€ 190	€ 195
C. con inizio dell'orario di lavoro prima delle ore 4	€ 267	€ 273

### **Trattamento economico gestore**

Decorrenza 1.1.2011	€ 175
Decorrenza 1.1.2012	€ 179

### **5. Prestazione lavorativa dei Quadri direttivi**

Fermo restando quanto previsto al punto n. 5 del C.I.A. del 16 maggio 2006, il compenso erogato a decorrere dall'anno 2011 per le prestazioni aggiuntive oltre il normale orario di lavoro a favore dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, sarà considerato utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.

Il recupero delle prestazioni aggiuntive potrà avvenire anche in giornate intere, nel limite massimo di 3 giorni all'anno, a patto che nell'anno siano fruite interamente le ferie di competenza dell'esercizio stesso.

### **6. Assistenza sanitaria integrativa – Fondo pensione**

Il contributo annuale a carico della Banca, a decorrere dall'1 gennaio 2011, sarà pari a € 400 per ciascun dipendente in pianta stabile o assunto con contratto di apprendistato in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

A decorrere dal 2011 il compenso previsto per le attività di service fornite dall'Azienda a favore del Fondo Pensioni Banca delle Marche ammonterà ad € 15.000 oltre oneri fiscali se dovuti.

### **7. Contributo ai dipendenti studenti**

I contributi annuali a titolo di concorso per spese di studio previsti per dipendenti studenti al primo comma dell'art. 32 del CIA 16 marzo 2004, a decorrere dall'anno scolastico 2010/2011, saranno erogati nelle seguenti misure:

- diploma scuola media inferiore € 168
- diploma scuola media superiore € 252
- università € 372

I contributi previsti al quarto comma del citato articolo saranno erogati nella seguenti misure:

- € 420 al conseguimento del diploma di scuola media superiore;
- € 840 al conseguimento del diploma di laurea.

### **8. Borse di studio**

Il contributo previsto al primo comma dell'art. 56 del CCNL 8 dicembre 2007, a decorrere dall'anno scolastico 2010/2011, verrà corrisposto nelle seguenti misure:

- € 120 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;

- € 168 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- € 336 agli studenti universitari.

### **9. Provvidenze economiche a favore dei dipendenti con figli portatori di handicap**

L'Azienda, a decorrere dall'anno 2011, erogherà provvidenze economiche a favore dei dipendenti con figli portatori di handicap di cui alla lettera del 5 aprile 1995 allegata al CIA 16 marzo 2004, nella misura annua di € 1.500,00.

### **10. Assegno di anzianità**

Con decorrenza 1° gennaio 2011 al personale inquadrato nel 4° livello retributivo della 3^ Area Professionale ovvero a coloro che beneficiano di detto trattamento retributivo, dopo cinque anni di anzianità nel grado o nella corresponsione del citato trattamento economico, verrà corrisposto un assegno mensile pari ad € 25,00, erogato in 13 mensilità; l'importo di tale assegno sarà pari ad € 35,00 trascorsi invece otto anni di anzianità nel grado o nella corresponsione del trattamento economico.

L'assegno, utile ai fini del calcolo del TFR e della Previdenza Complementare, non è valido ai fini del computo dell'"ex premio di rendimento" e viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato per il personale con contratto a tempo parziale.

L'assegno sarà assorbito per effetto degli aumenti retributivi derivanti dall'eventuale passaggio alla categoria Quadri Direttivi, inoltre non compete o sarà assorbito nei confronti del personale che beneficia del trattamento economico a favore dei gestori Affluent e Small Business, del Trattamento Economico Differenziato (punto n. 1 Accordo 30 gennaio 2003 dipendenti ex Mediocredito) e di assegni ad personam.

Per effetto dell'erogazione di tale assegno, a partire dal premio di rendimento di competenza del 2011, cesserà la corresponsione dell'importo pari ad € 144,65 previsto al punto 2 dell'Art. 8 del C.I.A. del 16 marzo 2004.

