

In data 3 marzo 2006

Tra

la Delegazione aziendale della Banca Monte dei Paschi di Siena Spa

e

la Segreteria dell'Organo di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle OO.SS.

è stata raggiunta la seguente

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PER LE AREE PROFESSIONALI E PER LA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI**

Premesso

che le Parti con la presente ipotesi di accordo intendono coordinare il complesso delle disposizioni del Contratto Integrativo Aziendale con le innovazioni intervenute nella disciplina nazionale con l'Accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005, poi riportate nel testo coordinato del CCNL redatto il 13 dicembre 2005

si conviene quanto segue

**ASSUNZIONI**

Circa l'obbligo di inquadramento minimo del personale di nuova assunzione in possesso di diploma di scuola media superiore o di titolo di studio universitario, le Parti prendono atto dei recenti interventi legislativi in materia di contratto di apprendistato professionalizzante e di contratto di inserimento e degli accordi nazionali a recepimento degli stessi e pertanto convengono che, fermi rimanendo gli obblighi generali di inquadramento minimo di cui all'Articolato C.I.A. 27.11.03, è in facoltà dell'Azienda procedere ad assunzioni con inquadramenti in livelli sottostanti, in applicazione di specifiche disposizioni normative, di legge recepite dal Contratto Nazionale.

Resta peraltro fermo che, in caso di assunzione di personale per lo svolgimento di mansioni proprie della 3<sup>a</sup> AP I<sup>o</sup> Liv. - indipendentemente dal livello iniziale di inquadramento - l'Azienda è obbligata all'espletamento di procedure selettive secondo le disposizioni in materia già dettate dall'Art. 1 Articolato C.I.A. 27.11.03.

Al personale suddetto è garantito il periodo minimo di addestramento di cui all'art.4 Articolato C.I.A., ferma rimanendo la facoltà di una diversa articolazione degli interventi formativi per far fronte a particolari esigenze e fatti salvi eventuali maggiori obblighi di legge e/o di contratto in materia di formazione e addestramento del personale, derivanti dalla particolare tipologia contrattuale applicata, nel qual caso l'Azienda comunque garantisce ai neoassunti l'erogazione di

“formazione interna”, fatte salve diverse inderogabili disposizioni eventualmente emanate in materia.

Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante e contratto di inserimento, allo spirare del termine di scadenza, con il proseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di servizio già prestato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio, ad ogni fine economico e normativo; al momento della prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato verranno inoltre riconosciuti i periodi di anzianità convenzionale eventualmente spettanti per titoli di studio in forza delle attuali previsioni contrattuali aziendali, per i fini ivi previsti.

Al personale assunto per lo svolgimento di mansioni proprie della 3<sup>a</sup> Area Professionale I° livello retributivo, indipendentemente dal livello iniziale di inquadramento, l'Azienda si impegna a riconoscere tutti gli istituti normativi ed economici come previsti da Contratto Integrativo Aziendale per lo svolgimento delle mansioni proprie della 3<sup>a</sup> Area Professionale I° livello retributivo.

Per gli assunti per lo svolgimento di mansioni proprie della 3<sup>a</sup> Area Professionale I° livello retributivo con inquadramento iniziale in livelli contrattuali inferiori, l'Azienda si impegna a individuare la sede di lavoro entro aree geografiche determinate rispetto al Comune di residenza del neoassunto.

Con riferimento all'esigenza aziendale di assumere personale con particolari competenze, resta ferma la riserva espressa all'Art.1 Articolato CIA circa la possibilità di procedere ad inquadramenti iniziali anche superiori a quello della 3<sup>a</sup> Area Professionale I° livello retributivo, previa adeguata informativa alle OO.SS. anche sulle circostanze all'origine dell'esigenza medesima. In materia, peraltro, l'Azienda si impegna ad emanare apposita regolamentazione sulle modalità di assunzione tramite canali differenziati rispetto alle procedure selettive, espressamente impegnandosi a ricercare, in via propedeutica, le specifiche professionalità necessarie tra il personale già in servizio, in armonia con i sistemi attualmente in uso per la ricerca di elevate professionalità.

L'Azienda si impegna ad individuare nei confronti del personale di nuova assunzione, per far fronte a specifiche e documentate esigenze, forme di finanziamento aggiuntive rispetto alle agevolazioni ai dipendenti attualmente previste.

## **PERCORSI PROFESSIONALI**

Gli artt. 37,38 e 39 dell'Articolato C.I.A. saranno integrati nel modo seguente:

Lo sviluppo professionale che interessa il personale delle Aree e della categoria dei Quadri Direttivi, offre ai dipendenti pari opportunità sia alla crescita delle conoscenze e delle competenze, sia alla progressione di carriera.

In attuazione dell'art.64 del CCNL vigente, lo sviluppo professionale si realizza tramite una formazione adeguata (anche in autoapprendimento ed affiancamento), l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

Lo sviluppo professionale all'interno della 3<sup>a</sup> Area Professionale e, per il Percorso Professionale Verticale, fino al 2° Livello dei Quadri Direttivi, si attua attraverso specifici Percorsi Professionali ai quali potrà aderire tutto il personale della Banca MPS (Strutture Periferiche - Rete e Capogruppo e Strutture Centrali - Direzione Generale del Corporate Center e della Divisione Banca e Consorzio), su base volontaria e senza preselezione iniziale, purché con una determinata anzianità di servizio.

I Percorsi Professionali individuati sono:

- ◆ Percorso Professionale Orizzontale Strutture Periferiche - teso a sviluppare i ruoli delle Strutture Periferiche - Rete e Capogruppo (da un ruolo ad altri equivalenti) attraverso la crescita delle competenze da maturare con esperienza lavorativa, la mobilità orizzontale su diverse posizioni di lavoro e adeguati interventi formativi. Anzianità minima di servizio richiesta pari a 4 anni, la durata del Percorso è prevista in massimo 5 anni.
- ◆ Percorso Professionale Orizzontale Strutture Centrali - teso a sviluppare i ruoli delle Strutture Centrali (Corporate Center e Divisione Banca MPS) e di Consorzio (da una attività ad altra paritetica) all'interno delle filiere di volta in volta individuate, attraverso la crescita delle competenze di "mestiere" atte a sviluppare la professionalità necessaria ai futuri "professional". Anzianità minima di servizio richiesta pari a 5 anni, la durata del Percorso è prevista in massimo 5 anni.
- ◆ Percorso Professionale Verticale - teso a sviluppare determinate figure di Rete ("Ruoli Obiettivo") che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro in senso verticale e di iniziative formative specifiche entro un orizzonte temporale di riferimento. Anzianità minima di servizio richiesta pari a 4 anni, la durata del Percorso è prevista in massimo 3 anni.

