

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
ED ACCORDI A LATERE  
DELLA RIPOVAL S.P.A.**

**PER I QUADRI DIRETTIVI ED IL PERSONALE  
DELLE AREE PROFESSIONALI DALLA I ALLA III**

Il giorno 19 aprile 2006 in Sondrio

tra

la RIPOVAL S.P.A., rappresentata dal signor Matteo Diasio,  
Amministratore delegato

e

la delegazione sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani  
(F.A.B.I.), composta dal signor:

- Pierluigi Pratola - Segretario Naz.le Coord. Esattoriali F.A.B.I.

la delegazione sindacale della FIBA-CISL, composta dai signori:

- Elio Paolo Sava - Segretario R.S.A.

- Cesare Ronchi - Segretario Provinciale FIBA-CISL

nell'ambito della trattativa prevista per il rinnovo del contratto  
integrativo aziendale per i quadri direttivi ed il personale delle aree  
professionali dalla 1^ alla 3^ della Ripoval S.p.a.,

si sono raggiunte le seguenti intese relative alla regolamentazione di  
istituti economici e normativi:

Il giorno 19 aprile 2006 in Sondrio

tra

la RIPOVAL S.P.A., rappresentata dal signor Matteo Diasio,  
Amministratore delegato

e

la delegazione sindacale del Sindacato Italiano Lavoratori Credito Enti  
Assimilati (S.I.L.C.E.A.) composta dal signor:

- Walter Della Ferrera            Segretario provinciale SILCEA

nell'ambito della trattativa prevista per il rinnovo del contratto  
integrativo aziendale per i quadri direttivi ed il personale delle aree  
professionali dalla 1^ alla 3^ della Ripoval S.p.a.,

si sono raggiunte le seguenti intese relative alla regolamentazione di  
istituti economici e normativi:

## **PREMESSA**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale costituisce una normativa unitaria ed inscindibile per tutto il Personale della Ripoval S.p.a., inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e in quella relativa alle aree professionali dalla 1^ alla 3^.

Le parti convengono che il presente accordo sostituisce integralmente qualsiasi precedente intesa sottoscritta.

Ai sensi dell'art. 21 del C.C.N.L. 4/11/2005, il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dalla data di stipulazione e validità fino al 31/12/2007.

## **PREMIO AZIENDALE**

---

### Art. 1

Il premio aziendale viene erogato sulla base della media aritmetica dei premi aziendali corrisposti dalle due banche socie, Banca Popolare di Sondrio e Credito Valtellinese.

Il premio aziendale viene riconosciuto a tutto il personale assunto con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova e sia in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, sulla base dell'inquadramento alla stessa data, proporzionalmente ai mesi di servizio prestati nell'arco dell'anno, considerando il mese di assunzione come intero se l'assunzione è stata perfezionata entro il giorno 15 e, viceversa, non computandolo se l'assunzione è avvenuta dopo il giorno 15.

Il premio aziendale viene computato nel calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il premio aziendale verrà erogato, di norma, con lo stipendio del mese di maggio di ciascun anno o, comunque, non appena saranno noti i corrispettivi erogati dalle banche socie, Banca Popolare di Sondrio e Credito Valtellinese.

## **INQUADRAMENTI**

---

### Art. 2

L'azienda regola la materia degli inquadramenti secondo il sistema di classificazione del personale, articolato su quattro livelli di quadri direttivi e tre aree professionali, previsto dal vigente C.C.N.L.

L'azienda è inoltre disponibile alla definizione di eventuali nuove figure professionali create in relazione al possibile ampliamento dell'oggetto sociale ed alla realizzazione di nuovi campi di attività e nuove lavorazioni.

## COMPENSI AGLI UFFICIALI E AI MESSI

### Art. 3

In sostituzione dei compensi previsti all'art. 43 del C.C.N.L. 4/11/2005 ed alla relativa tabella allegata n. 8, ai dipendenti con mansioni di Ufficiale di riscossione competerà un compenso per gli atti positivi espletati (riscossioni quietanzate a saldo, pignoramenti positivi sufficienti), come definito nella seguente scalettatura:

- da 1 a 5 atti positivi al giorno: € 0,90 per atto
- da 6 a 10 atti positivi al giorno: € 1,80 per atto, sin dal primo
- oltre 10 atti positivi al giorno: € 2,30 per atto, sin dal primo.