### **11. Formazione**

In occasione della programmazione del complessivo progetto formativo annuale, l'Azienda illustrerà ai nominativi designati dalle OO.SS. (nel numero massimo di sei) i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione (a distanza, in aula, mista) degli interventi formativi, in merito ai quali i suddetti nominativi potranno formulare loro osservazioni e/o proposte; nell'ambito di tale fase potrà essere valutata, al fine di ricercare soluzioni condivise, anche la possibilità, con riguardo ad argomenti di particolare rilevanza, che la formazione a distanza sia seguita da un follow up in aula, se già non previsto nell'ambito della programmazione;

Nei casi di cui all'ultimo periodo del punto precedente, il follow up sarà realizzato su richiesta dei singoli lavoratori interessati e tenuto adeguatamente conto della coerenza degli interventi formativi con le mansioni svolte; il follow up sarà inoltre effettuato in tempi ragionevoli considerate le esigenze organizzative;

Con riferimento alla "formazione a distanza" i responsabili delle unità organizzative pianificheranno la fruizione di tali corsi avendo cura di evitare eccessivi frazionamenti nello svolgimento degli stessi (singole sessioni non inferiori all'ora);

Per l'anno 2011 in via sperimentale e limitatamente al personale in servizio presso le filiali del Comune di Ancona e Perugia, nei casi in cui criticità di natura logistica e/o organizzativa rendano particolarmente difficoltosa la fruizione di uno specifico intervento formativo con la modalità "a distanza", il responsabile della filiale provvederà ad informarne il Servizio Personale; al fine di agevolare lo svolgimento di tale intervento formativo i lavoratori, indicati dalla filiale, potranno

recarsi presso la struttura di Zona (ove sarà disponibile una postazione adeguata) per la fruizione in un'unica soluzione del corso in questione;

Le Parti entro il 28 febbraio 2012 effettueranno una verifica congiunta di quanto sopra indicato, che ha pertanto carattere sperimentale.

## **12. Part time**

Fermo restando quanto previsto dall'accordo sindacale del 5 marzo 2003 in tema di concessione e gestione dei contratti a tempo parziale, i rinnovi dei contratti part time, successivi alla iniziale concessione, continueranno ad essere formalmente richiesti dagli interessati ed avranno durata biennale;

## **13. Orario di lavoro**

Con riferimento alla riduzione dell'orario di lavoro prevista dal CCNL 8/12/2007 all'art. 94 punto 6 per i lavoratori full time e all'art. 31 punto 15 lettera d) per il personale part time, le ore di competenza di ciascun lavoratore andranno a confluire nella banca delle ore.

## **14. Inquadramenti**

Gli art. 4 e 13 del C.I.A., l'art. 3 dell'Accordo Economico 16 marzo 2004 e il punto 5 dell'accordo 23 dicembre 2010 relativo alle indennità CED sono così sostituiti:

Nell'ambito della Direzione Centrale Tecnologia e Processi (Area Sviluppo e Gestione Applicativi e Servizio Governo e Controllo Sistemi) i gradi minimi vengono così fissati:

### **Addetto (analista/sistemista)**

3^ Area professionale 1° livello retributivo, 3^ Area professionale 2° livello retributivo dopo 2 anni dall'iniziale adibizione e dopo 1 ulteriore anno 3^ Area professionale 3° livello retributivo

	<b>anno 2011</b>	<b>dal 1.1.2012</b>
<b>Indennità:</b>	€ 80	€ 82
<b>Indennità dopo 2 anni dall'iniziale adibizione:</b>	€ 112	€ 114

### **Junior (analista/sistemista)**

3^ Area professionale 3° livello retributivo, 3^ Area professionale 4° livello retributivo dopo 1 anno dall'iniziale adibizione