Il Percorso Orizzontale è così regolamentato :

- Tutte le aree di attività previste dall'organizzazione di Rete (Filiali e Capogruppo).
- Tutte le aree di attività all'interno delle filiere individuate (Direzione Generale del Corporate Center e della Divisione Banca e Consorzio).
- La mobilità professionale si esplica, ove possibile, nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza o in quelle limitrofe; in caso di impossibilità, all'interno del Gruppo di appartenenza; per le Strutture Centrali la mobilità è riferita alle filiere individuate.
- Le principali modalità di svolgimento dei percorsi in termini di:
  - Esperienze formative correlate;
  - Sistema di "seguimento": per le Strutture Periferiche (Filiali e Capogruppo) è svolto e monitorato a cura del Direttore Operativo che effettuerà la supervisione ed il coordinamento con i responsabili diretti della struttura in cui il dipendente è occupato; per le Strutture Centrali (Direzione Generale del Corporate Center e della Divisione Banca e Consorzio) è svolto e monitorato a cura della Direzione Personale e Organizzazione e dell'Area Risorse Umane.
- Le condizioni economiche saranno stabilite in termini di:
  - diarie per trasferimenti;
  - forme di sostegno contrattualmente previste: indennità di pendolarismo (anche con anzianità di servizio inferiore ai 15 anni) o, in alternativa, trattamento alloggio; è comunque in facoltà dell'Azienda riconoscere, in questa ultima fattispecie, un intervento economico aggiuntivo nei casi di mobilità più ampia, fino ad un importo

massimo di € 250,00 mensili, da rivedere ad ogni successivo cambiamento di destinazione durante il Percorso.

- valorizzazione “in itinere”, da attuarsi attraverso l’allargamento delle esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro, che concorrono, comunque, a realizzare lo sviluppo professionale;
- valorizzazione al termine del percorso: priorità di utilizzo nei ruoli dove la risorsa ha maturato competenze, al verificarsi di esigenze interne al Gruppo di appartenenza;
- verifica degli stati di avanzamento:
  - relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento, a cura del Direttore Operativo, mirata a verificare l’evoluzione dei percorsi nell’ambito del Gruppo;
  - redazione di scheda di verifica delle competenze (Paschi Risorse), già prevista per il restante personale, all’esito di ciascuna fase del percorso e comunque ogni sei mesi. In caso di mancata condivisione, il dipendente potrà richiedere un successivo approfondimento e confronto alla presenza, se richiesta, di un rappresentante sindacale;
  - relazione annuale alle OO.SS. sull’andamento complessivo del progetto, in ordine al numero delle domande di partecipazione pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc) alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni siano state svolte, ai risultati discendenti dall’attività lavorativa in tal modo prestata;
  - ove necessario, previsione di prosecuzione di un ulteriore semestre finalizzato a colmare le “carenze formative” con relativa scheda finale di verifica delle competenze.
- modalità per l’interruzione:
  - ad iniziativa del dipendente;
  - ad iniziativa aziendale, per mancato conseguimento (rilevato dal terzo quadrimestre in poi) degli obiettivi di crescita professionale compatibili con la permanenza nel percorso.
- avanzamenti di carriera per il Percorso Orizzontale relativo ai ruoli delle Strutture Periferiche - Rete e Capogruppo: Al personale inserito nel percorso verrà applicato il processo promotivo ordinario. Resta fermo che, decorsi due anni dal termine del percorso, il dipendente che non sia utilizzato in ruoli comportanti inquadramento e che nel periodo abbia sempre mantenuto una scheda di valutazione positiva, sarà inquadrato nel livello contrattuale immediatamente superiore e gli sarà riconosciuto il trattamento economico del livello retributivo superiore rispetto a quello posseduto, con il limite massimo del 3° Livello retributivo della 3<sup>a</sup> Area Professionale.

Il Percorso Professionale Verticale è così regolamentato:

- Le aree di attività sulle quali orientare prioritariamente i percorsi, da comunicare periodicamente, in funzione delle esigenze aziendali di breve e medio termine.
- La mobilità territoriale, che dovrà essere riferita, anche a conclusione del percorso: all'area geografica di appartenenza (Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud, Sicilia, Sardegna), ferma restando la possibilità del singolo dipendente di allargare la disponibilità anche ad altra/e area/e; la mobilità avverrà nel rispetto delle fasce, con le deroghe previste per personale di prima assegnazione. Comunque il percorso non dovrà essere strumento di permanenza della risorsa nella propria zona di residenza in assenza del requisito della fascia di anzianità.
- Le principali modalità di svolgimento dei percorsi, in termini di:
  - esperienze operative (ruoli da ricoprire e tempi di permanenza secondo criteri individuali),
  - esperienze formative correlate;
  - sistema di "seguimento": svolto e monitorato a cura del Direttore Operativo che effettuerà la supervisione e il coordinamento con i responsabili diretti della struttura in cui il dipendente è occupato;
- verifica degli stati di avanzamento:
  - relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento, a cura del Direttore Operativo, mirata a verificare l'evoluzione dei percorsi;
  - redazione di scheda di verifica delle competenze (Paschi Risorse), già prevista per il restante personale, all'esito di ciascuna fase del percorso e comunque ogni sei mesi. In caso di mancata condivisione, il dipendente potrà richiedere un successivo approfondimento e confronto alla presenza, se richiesta, di un rappresentante sindacale;
  - relazione annuale alle OO.SS. sull'andamento complessivo del progetto, in ordine al numero delle domande di partecipazione pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc) alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni siano state svolte, ai risultati discendenti dall'attività lavorativa in tal modo prestata.
- condizioni economiche, saranno da stabilire in termini di:
  - diarie per trasferimenti;
  - forme di sostegno contrattualmente previste: indennità di pendolarismo (anche con anzianità di servizio inferiore ai 15 anni) o, in alternativa, trattamento alloggio; è comunque in facoltà dell'Azienda riconoscere, in questa ultima fattispecie, un intervento economico aggiuntivo nei casi di mobilità più ampia, fino ad un importo massimo di € 250,00 mensili, da rivedere ad ogni successivo cambiamento di destinazione durante il Percorso.

