

**FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI**

FIBA-CISL

BANCO AZZOAGLIO

**Contratto Integrativo Aziendale
per il Personale delle aree professionali
e per i quadri direttivi
del Banco di Credito P. Azzoaglio S.p.A.
Ceva**

Il giorno 20 aprile 2006 in Ceva
tra Il Banco di Credito P.Azzoaglio S.p.A.

e

la Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi) e la Fiba-Cisl
si è stipulato il seguente CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE:



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from the representatives of the Fiba-Cisl and Banco Azzoaglio S.p.A. mentioned in the text above.

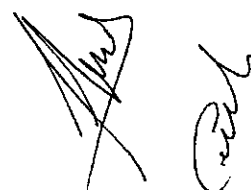
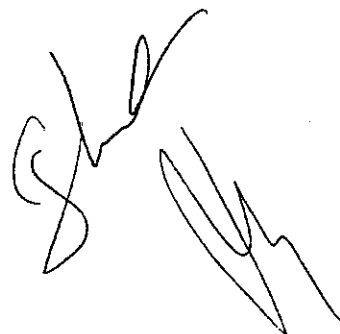
INQUADRAMENTI

Art.1 - Personale

In riferimento alla richiesta di inquadramento per il personale di Sede e Filiali alla luce del nuovo assetto organizzativo si provvede come di seguito indicato:

Filiali	grado minimo del responsabile
- fino a due occupati (compreso il responsabile)	III area IV livello
- da 3 a 4 occupati (compreso il responsabile)	Quadro di I livello
- da 5 a 6 occupati (compreso il responsabile)	Quadro di II livello
- oltre 6	Quadro Direttivo di III livello

Sede	grado minimo capo servizio
- Revisione Interna	Quadro Direttivo di II livello
- Legale e Cont.	Quadro Direttivo di I livello
- Pianific., Contr. e Coord. Reti	Quadro direttivo di I livello
- Marketing	Quadro Direttivo di I livello
- Controllo In. Interm. Finanz.	Quadro Direttivo di I livello
- Normativa e Regole	Quadro Direttivo di I livello
- Controllo And. Crediti	Quadro Direttivo di I livello
- Economato e Sicurezza	Quadro Direttivo di II livello
- Contabilità. e Personale	Quadro Direttivo di I livello
- Back-office finanza	Quadro Direttivo di I livello
- Sistemi di pagamento	Quadro Direttivo di I livello
- Serv. Telematici	Quadro Direttivo di I livello
- Organiz.	Quadro Direttivo di II livello
- Tesoreria Enti	Quadro Direttivo di I livello
- Segret. Clienti	Quadro Direttivo di I livello
- Interm. Valori mobiliari	Quadro Direttivo di I livello
- Colloc. Valori mobiliari	Quadro Direttivo di I livello
- Gest. Ind. Portafogli	Quadro Direttivo di I livello
- Consulenza	Quadro Direttivo di I livello
- OICR e polizze	Quadro Direttivo di I livello
- Fidi	Quadro Direttivo di I livello
- Crediti Speciali	Quadro Direttivo di I livello



Art. 1 bis – Formazione, figure professionali – Politiche attive per l'occupazione.

L'Azienda si impegna a coadiuvare ed agevolare, nella salvaguardia delle esigenze di servizio, i dipendenti impegnati nello studio per il conseguimento dello status di figura professionale utile per l'Azienda stessa attraverso corsi e quant'altro richiesto ai fini di un vicendevole vantaggio.

PREMIO AZIENDALE

Art. 2 – Premio di Produttività

L'Azienda, per correttezza ed uniformità, estende il riconoscimento del premio anche ai quadri direttivi di III e IV livello.

Il Premio di Produttività viene determinato sulla base di parametri di redditività aziendale:

Voci di bilancio interessate:

10-Int.att. e proventi assimilati

20-Int.pass.e oneri assimilati

30-Dividendi ed altri proventi

40-Commissioni attive

50-Commissioni passive

70-Atri proventi di gestione

80-Spese amministrative

Il saldo algebrico delle voci 120 e 130 (Rettifiche e Riprese di valore su crediti) inciderà esclusivamente:

1. se negativo, per la parte eccedente il saldo medio (delle stesse voci) degli ultimi 5 anni antecedenti il bilancio in oggetto.
2. se positivo, per la quota corrispondente alla parte negativa portata in deduzione negli anni precedenti.

La base di partenza (di € 2.200,00 per l'anno 2004, riferimento III Area II livello – ex Capo reparto) dovrà essere divisa per il risultato ottenuto dalla somma algebrica delle voci di bilancio precedentemente indicate e la percentuale ottenuta formerà la nuova base di calcolo da applicarsi sulle medesime voci di bilancio (ed utilizzando la scala parametrica sotto indicata).



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the far right, a vertical line is drawn, extending from the middle of the page down to the bottom. The page number '3' is located at the bottom right corner.

Q.D. IV liv. coeff. 220
Q.D. III liv. coeff. 210
Q.D. II liv. coeff. 200
Q.D. I liv. coeff. 190
III Area IV livello coeff. 175
III Area III livello coeff. 165
III Area II livello coeff. 150
III Area I livello coeff. 135
II Area (comm.) coeff. 110

Per gli occupati dopo l'1/01/2000, in organico presso il Banco con qualunque inquadramento contrattuale alla data di stipula del presente Contratto Integrativo (esclusivamente i seguenti inquadramenti: II Area e III Area I/II/III livello), la base di partenza per il calcolo di cui sopra (riferimento III Area II livello - ex capo reparto) sarà, per l'anno 2004, di euro 2.700,00.