	<b>anno 2011</b>	<b>dal 1.1.2012</b>
<b>Indennità:</b>	€ 143	€ 147

### **Senior (analista/sistemista)**

3^ Area professionale 4° livello retributivo, 1° livello retributivo della categoria Quadri Direttivi dopo 2 anni dall'iniziale adibizione e dopo 1 ulteriore anno 2° livello retributivo della categoria Quadri Direttivi

	<b>anno 2011</b>	<b>dal 1.1.2012</b>
<b>Indennità:</b>	€ 143	€ 147

Per coloro che sono inseriti nei percorsi disciplinati dalla precedente normativa e sono in fase di maturazione del grado, le disposizioni previste dal presente accordo si applicheranno con decorrenza 1° aprile 2011, con il riconoscimento del periodo pregresso.

Con riferimento ai dipendenti già inseriti nei percorsi “proceduristi/operativi” di cui alla precedente normativa, qualora gli stessi svolgano un’attività di “sistemista”, l’Azienda provvederà a collocarli nei percorsi di cui al presente accordo a decorrere dall’1 aprile 2011.

Relativamente ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il cui rapporto viene successivamente trasformato a tempo indeterminato, qualora gli stessi svolgano attività di “analista/sistemista” entro tre mesi di tempo saranno inseriti nel livello di “addetto” .

### **15. Condizioni Dipendenti**

Relativamente ai MUTUI IPOTECARI/FONDIARI PRIMA CASA gli importi concedibili vengono così rivisti:

- importo base € 160.000,00
- importo con due figli a carico € 175.000,00
- importo con più di due figli € 195.000,00

### **16. Contratto di apprendistato professionalizzante**

Con riferimento alle nuove assunzioni da effettuare con contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando quanto altro previsto dall’accordo dell’11 maggio 2006, la durata del contratto viene ridotta:

- di sei mesi qualora le precedenti esperienze lavorative siano comprese tra sei e dodici mesi,
- di dodici mesi a fronte di precedenti esperienze lavorative superiori a dodici mesi.

### **17. Varie**

Gli art. 44 e 45 del CIA del 16 marzo 2004 relativi alla “Salute e sicurezza dei lavoratori” e agli “Eventi criminosi” sono stati modificati nel modo seguente:

#### **Art. 44 - Salute e sicurezza dei lavoratori**

L’Azienda, anche in relazione a quanto prescritto dall’art. 9 della Legge 20/5/1970 n. 300, si impegna a continuare a garantire con efficacia le condizioni igienico-ambientali.

A tal fine sarà consentito l’accesso in Azienda ad operatori degli Enti pubblici competenti e/o accreditati nonché dei Servizi di Medicina del Lavoro; tali operatori potranno, durante l’orario di lavoro, intrattenere i dipendenti interessati a verifica circa eventuali condizioni di nocività ed alla prevenzione di esse. Gli oneri conseguenti (tra i quali quelli derivanti dall’intervento degli Enti pubblici, da permessi da concedere ai lavoratori per visite specialistiche ed incontri con operatori sanitari di tali enti, da visite specialistiche alle quali sottoporre i lavoratori addetti ad una stessa unità nel cui ambito siano state rilevate condizioni di nocività) saranno a carico dell’Azienda, che metterà a disposizione i locali e gli strumenti di organizzazione e conoscenza, di volta in volta ritenuti necessari.

L’Azienda si impegna ad intervenire allo scopo di rimuovere le cause di accertata nocività.

Le parti si incontreranno con cadenza trimestrale, ovvero quando una delle due ne ravvisi la necessità, per valutare le problematiche connesse ad eventuali nocività, concernenti sia le lavorazioni che gli ambienti di lavoro, allo scopo di attivare in via preventiva gli interventi che si renderanno necessari.

In relazione alla legge vigente sono nominati i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i quali operano sulla base dei compiti e delle prerogative stabilite dalla suddetta normativa.

L’Azienda, sulla base della periodicità prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, programma e schedula le visite mediche per le figure identificate come video-terminalisti, sulla base di quanto indicato nel DVR.