- avanzamenti di carriera legati al percorso professionale. Al personale inserito nel percorso (il cui orizzonte temporale di riferimento è di massimo tre anni) verrà applicato il processo promotivo ordinario. Qualora, al termine del percorso, l'inserimento in ruolo comportante inquadramento si rivelasse non praticabile per due anni consecutivi, alla scadenza del secondo anno, il dipendente che nel periodo abbia sempre mantenuto una scheda di valutazione positiva, sarà inquadrato nel livello contrattuale immediatamente superiore e gli sarà riconosciuto il trattamento economico del livello retributivo superiore rispetto a quello posseduto.
  
- modalità per l'interruzione:
  - ad iniziativa del dipendente;
  - ad iniziativa aziendale, in presenza di risultati inadeguati (rilevati dal terzo quadrimestre in poi) rispetto a quelli richiesti per la prosecuzione del sentiero programmato; in questo caso, si potrà prevedere l'ammissione al proseguimento del percorso con l'attribuzione di "debiti formativi" da coprire, comunque, entro il quadrimestre successivo;
  - in entrambi i casi, viene comunque garantito il reinserimento del dipendente in mansioni e in area geografica almeno equivalente a quella di avvio del percorso; inoltre, su richiesta, viene inserito nel percorso professionale orizzontale, tenendo conto dell'esperienza maturata.

Qualora le domande annuali di partecipazione si rivelassero particolarmente elevate sotto il profilo numerico, saranno individuati di volta in volta - d'intesa con le OO.SS. – i criteri utili a stabilire le priorità temporali per l'accesso (dipendenti che inizieranno subito i percorsi; dipendenti che inizieranno successivamente), in modo comunque da evitare esclusioni. Priorità di inserimento sarà attribuita ai dipendenti che risultino aver partecipato alla "formazione di base" nei due anni precedenti.

L'Azienda trasmetterà una specifica comunicazione (tramite rete Intranet) al personale, nella quale saranno evidenziati tutti i suddetti aspetti.

➤ Informative alle OO.SS.

Ad integrazione delle previsioni dell'Art. 38 Articolato CIA, l'Azienda fornirà l'informativa ivi prevista anche alle OO.SS. periferiche a completamento degli obblighi di informativa dell'art. 69 Articolato CIA, nonché all'Osservatorio Aziendale di cui all'Art. 55 Articolato CIA, come riformulato con il presente accordo, per lo svolgimento della prevista attività di monitoraggio. La prima verifica complessiva sull'attuazione del Progetto avverrà decorsi sei mesi dall'attivazione dell'iniziativa.

➤ Formazione:

I Percorsi Professionali saranno sostenuti da opportuni Progetti Formativi mirati a sviluppare adeguate capacità e conoscenze in coerenza con il ruolo da ricoprire e personalizzate sui bisogni di ogni singola risorsa. Tali interventi formativi possono rientrare all'interno dei quantitativi previsti per la cd formazione contrattualizzata (primo pacchetto).

➤ Esemplificazione Percorsi Professionali:

○ Percorso Professionale Verticale:

- ↓ Operatore di Sportello Commerciale,
- ↓ Gestore Affluent;
- ↓ Preposto Modulo Commerciale,
- ↓ Titolare (Filiale MCU).

**PREMIO AZIENDALE**

Per quanto riguarda l'erogazione del premio aziendale, le Parti, nel darsi reciprocamente atto che le condizioni ed i criteri stabiliti nel Contratto Integrativo Aziendale in essere necessitano di un intervento di revisione e rimodulazione, in considerazione sia delle significative variazioni intervenute per quanto riguarda i valori economici di bilancio precedentemente presi a riferimento a seguito della adozione dei nuovi principi contabili internazionali (IAS), sia nell'ottica di rendere più coerente il collegamento alla variabilità dei risultati aziendali, convengono di modificare l'art. 22 dell' Articolato CIA, nei seguenti termini.

\*\*\*

Il premio aziendale si compone di due quote, aventi diverse caratteristiche:

- prima quota (A): l'erogazione ed il calcolo sono collegati al posizionamento di predeterminati indicatori di produttività strutturale, connessi all'andamento della gestione operativa centrata sull'intermediazione con la clientela;
- seconda quota (B): l'erogazione ed il calcolo sono condizionati dall'andamento aziendale in stretto collegamento dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento con gli obiettivi programmati annualmente per la redditività complessiva della Banca e del Gruppo.

Per la misurazione degli incrementi di produttività del lavoro viene utilizzato il metodo di seguito illustrato, che costituisce l'applicazione nella realtà aziendale di quanto previsto dall'art. 41 del vigente CCNL.

Prima quota (A)

Sistema di misurazione della produttività

Come indicatore di produttività viene individuato il parametro del " margine di intermediazione primario" in funzione dell'organico medio complessivo (forza effettiva) dell'anno, calcolato con riferimento a tutto il personale in servizio.

All'evoluzione di tale indice, che tiene conto dei soli valori di consuntivo senza riferimenti al budget, viene correlata la dinamica del premio di produttività, prendendo a base di riferimento il valore di consuntivo del 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS).