Agli Ufficiali di riscossione competerà altresì:

- il rimborso chilometrico, nella misura determinata nello specifico accordo aziendale;
- il rimborso a piè di lista delle spese sostenute.

In sostituzione dei compensi previsti all'art. 44 del C.C.N.L. 4/11/2005, ai messi notificatori è attribuito un compenso di € 0,25 per ogni atto effettivamente notificato mediante consegna da parte dei medesimi.

Inoltre, anche agli Ufficiali di riscossione viene corrisposto un compenso di € 0,25 per ogni cartella di pagamento notificata.

## **GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO**

### Art. 4

#### **1) Sicurezza antirapina**

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro verranno attuati i seguenti provvedimenti a tutela del lavoratore oggetto di violenza e minaccia in occasione di rapina:

a) visita medica presso organismi qualificati a carico dell'azienda, per i lavoratori che hanno subito violenza e per gli altri che ne facciano richiesta;

b) esame di eventuale richiesta di trasferimento ad un altro ufficio.

#### **2) Infortunio o malattia conseguente ad atto doloso**

In caso di infortunio o malattia conseguente a tentativo di rapina o altro atto doloso, il lavoratore che superi il periodo di comporto ha diritto al mantenimento del posto di lavoro, salvo verifica con le OO.SS. di eventuali casi particolari.

L'azienda accoglierà eventuali richieste di permessi retribuiti fino ad un massimo di 3 giorni dei lavoratori colpiti da eventi criminosi sul posto di lavoro.

#### **3) Accesso agli sportelli di riscossione**

E' fatto divieto di consentire l'accesso al pubblico nei locali degli sportelli di riscossione al di fuori dell'orario di apertura, salvo i casi eccezionali individuati sulla base delle disposizioni interne impartite.



## **TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO-SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

---

### Art. 5

#### **1) Quadro di riferimento generale ed impegni aziendali**

L'azienda si impegna all'applicazione della tematica in oggetto all'interno del quadro generale definito da quanto previsto dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e dagli accordi sindacali intercorsi al riguardo in sede nazionale.

#### **2) Utilizzo del videoterminale**

A richiesta, previa presentazione di certificazione medica, il personale addetto ai videoterminali in via prevalente e continuativa verrà sottoposto, a cura e spese dell'Azienda, a visite oculistiche e ortottiche con periodicità biennale.

L'azienda si impegna ad adottare ogni possibile intervento al fine di non adibire il personale femminile in accertato stato di gravidanza a mansioni che comportino l'uso continuo e prevalente del videoterminale.

## ACCORDI A LATERE

### EX PREMIO DI RENDIMENTO

La quota eccedente la misura standard di settore, denominata “ex premio di rendimento”, riveniente dagli accordi a latere dell’ottobre 1992, sarà erogata al personale in servizio al 12/12/2001, con le competenze spettanti nel mese di dicembre.

Per i dipendenti che cessano in corso d’anno, l’erogazione verrà effettuata pro quota.

L’erogazione in parola viene effettuata secondo i criteri e le modalità previste dalle disposizioni dell’art. 39 del vigente C.C.N.L., come da prospetto allegato sub 1).

### ORARIO DI LAVORO

L'azienda accorda ai lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio, un'elasticità di orario di entrata e uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti.

#### **Nota a verbale:**

L'azienda intende per elasticità che l'orario di entrata va dalle ore 8,05 alle ore 8,35 oppure dalle ore 14,15 alle ore 14,45 e di conseguenza l'orario di uscita va dalle ore 16,45 alle ore 17,15.

L'elasticità non può essere concessa riducendo l'intervallo per il pranzo.

### PART-TIME

Il personale con rapporto a tempo parziale appartenente alle 3 aree professionali, cui siano richieste prestazioni supplementari nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre), può optare, in alternativa alla corresponsione del compenso previsto all’art. 26, paragrafo 5. punto e) del C.C.N.L., per l’attribuzione delle ore supplementari nella banca delle ore.