Nell’ipotesi di installazione di impianti di aerazione, si avrà cura di norma di evitare che siano a riciclo interno; i relativi filtri verranno puliti 2 volte all’anno e sostituiti ogni biennio.

Per le forniture di Hardware l'Azienda provvederà a chiedere alla casa fornitrice la conformità con gli standard indicati dalla normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

#### NOTA A VERBALE

L'Azienda conviene sull'opportunità che le lavoratrici in stato di gravidanza non vengano adibite ai videoterminali e che agli addetti al data entry sistematico venga concessa una pausa di riposo della durata di 15 minuti ogni 2 ore continuative di adibizione.

#### RACCOMANDAZIONE

Le OO.SS. raccomandano che l'Azienda adotti le misure idonee affinché le nuove postazioni di lavoro soddisfino le prescrizioni previste dalla vigente normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Raccomandano anche di evitare che ai videoterminali vengano adibiti dipendenti anziani.

Raccomandano altresì una particolare attenzione circa l'installazione ed il funzionamento degli impianti di condizionamento, l'individuazione di luoghi adatti per l'uso di macchine fotocopiatrici e contamonete o in genere di apparecchiature potenzialmente nocive per la rumorosità ovvero per l'emissione di polveri o vapori.

Raccomandano, laddove vi siano centralini telefonici con un unico addetto, che l'Azienda si adoperi per la ricerca di soluzioni organizzative che rendano possibile la fruizione da parte dell'interessato delle pause previste dall'art. 95 del C.C.N.L. 11/7/1999.

Raccomandano infine, che l'Azienda attivi il processo metodologico, di cui alla circolare del Ministero del Lavoro del 18/11/2010, contenente le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

#### **Art. 45 - Eventi criminosi**

Le iniziative idonee alla salvaguardia della integrità fisica del personale anche a seguito di eventuali attività criminose, saranno portate a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto in apposite riunioni preventive, delle quali sarà redatto verbale.

L'Azienda esaminerà eventuali proposte delle stesse OO.SS. in materia.

Il lavoratore che abbia subito eventi criminosi potrà richiedere il trasferimento ad altra unità produttiva; l'Azienda valuterà tale richiesta tenendo conto delle esigenze di servizio.

Il lavoratore che ha subito eventi criminosi potrà inoltre richiedere assistenza a carattere specialistico; l'Azienda provvederà anche avvalendosi del Medico competente e/o delle competenti strutture pubbliche.

L'Azienda conferma che proseguirà nel programma di dotazione e di aggiornamento costante dei dispositivi anti-rapina ritenute più efficaci in tutte le dipendenze esposte ai rischi di eventi criminosi.

Viene istituito un Osservatorio per la sicurezza al fine di esaminare la raccolta dei dati relativi agli eventi criminosi subiti dall'Azienda; detto Osservatorio svolgerà inoltre funzioni consultive e di proposta rispetto all'Azienda in ordine alla determinazione della politica generale in materia di sicurezza.

La composizione dell'Osservatorio sarà di quattro elementi e sarà determinata pariteticamente tra Azienda e le OO.SS.

Le riunioni avranno cadenza semestrale.

#### NOTA A VERBALE

L'Azienda attiverà un servizio di cassa a domicilio avvalendosi di vettori esterni.

Nella gestione degli sportelli automatici esterni l'Azienda prevede che il servizio venga svolto da società esterne.

NOTA:

I punti 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – accordo 23 dicembre 2010

Il punto 2 – accordo 23 dicembre 2010 e 9 febbraio 2011

Il punto 11 – accordo 24 gennaio 2011

I punti 12 e 13 – accordo 9 febbraio 2011

I punti 14, 15, 16 e 17 – accordo 24 marzo 2011

BANCA DELLE MARCHE S.P.A.

LE OO.SS. AZIENDALI

DIRCREDITO – FD

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA-UIL