Per la misurazione dell'andamento della produttività viene quindi utilizzata la seguente formula:

$$\frac{\text{“margine di intermediazione primario”} / 1000}{\text{organico medio (numero di dipendenti)}} = \text{parametro base}$$

### Determinazione annuale dell'erogazione

L'erogazione annua, per ogni esercizio di competenza, viene quantificata seguendo il criterio di seguito illustrato:

- 1) nel caso in cui l'indicatore annuo di produttività resti stabile, oppure manifesti una crescita o una flessione rispettivamente fino a **+10%** ovvero fino a **-10%**, viene mantenuta l'erogazione del premio base stabilito;
- 2) nel caso in cui l'indicatore di produttività subisca variazioni (positive o negative) superiori al **10%**, il premio base crescerà o diminuirà nella stessa percentuale che risulta dalla differenza tra la variazione percentuale assoluta ed il **10 %**.

Per esempio, ad una variazione del parametro del **- 11 %** corrisponderà una riduzione del premio base dell'**1 %**.

### Criteri di erogazione per livelli

A seconda del posizionamento dell'indice di misurazione della produttività - per ogni esercizio di competenza - rispetto al parametro base preso a riferimento, cui corrisponde un'erogazione pari ad € 1.520,00 per il 4° livello della 3<sup>a</sup> Area professionale, l'erogazione avverrà secondo la scala parametrica riprodotta nella seguente Tabella n. 1:

Tabella n. 1 - Scala parametrica per l'erogazione della prima quota del premio di produttività

Livelli	Parametro
- Q.D. 4° livello - 3 MTE	307
- Q.D. 4° livello - 2 MTE	275
- Q.D. 4° livello - 1 MTE	243
- Q.D. 4° livello - 0 MTE	232
- Q.D. 3° livello - 1 MTE	222
- Q.D. 3° livello - 0 MTE	211
- Q.D. 2° livello - 1 MTE	164
- Q.D. 2° livello - 0 MTE	164
- Q.D. 1° livello	154
- 3 <sup>a</sup> Area 4° livello	144
- 3 <sup>a</sup> Area 3° livello	134
- 3 <sup>a</sup> Area 2° livello	124
- 3 <sup>a</sup> Area 1° livello	114
- 2 <sup>a</sup> Area 3° livello	110
- 2 <sup>a</sup> Area 2° livello	110
- 2 <sup>a</sup> Area 1° livello	110
- 1 <sup>a</sup> Area	100



### Modalità di erogazione individuale

Il premio di produttività viene riconosciuto, con le competenze del mese di luglio di ciascun anno, a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova in proporzione ai diversi livelli ricoperti nell'anno.

Il premio di produttività non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico ovvero ai Q.D. di 3° e 4° livello che abbiano conseguito un giudizio del tutto negativo nella valutazione annuale.

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mesi interi l'eventuale frazione.

Per il trattamento delle assenze non retribuite vengono applicati gli stessi criteri già in uso per il premio di rendimento.

Il premio di produttività non concorre alla determinazione del TFR.

### Seconda quota (B)

#### Sistema di misurazione della produttività

Per l'erogazione della seconda quota del premio aziendale, in una logica di collegamento tra i risultati raggiunti e gli obiettivi programmati per la redditività complessiva dell'Azienda e del Gruppo, viene individuato, per il periodo di valenza contrattuale, il canale delle stock granting.

Come indicatore di produttività viene preso a riferimento il "risultato operativo netto" registrato al 31 dicembre dell'anno di volta in volta considerato - risultante dal bilancio - rispetto al budget formulato ed assegnato annualmente.

Nella determinazione del valore dell'indice preso a riferimento, il "risultato operativo netto" conseguito dalla Banca MPS inciderà per l'80%, mentre il "risultato operativo netto" del Gruppo MPS peserà per il restante 20%.

All'evoluzione dell'indicatore di produttività anzidetto viene correlata la dinamica dell'erogazione della seconda quota del premio, prendendo a base di riferimento i valori di consuntivo registrati per l'anno 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS), che assumono il valore teorico di raggiungimento del 100% di entrambi gli obiettivi (Banca MPS + Gruppo MPS).

#### Determinazione annuale dell'erogazione

L'erogazione annua sotto forma di distribuzione gratuita di azioni ai dipendenti viene quantificata, per ogni esercizio di competenza, prendendo a riferimento il posizionamento dell'indice - come

sopra determinato - rispetto al valore soglia, fatto pari a 100, corrispondente ai valori di consuntivo conseguiti nell'anno 2005.

A partire dall'esercizio di competenza 2006, gli importi spettanti, ai quali correlare la quantità di azioni da assegnare ai dipendenti, saranno collegati al livello di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati, tenuto conto della diversa incidenza nella costruzione dell'indice di produttività dei risultati conseguiti dalla Banca MPS e dal Gruppo MPS.

### Criteria di erogazione individuale

Gli importi spettanti ai dipendenti saranno differenziati in relazione alle aree, ai livelli ed alla categoria di appartenenza, secondo le seguenti modalità:

- per gli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi, la distribuzione gratuita di azioni sarà effettuata secondo i criteri riportati nella Tabella n. 2;

Tabella n. 2 - Determinazione del premio di produttività per gli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area Professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi

	Livello di raggiungimento degli obiettivi programmati di redditività	Valore singolo del premio in azioni espresso in euro
<u>Valore soglia</u>	fino al 70 %	0000,00
	da 71 a 80 %	1.500,00
	da 81 a 90 %	1.700,00
	da 91 a 97 %	1.900,00
	<u>da 98 a 102 %</u>	<u>2.000,00</u>
	da 103 a 105 %	2.150,00
	da 106 a 110 %	2.400,00
	da 111 a 115 %	2.600,00

- per gli appartenenti alla 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> Area Professionale, tenuto conto del posizionamento dell'indice di produttività rispetto al "valore soglia" individuato nella Tabella n. 2, il premio sarà determinato nella misura del 75 % di quello spettante agli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi;
- per gli appartenenti al 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi, sempre tenuto conto del posizionamento dell'indice di produttività rispetto al "valore soglia" individuato nella Tabella n. 2, il premio sarà determinato nella misura del 137 % di quello spettante agli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.

Nel caso in cui il livello di raggiungimento degli obiettivi programmati di redditività sia superiore al 115 % ("overbudget"), le Parti si incontreranno per una valutazione congiunta in ordine alle possibili iniziative.

Gli importi spettanti saranno proporzionati per ogni singolo dipendente secondo le regole in atto per l'attribuzione della prima quota (A) del premio aziendale.