## **PERMESSI RETRIBUITI**

In aggiunta alle ferie, ciascun dipendente avrà diritto, nell'arco di un anno, ai seguenti permessi retribuiti:

- una giornata lavorativa, anche frazionata, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche, analisi mediche e di laboratorio, da fruire previa preventiva comunicazione all'azienda;
- una giornata lavorativa per l'effettuazione del check up;
- una giornata per la nascita dei figli, avvenuta in giorno lavorativo.

In casi particolari, l'azienda prenderà in esame la richiesta di ulteriori permessi retribuiti dell'intera giornata lavorativa per l'effettuazione di visite mediche specialistiche fuori provincia.

## **PARI OPPORTUNITA'**

L'azienda, nello spirito del proprio sistema di pianificazione e sviluppo delle risorse umane e conformemente alle indicazioni di legge, promuove le pari opportunità delle lavoratrici, in particolare per quanto riguarda l'accesso al lavoro, agli inquadramenti, la crescita professionale e manageriale.

L'azienda prende inoltre in considerazione, nei limiti delle esigenze organizzative, il ricollocamento della lavoratrice al rientro dall'assenza per maternità nell'ufficio di provenienza, salvo diversa richiesta dell'interessata.

## **BORSE DI STUDIO**

Ai figli o persone equiparate - a carico dei lavoratori secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni per il nucleo familiare - iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole primarie, di primo grado e negli istituti superiori, statali, pareggiati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a studi universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure ed alle condizioni seguenti:

- € 155,00 agli studenti di scuole primarie (ex scuole elementari);
- € 350,00 agli studenti di scuole di I grado (ex medie inferiori);

- € 600,00 agli studenti degli istituti superiori;
- € 1.000,00 agli studenti dei corsi di specializzazione e universitari

Le provvidenze - che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi, previsto dai rispettivi ordinamenti per scuole primarie, di primo grado, istituti superiori e per ciascuna facoltà universitaria o corso di specializzazione - spettano:

- agli studenti di scuole primarie (ex scuole elementari);
- agli studenti di scuole di I grado (ex medie inferiori) e degli istituti superiori, non ripetenti;
- agli studenti universitari che abbiano superato, alla fine delle sessioni di esame dell'anno accademico di riferimento, tutti gli esami previsti dal piano di studi della facoltà meno due.

Le erogazioni a titolo di borsa di studio cessano comunque al compimento del 26° anno di età del figlio studente.

Sono ammessi a fruire delle provvidenze in oggetto anche i figli a carico del coniuge del dipendente - secondo i suesposti criteri - a condizione che non beneficino di provvidenze analoghe.

La corresponsione delle provvidenze di cui trattasi - che sono incompatibili con eventuali altre forme di concorsi spese o borse di studio - viene effettuata entro il mese di ottobre di ogni anno, con riferimento all'anno scolastico precedente, a tutti gli studenti - ad esclusione degli universitari per i quali tale termine è posticipato a marzo dell'anno successivo - subordinatamente alla presentazione, da parte degli interessati, della certificazione attestante il sussistere delle condizioni richieste.

Le provvidenze di cui sopra sono da considerarsi sostitutive di quelle previste dall'art. 66 del C.C.N.L. 4/11/2005.

## **BUONI MENSA**

In sostituzione di quanto previsto all'art. 48 del C.C.N.L. 4/11/2005, a ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, viene corrisposto dall'azienda un contributo pasto per ogni giornata in cui effettua l'intervallo, nella misura di € 5,29.

## **RIMBORSI CHILOMETRICI**

Al dipendente che faccia uso per ragioni di servizio della propria autovettura, viene riconosciuto un rimborso chilometrico unificato, a prescindere dalla cilindrata dell'autovettura, pari a € 0,38 per chilometro.

## **INDENNITA' DI RISCHIO**

A tutti i dipendenti adibiti a servizio di cassa viene riconosciuta la corresponsione dell'indennità di rischio nelle misure previste dal vigente C.C.N.L.

L'indennità di cui trattasi viene altresì corrisposta ai dipendenti che svolgono in modo effettivo e prevalente tutte le funzioni proprie della peculiare qualifica di Ufficiale di riscossione.