### Clausola di salvaguardia

Le parti convengono che in caso di mutamenti nell'assetto istituzionale dell'Azienda o in presenza di eventi straordinari di portata significativa, si darà corso ad una verifica congiunta tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali degli eventuali effetti delle innovazioni in questione sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio di produttività.

Ove ritenuto necessario si valuteranno, in tale sede, eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, l'omogeneità, la coerenza e la significatività dei parametri interni di costruzione del sistema retributivo delineato.

### POLIZZA "LONG TERM CARE"

L'Azienda provvede alla stipula a favore del personale in servizio di una polizza assicurativa "Long Term Care" che preveda l'erogazione di una rendita vitalizia in caso di perdita permanente di autosufficienza nel compimento degli atti elementari della vita quotidiana, insorta in costanza di rapporto di lavoro.

L'assicurazione, che non può essere estesa ai componenti il nucleo familiare, prevede l'erogazione di una rendita annua di €6.192,00 (€516,00 mensili).

L'Azienda si farà carico della quota dell'eventuale aumento del premio assicurativo per il mantenimento della garanzia anzidetta.

#### *DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.:*

*Le OO.SS. si impegnano a individuare, attesa la disponibilità dell'Azienda alla stipula della predetta polizza, forme tecniche che, con il ricorso anche ad altri strumenti, possano comportare l'erogazione di analoga prestazione anche al personale in quiescenza.*

### QUADRI DIRETTIVI

#### Premio aziendale di Rendimento

Con riferimento al Premio Aziendale di Rendimento (PAR) per i Quadri Direttivi, di cui all'Accordo del 25.07.03 (all.40 CIA), le Parti stabiliscono l'ammontare minimo del premio su base annua nel modo seguente: €1.750,00 per Quadri Direttivi di 1° e 2° livello; €2.500,00 per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.

E' in facoltà dell'Azienda sospendere temporaneamente l'erogazione del PAR nel caso in cui il Quadro Direttivo si trovi sottoposto a procedimento disciplinare, in qualsiasi fase, fino alla definizione del procedimento stesso.

## Prestazione lavorativa Quadri Direttivi

Con riferimento alla disciplina dettata in materia di “prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi” di cui all’art. 42 (per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello) e all’art.43 (per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello) dell’Articolato C.I.A., le Parti, alla luce delle nuove previsioni dettate in materia dal nuovo CCNL, stante di conseguenza la necessità di addivenire a livello aziendale ad una regolamentazione della materia per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, coerente con le disposizioni dettate a livello nazionale, quanto a suo tempo convenuto nei citati artt. 42 e 43 Articolato CIA è così sostituito:

### “Prestazione lavorativa Quadri Direttivi”

In relazione a quanto previsto dal 3° comma dell'art. 78 del C.C.N.L. vigente sulla "prestazione lavorativa" dei Quadri Direttivi, atteso che "l'Azienda valuta la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno", tra la Banca e le OO.SS. sono state riscontrate le seguenti convergenze.

La prestazione lavorativa degli appartenenti alla categoria Quadri Direttivi, connotata da caratteristiche di flessibilità temporale e di autogestione individuale, non può ritenersi disgiunta da un maggior impegno temporale volto a garantire continuità e funzionalità alle varie articolazioni della Banca, anche in conseguenza della diversificazione di ciascuna delle dette attività e degli orari di lavoro dei dipendenti appartenenti alle altre categorie professionali; l'attività complessiva è finalizzata al conseguimento dei risultati nel contesto degli obiettivi assegnati; l'impegno profuso individualmente dal personale qui riguardato è quindi da considerare collegato al suddetto conseguimento dei risultati.

In relazione a quanto sopra, alla data prevista per la corresponsione annuale del Premio Aziendale di Rendimento (P.A.R.), a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo, accompagnato da risultati coerenti con gli obiettivi prefissati, verrà effettuata un'apposita erogazione il cui importo sarà ricompreso:

- per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello fra un minimo di €1.000,00 ed un massimo di €2.300,00;
- per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello fra un minimo di €1.600,00 ed un massimo di €3.100,00;

### *Norma Transitoria*

L'impegno temporale particolarmente significativo dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello nell'anno 2005, sarà ricompensato con i nuovi criteri sopra convenuti in ottemperanza alle disposizioni di cui alla norma transitoria del già cit. art.78 CCNL vigente; al riguardo l'Azienda si impegna a erogare un importo complessivo pari a quanto riconosciuto per le prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello per l'anno 2004.

## Missioni

Relativamente alla disciplina aziendale in materia di missioni dei Quadri Direttivi, in considerazione della mutata disciplina a livello nazionale, che nei confronti dei Quadri Direttivi esclude il trattamento di diaria per i primi quattro giorni di missione a lungo raggio nel mese (art. 61 CCNL vigente), si conviene che l'Azienda riconosca le indennità di cui all'Accordo del 21.12.00 (All.30 CIA) per i primi quattro giorni di missione a lungo raggio effettuate nel mese dal Quadro Direttivo.

### “Trattamenti connessi al trasferimento”

In attuazione della previsione di cui all’art.44 CIA “Trattamenti connessi al trasferimento”, relativamente al trasferimento dei Quadri Direttivi per esigenze aziendali, le Parti convengono che per i trasferimenti disposti dal 1.04.06, in occasione di destinazione ad unità operativa posta in

Comune diverso distante fino a 75 Km. dal Comune di residenza, ma non limitrofo a quest'ultimo, il dipendente, in alternativa ai trattamenti economici contrattualmente previsti (una tantum e fornitura alloggio), può richiedere, per lo stesso periodo contrattualmente previsto per la fornitura dell'alloggio, la corresponsione di una specifica indennità mensile pari ai seguenti importi:

- €188,00 per trasferimenti entro 40 Km.;
- €258,00 per trasferimenti da 41 a 55 Km.;
- €350,00 per trasferimenti da 56 a 75 Km.

Circa le modalità di calcolo delle distanze chilometriche, si confermano i principi di cui all'Accordo 31.05.00 (All.29 CIA) in materia di indennità spettanti alle Aree Professionali in caso di missione.

Non saranno prese in esame eventuali successive richieste del Quadro Direttivo di modificare il trattamento connesso al trasferimento a suo tempo prescelto; potrà essere valutata dall'Azienda la richiesta del dipendente, per sopravvenute esigenze personali, di sostituire per il periodo residuale l'erogazione della sopradescritta indennità mensile con la fornitura alloggio.

Relativamente ai Quadri Direttivi di 3° e di 4° livello, le Parti precisano che il trasferimento per esigenze di servizio è consentito, in deroga ai limiti alla trasferibilità convenuti al citato art.44 Articolato C.I.A., durante i primi dodici mesi successivi alla delibera, oltreché in caso di promozione, anche in quello di riconoscimento di "m.t.e."

#### Accesso alla categoria - passaggi di livello

In sostituzione della prova selettiva prevista all'art.36 punto 3) Articolato CIA, ogni anno saranno indette prove selettive per il conseguimento del 2° livello della categoria Quadri Direttivi per le Strutture Periferiche e del 3° livello della categoria Quadri Direttivi per le Strutture Centrali e Periferiche. Ferme rimanendo le disposizioni di cui al 2° comma dell'art.36 Articolato CIA, la partecipazione alle prove per il passaggio al 2° livello dei Quadri Direttivi è riservata ai dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio di 8 anni o un anno di permanenza nel 4° livello della 3^ Area Professionale o nel 1° livello dei Quadri Direttivi; la partecipazione alle prove per il passaggio al 3° livello dei Quadri Direttivi è riservata ai dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio di 10 anni o un anno di permanenza nel 4° livello della 3^ Area Professionale o nel 1° o 2° livello dei Quadri Direttivi. In entrambi i casi per gli appartenenti al 4° livello della 3^ Area Professionale e per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, è necessaria una anzianità di servizio minima di 5 anni alla data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alle selezioni.

#### Erogazione straordinaria Quadri Direttivi di 4° Livello

In caso di avanzamento per promozione o inquadramento al 4° livello dei Quadri Direttivi, a partire dall'anno 2006 il personale interessato matura il diritto di ricevere l'importo complessivo di € 1.550,00. Detta somma sarà riconosciuta al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ad integrazione del TFR.

### **AREE PROFESSIONALI**

#### Incentivi

In materia di sistema incentivante alle Aree Professionali, così come disciplinato dall'art. 23 Articolato C.I.A. e dai successivi Accordi ad integrazione, si conviene di aumentare la quota di

premio base, erogata uniformemente fra tutti i dipendenti appartenenti alla medesima Area Professionale, con le seguenti modalità: relativamente al personale della Direzione Generale, detta quota, determinata con Accordo del 17.01.02 (All.15 CIA), è aumentata a €600,00 fermi rimanendo gli importi massimi ivi concordati; relativamente alla Rete Filiali e alle Filiali Capogruppo, la percentuale di calcolo utilizzata per la determinazione del premio base, come da cit. art. 23 e Accordi del 17.01.02 e 7.02.02 (All.16 e All.18 CIA), è aumentata al 60 %.

Ad integrazione dei criteri di ripartizione degli incentivi di cui all'Allegato agli Accordi del 17.01.02 (cfr. All.17 CIA), l'incentivo non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante sospensione dal servizio e dal trattamento economico; è inoltre in facoltà dell'Azienda sospendere temporaneamente l'erogazione dell'incentivo nel caso in cui il dipendente si trovi sottoposto a procedimento disciplinare, in qualsiasi fase, fino alla definizione del procedimento stesso.

#### Indennità di pendolarismo

Relativamente al trattamento economico e normativo connesso ai trasferimenti del personale per esigenze aziendali, le Parti stabiliscono la misura dell'indennità di pendolarismo di cui all'Accordo 9.01.02 (All.24 CIA) in attuazione delle previsioni dell'art. 44 Articolato C.I.A., nei maggiori seguenti importi, con decorrenza 1.04.06: € 70,00 mensili per i trasferimenti entro 15 Km; € 117,00 mensili per i trasferimenti da 16 a 25 Km; € 140,00 mensili per i trasferimenti da 26 a 30 Km..

L'indennità di pendolarismo sarà inoltre riconosciuta al personale appartenente alla 3<sup>a</sup> Area Professionale con meno di 15 anni di anzianità di servizio, in alternativa ai trattamenti connessi al trasferimento, per i dipendenti inseriti in Percorsi Professionali.

#### Indennità di preposizione

A decorrere dal 1.04.06, l'indennità mensile corrisposta per 12 mensilità al personale della 3<sup>a</sup> Area Professionale Titolare di Filiali con organico inferiore a tre unità (art. 46/I° co. C.I.A.) è stabilita in €150,00 mensili.

#### Indennità di sostituzione

A decorrere dal 1.04.06, gli importi minimi dell'indennità di sostituzione spettante alla 3<sup>a</sup> Area Professionale di cui all'art.47/2° co. sono determinati rispettivamente in €25,00 e €35,00.

#### Passaggi di livello all'interno della 2<sup>a</sup> Area Professionale

Ad integrazione della disciplina di cui agli artt. 30, 31 e 32 C.I.A., le Parti convengono di prevedere l'istituto della promozione come strumento di sviluppo di carriera anche all'interno della 2<sup>a</sup> Area Professionale. Quando l'Azienda decide di riconoscere promozioni al 3° livello della 2<sup>a</sup> Area professionale, attiverà anche la prova selettiva di cui all'art. 30 per un numero corrispondente di avanzamenti.

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di Lavoro per definire i criteri di valutazione per il personale interessato dalla presente disposizione.

## Erogazione straordinaria al personale di nuova assunzione

Il personale assunto per lo svolgimento di mansioni proprie della 3<sup>a</sup> Area Professionale I° livello retributivo, indipendentemente dal livello iniziale di inquadramento, qualora assegnato, come prima destinazione, a unità operativa in Comune diverso da quello di residenza anagrafica, ha diritto ad un assegno mensile ad personam (cd. erogazione straordinaria al personale di nuova assunzione) per tredici mensilità così determinato:

- €200,00 per il personale inquadrato nella 2<sup>a</sup> Area Professionale II° livello retributivo;
- €170,00 per il personale inquadrato nella 2<sup>a</sup> Area Professionale III° livello retributivo;
- €60,00 per il personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> Area Professionale I° livello retributivo e fino al raggiungimento della retribuzione corrispondente al II° livello retributivo della 3<sup>a</sup> Area Professionale.