Per coloro che svolgono non continuativamente le funzioni di cassiere, l'indennità in parola spetta nelle seguenti misure:

da 1 a 5 giorni	per 1/4
da 6 a 9 giorni	per 1/2
oltre 10 giorni	intera

## **POLIZZA ASSICURATIVA PER RISCHIO DI INFORTUNIO PROFESSIONALE ED EXTRA PROFESSIONALE**

Tutti i dipendenti sono coperti da una polizza assicurativa per rischio di infortunio professionale ed extraprofessionale, i cui premi sono a carico dell'azienda.

L'infortunio professionale ed extra professionale che cagioni la morte del dipendente è assicurato per € 56.810; l'infortunio professionale ed extra professionale che comporti invalidità permanente del dipendente è assicurato per € 77.469.

## **POLIZZA KASKO**

Tutti i dipendenti che utilizzano, per fini lavorativi e con preventiva autorizzazione della Direzione, l'autovettura aziendale o altra di proprietà o comunque in uso, sono coperti da una polizza kasko.

I relativi premi e la franchigia sono a carico dell'azienda.

## **FONDO DI PREVIDENZA**

In conformità agli impegni già assunti a livello nazionale da Ascotributi, volti ad attivarsi per una riforma dell'attuale assetto previdenziale del settore, previsto legislativamente, l'azienda accorda la sua disponibilità a verificare la possibilità di aderire ad un fondo di previdenza integrativa, dopo comunque la revisione della normativa dell'attuale Fondo Nazionale di Previdenza Esattoriali.

## **MUTUA INTERNA**

E' costituita una Mutua Interna aziendale denominata "Mutua Interna di Assistenza per il Personale della Ripoval S.p.a.", allo scopo di integrare ed estendere a favore degli iscritti il trattamento assistenziale del servizio sanitario nazionale.

Sono iscritti alla Mutua i dipendenti della Ripoval S.p.a. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne diano adesione.

La Mutua, salvo scioglimento anticipato, ha la stessa durata della Ripoval S.p.a. o della struttura che la sostituisce. Il relativo Regolamento prevede un versamento, a carico dell'azienda, nella misura del 2% della retribuzione globale corrisposta ad ogni iscritto dipendente in servizio, nonché le modalità contributive a carico degli iscritti.

Sulla base delle delibere del Consiglio di Amministrazione della Mutua, agli iscritti ex-comandati dalle due Banche socie di Ripoval, Banca Popolare di Sondrio e Credito Valtellinese si applicano i plafond di volta in volta stabiliti dagli analoghi istituti assistenziali presenti presso le Banche di provenienza.

Lo Statuto ed il Regolamento della Mutua vengono allegati al presente accordo sub 2).

### **CONDIZIONI APPLICATE AL PERSONALE SUI RAPPORTI BANCARI INTRATTENUTI CON LE BANCHE SOCIE**

L'azienda si impegna a sottoporre le richieste sindacali all'attenzione delle Banche socie, Banca Popolare di Sondrio e Credito Valtellinese, affinché continuino ad applicare le apposite convenzioni per il riconoscimento di condizioni agevolate sui rapporti bancari e per l'erogazione di mutui per l'acquisto della prima casa - nella misura ed alle condizioni via via specificate dalle Banche stesse - a tutto il personale in servizio alla data di stipulazione del presente accordo, che viene individuato nominativamente come da apposito prospetto allegato sub 3).

## ALLEGATI:

### Sub 1) – Criteri di erogazione della voce denominata “ex premio di rendimento”

Sulla base delle voci retributive in vigore, alla data della stipula del presente accordo,

gli importi dell' "ex premio di rendimento" sono così costituiti:

		<b>Stipendio (*) €</b>	<b>Per ogni scatto di anzianità (*) €</b>	<b>Quota fissa €</b>
4A AREA	2° LIVELLO	160,26	8,11	366,68
4A AREA	1° LIVELLO	141,82	8,11	304,71
3A AREA	4° LIVELLO	118,26	8,11	269,59
3A AREA	3° LIVELLO	100,85	8,11	212,26
3A AREA	2° LIVELLO	88,00	8,11	151,84
3A AREA	1° LIVELLO	75,52	8,11	105,87
2A AREA	3° LIVELLO	63,49	6,92	76,95

**Quota fissa**

dal compimento del 6° anno di servizio fino  
€ 25,82 al 10° anno compreso

**anzianità servizio**

€ 51,65 dal compimento dell' 11° anno di servizio in poi

(\*) Soggetti a rivalutazione tempo per tempo