L'assegno ad personam, per gli importi sopra determinati, è erogato per tutto il periodo di permanenza nel relativo livello contrattuale e, in caso di raggiungimento della retribuzione corrispondente al livello contrattuale superiore, è sostituito con l'assegno ad personam previsto per tale superiore livello; con il raggiungimento, infine, della retribuzione corrispondente al II° livello retributivo della 3<sup>a</sup> Area Professionale cesserà l'erogazione dell'assegno in argomento.

Con effetto dal 1.04.06 detta erogazione straordinaria sostituisce quanto già previsto all'art.67 Articolato C.I.A.; il personale già beneficiario dell'erogazione straordinaria di cui all'art.67, percepirà l'assegno in argomento nelle nuove misure.

## **RUOLI CHIAVE**

Ad integrazione del sistema inquadramentale di cui all'art.26 Articolato CIA e successivi accordi integrativi e modificativi, le Parti convengono di prevedere il seguente inquadramento per il sottoindicato ruolo professionale presente nella Rete Filiali:

Responsabile Linea Family  $\geq 5$  unità oltre il Responsabile = Quadro Direttivo I° livello

Il predetto inquadramento maturerà allo scadere del periodo contrattualmente previsto di 5 mesi di adibizione dalla data di stipula del presente accordo.

## **NUCLEO DEL DIRETTORE OPERATIVO**

L'art.10/ III° co. dell'Articolato CIA è modificato nel modo seguente: "In relazione alle istanze avanzate al riguardo dalle OO.SS., ferme restando le previsioni di cui al presente capitolo, l'Azienda esprime l'intendimento di costituire i Nuclei del Direttore Operativo tenendo presente gli attuali modelli di servizio e più in generale la struttura che l'organizzazione del lavoro richiederà".

## **SICUREZZA E SALUTE**

Le Parti convengono che le riunioni della Commissione Sicurezza di cui all'art.53 Articolato CIA avvengano di norma trimestralmente, ferme rimanendo le ulteriori ipotesi di convocazione ivi stabilite.

In aggiunta a quanto già previsto in materia dall'art.11 CCNL in caso di "Incontri semestrali" e dall'art.53 Articolato CIA in caso di eventi criminosi, periodicamente la Direzione della Capogruppo e le RSA, a richiesta di queste ultime, si incontreranno per monitorare lo stato delle misure di sicurezza nelle Filiali del Gruppo, al fine anche di definire le proposte da avanzare al

riguardo alla Commissione Sicurezza. Agli incontri tra la Direzione della Capogruppo e le OO.SS. locali, potrà partecipare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza competente. L'Azienda si impegna inoltre a trattare i temi della sicurezza sui luoghi di lavoro e della salute dei lavoratori con adeguati interventi formativi all'interno della cd. "formazione contrattualizzata" (primo pacchetto).

In coerenza con i principi sanciti in materia nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile nel sistema bancario" del 16.6.04, anche tradotti nel Capitolo VIII CCNL vigente "Politiche sociali e di salute e sicurezza", gli artt. 54, 55 e 56 Articolato CIA sono così sostituiti:

#### Art. 54 – Salute

In materia di salute nei luoghi di lavoro, ferme restando le competenze e le attività attribuite alle specifiche "figure" introdotte dalle vigenti norme di legge e la regolamentazione della materia adottata in Azienda, le Parti convengono di istituire un gruppo di lavoro, composto da rappresentanti dell'Azienda e delle OO.SS., che si riunirà di norma semestralmente o a richiesta di una delle Parti e che esaminerà in generale la materia, con particolare riferimento alle barriere architettoniche ed alle lavorazioni che comportino l'adibizione significativa ai videoterminali, anche al fine di estendere il monitoraggio sanitario a quelle lavorazioni nelle quali l'uso di tali apparecchiature possa considerarsi prevalente rispetto al complesso delle attività quotidianamente svolte. Nella valutazione in particolare della qualità dell'ambiente di lavoro per i lavoratori portatori di handicap, l'attività del Gruppo di lavoro è volta ad individuare soluzioni che tendano ad un inserimento lavorativo del dipendente mirato a salvaguardarne, anche in un'ottica di accrescimento, la professionalità.

#### Art. 55 Osservatorio Aziendale

In coerenza con i principi espressi nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" e nel Capitolo VIII CCNL vigente "Politiche sociali e di salute e sicurezza", l'Azienda e le OO.SS. costituiscono un Osservatorio Aziendale con la finalità di monitorare le modalità di interazione tra il personale all'interno di tutte le diverse realtà operative, proponendo modelli di comunicazione e di relazione tra i colleghi di tutti i livelli, nonché di miglioramento dei rapporti in un'ottica tesa a preservare la personalità individuale ed a mantenere, in generale, un elevato standard della "qualità" della vita all'interno dell'Azienda.

L'attività principale dell'Osservatorio Aziendale sarà dedicata al monitoraggio del sistema dei percorsi professionali, come parte integrante di un programma finalizzato a valutare le qualità professionali delle risorse umane sulla base di parametri condivisi tra le Parti.

In considerazione delle previsioni dell'art.60 CCNL, è anche compito dell'Osservatorio Aziendale svolgere uno specifico seguimiento di situazioni potenzialmente lesive della dignità dei lavoratori, con particolare riguardo alle vicende di "mobbing" formalmente denunciate.

Nel rispetto dell'impegno assunto con il citato Protocollo di adoperarsi attivamente affinché vengano sempre rispettati, ovunque si espliciti l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali e i diritti del lavoro, nonché i valori etici fondamentali a cui deve sempre ispirarsi l'attività di impresa (Responsabilità Sociale di Impresa), all'Osservatorio Aziendale sarà anche fornita informativa sui contratti d'appalto di opere e servizi stipulati dalla Banca, in analogia alle informative nei confronti delle OO.SS. a livello sia centrale che periferico.

L'Osservatorio Aziendale si riunirà di norma semestralmente, o, per l'esame di situazioni particolari, a richiesta di una delle Parti; si raccorderà per l'esame di problematiche specifiche con la Commissione Pari Opportunità di cui all'art 71 Articolato CIA e con il Gruppo di Lavoro sulla salute di cui al precedente art.54.



### Art.56 Composizione degli Organismi paritetici aziendali

I componenti aziendali degli organismi paritetici vengono di norma fissati in numero di tre e comunicati alle OO.SS.; i rappresentanti delle OO.SS. vengono designati nella misura di uno per sigla, con indicazione dell'eventuale sostituto.

I predetti Organismi si riuniranno entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo.

### Sostenibilità aziendale

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo, le Parti costituiranno un Gruppo di Lavoro per esaminare lo stato di attuazione degli impegni di politica ambientale già assunti dall'Azienda e/o derivanti da specifiche disposizioni normative (quali ad esempio, in materia di mobilità urbana con il D.M. 27.3.98 di cui all'art.60 CCNL), definendo un apposito Protocollo sulla sostenibilità ambientale delle iniziative aziendali.

### **PARI OPPORTUNITA'**

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo sarà ricostituita la Commissione aziendale paritetica Pari opportunità di cui all'art. 71 Articolato CIA, che, ai sensi dell'art.12 CCNL vigente, esaminerà il rapporto sulla situazione del personale ai sensi della legislazione vigente e programmerà, raccordandosi con l'Osservatorio aziendale di cui all'art.55 Articolato CIA, le azioni positive eventualmente necessarie a garantire le pari opportunità. La Commissione si riunirà di norma semestralmente, o, per l'esame di situazioni particolari, a richiesta di una delle Parti.

### **PART TIME**

L'informativa di cui all'art. 72 ult. comma Articolato CIA viene resa anche alle OO.SS. locali per le posizioni di competenza.

### **BUONO PASTO**

All'art.66 Articolato CIA sono apportate le seguenti modifiche e integrazioni:

Con decorrenza dal 01.06.06, nei riguardi del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, indipendentemente dall'orario settimanale contrattualizzato, viene riconosciuto un buono pasto nella misura fissa di €4,50, ferma rimanendo la misura già prevista per il personale di pulizia ad orario ridotto. Il personale con contratto part time verticale o misto, per i giorni di effettiva presenza in servizio con orario di lavoro contrattualizzato pari al tempo pieno, percepisce il buono pasto dello stesso importo giornaliero previsto per i dipendenti full time.

I dipendenti che hanno diritto a percepire il buono pasto hanno la facoltà di optare, all'inizio di ciascun anno, in luogo della corresponsione giornaliera del buono pasto, per un'indennità sostitutiva mensile in busta paga, per importi che non comportino comunque per l'Azienda maggiorazioni di costi rispetto a quelli affrontati con il sistema della consegna diretta del buono pasto.

L'Azienda si impegna ad approfondire la possibilità per i dipendenti di optare per il versamento al Fondo di Previdenza Complementare.

## **PERMESSI**

Con riferimento alle modalità di fruizione dei permessi di cui all'art.49 Articolato CIA, le Parti precisano che non solo qualora l'esame sia articolato in più prove (scritto e orale) ma anche per il successivo espletamento di adempimenti amministrativi per il perfezionamento dello stesso (ad es. registrazione), il numero massimo dei giorni di permesso riconosciuto per ciascun esame possa essere utilizzato frazionatamente, presentando idonea attestazione a giustificazione.

Il limite annuo dei permessi non retribuiti di cui all'art.50 lett.B primo alinea è elevato a 10 giorni.

## **RESPONSABILITA' CIVILE VERSO TERZI**

L'Azienda, in coerenza con le linee guida dettate nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16.06.04, assicura la piena applicazione delle norme di legge e di contratto a tutela dei dipendenti, sia sul piano civile che penale, per i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni; con particolare riferimento alla materia della responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, esclusi i casi di dolo o colpa grave, l'Azienda terrà a proprio carico i relativi oneri, in ottemperanza alle specifiche previsioni di cui all'art.37 CCNL.

## **DISTACCO**

Nel rispetto delle disposizioni normative in materia, l'Azienda utilizza l'istituto del distacco per soddisfare specifiche esigenze, anche di Gruppo, nell'ottica di una complessiva razionalizzazione delle forme di sviluppo per le Aziende che ne fanno parte.

Non si applica, in caso di distacco, la disciplina di legge e di contratto in materia di trasferimento, ferma rimanendo la necessità della sussistenza di comprovate esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, nell'ipotesi che il distacco comporti lo svolgimento della prestazione lavorativa presso un'unità produttiva distante più di 50 Km dalla sede lavorativa di provenienza, nonché il consenso del distaccato nel caso di mutamento di mansioni.

L'Azienda porrà in essere le azioni necessarie a garantire lo sviluppo professionale del proprio personale distaccato, assicurando pari opportunità, medesimi diritti e garanzie rispetto al personale non distaccato, con la partecipazione attiva al processo di valutazione del personale distaccato attraverso un collegio di valutazione composto da membri appartenenti ad entrambe le strutture.

L'Azienda assicura l'effettività dell'esercizio dei diritti sindacali, anche in materia di rappresentatività sindacale, nel rispetto delle disposizioni normative in materia.

Oltre all'obbligo di informativa previsto all'art.15 CCNL per i distacchi concernenti gruppi di lavoratori e alle specifiche procedure previste in casi particolari (artt. 14, 17 e 18 CCNL), l'Azienda informerà semestralmente le OO.SS. sui distacchi effettuati e ricevuti, con le motivazioni che li

hanno determinati. All'atto della prima informativa verrà effettuata anche una verifica complessiva sui distacchi in essere.

Restano valide le norme dell'Articolato CIA non espressamente modificate con la presente Ipotesi di Accordo.

La validità della presente Ipotesi di Accordo è subordinata alla approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca e delle Assemblee dei Lavoratori.

L'AZIENDA

LE OO.SS.