Clausola di Salvaguardia e modalità di erogazione

Il Premio di Produttività viene erogato in due tranches:

- una quota, da corrispondersi con lo stipendio di dicembre di ogni anno, per un importo pari al 50% del Premio complessivamente erogato per l'anno precedente ne costituisce la parte minima e non ripetibile.
- e l'eventuale differenza, che viene corrisposta il mese successivo all'approvazione del bilancio di riferimento.

L'erogazione della differenza tra il Premio effettivamente percepito per il 2004 e quanto calcolato con i parametri sopra indicati verrà corrisposta con lo stipendio di Maggio 2006.

SALUTE E SICUREZZA

Art. 3 - Sicurezza e condizioni ambientali all'interno dell'Azienda.

In tema di sicurezza, salute ed igiene del lavoro si applicano le disposizioni di cui al decreto Legislativo 19/09/94 n° 626, così come modificato dalla L. 39/2002, anche con lo specifico riferimento del "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 4. della sopracitata legge.

Previsione di tre giorni di assenza retribuita a seguito di eventi criminosi subiti.



Handwritten signatures and a small number 4.

Art 3 bis- Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali

L'azienda si impegna alla revisione delle polizze in essere, adeguando i massimali previsti per liquidazione in caso morte (portandolo a 100.000,00 €) ed in caso invalidità permanente (€ 200.000,00, con franchigia 3%).

La diaria temporanea a seguito infortunio viene corrisposta per 30,00 € (franchigia 3 giorni).

Art. 3 ter -Sinistro utilizzo autovettura propria per casi di servizio

In caso di incidenti stradali dei dipendenti esclusivamente durante i viaggi comandati per servizio, anche fuori dall'orario di lavoro, l'Azienda si impegna ad accollarsi le spese per i danni materiali, che non trovino copertura assicurativa, subiti dall'autovettura personale del dipendente utilizzata per cause di servizio quando non fosse disponibile una delle autovetture messe a disposizione dall'azienda, secondo i criteri e le modalità aziendali in atto, e di seguito specificati:

- l'Azienda si riserva la facoltà di subordinare il rimborso del danno alla presentazione di idonea documentazione comprovante la responsabilità dell'incidente da parte del dipendente conducente del veicolo;
- l'entità dei danni dovrà essere preventivamente accertata e determinata a cura dell'Azienda, previa presentazione di un preventivo di un'officina specializzata ed il dipendente dovrà rilasciare alla Banca una dichiarazione attestante che gli stessi non sono stati né verranno rimborsati da società di assicurazione o da terzi.
- L'Azienda indennizzerà il dipendente contro presentazione di fattura e/o ricevuta fiscale.

L'Azienda ha facoltà di stipulare con meccanici e carrozzerie di fiducia apposite convenzioni.

Sono fatti salvi i casi di sinistro occorso per Dolo o Colpa Grave.

The image shows seven handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

**Allegato alla piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del
Banco di Credito P. Azzoaglio Spa**

RICHIESTE A LATERE
AGGIORNAMENTO CONDIZIONI DIPENDENTI VIGENTI

Allegati Art.1

Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio maturata (esclusivamente ai fini dell'ottenimento delle agevolazioni creditizie e del Premio di Fedeltà, come sotto indicati) si computa tutto il periodo di servizio prestato presso il Banco, con qualsiasi inquadramento contrattuale (Contratto formazione Lavoro, a Tempo Determinato, Lavoro a Tempo Parziale, Somministrazione di Lavoro, Apprendistato ecc.). La presente norma ha valore retroattivo.

Scatti di anzianità

Il limite massimo di 12 scatti biennali di anzianità, previsto per il personale in servizio alla data del 19/12/1994, è stato elevato a 13.

Indennità mensile

La predetta indennità viene prevista come segue:

- III° Area - II° livello	Lit. 49.000.=
- III° Area - III° livello	Lit. 97.500.=
- III° Area - IV Livello	Lit. 146.500.=
- Q.D. I° livello	Lit. 187.500.=
- Q.D. II° livello	Lit. 225.000.=

Trasferimenti

I trasferimenti disposti dall'Azienda su provincia diversa da quella del luogo di lavoro ove presta la propria attività il lavoratore assunto a tempo indeterminato, possono avvenire solo con il preventivo consenso del dipendente.

Le sottoscritte OO.SS. precisano che l'impegno assunto dall'Azienda non avrà applicazione fino a che l'assetto proprietario del Banco non subirà sostanziali modifiche.

Nel caso di cessione del controllo aziendale a terzi, la norma avrà effetto per gli spostamenti in sedi di lavoro diverse da quelle in cui il Banco risulterà presente con propri stabilimenti.

Individuazione di specifiche tutele economiche per quei dipendenti che vengono trasferiti oltre determinate fasce chilometriche rispetto alla loro residenza.

Il lavoratore, dopo tre anni dal trasferimento, che ha comportato un effettivo disagio chilometrico, può richiedere l'avvicinamento alla propria residenza con l'impegno dell'Azienda a soddisfare tale richiesta, di massima, entro l'anno successivo.

(l'applicazione di quanto previsto negli ultimi due capoversi è subordinata alla compatibilità con le esigenze di servizio)

Sostituzioni

L'Azienda corrisponderà, al personale di volta in volta chiamato alla sostituzione delle figure di Responsabile di Area, Responsabile del Servizio e Responsabile di Filiale, la differenza di trattamento economico per tutto il periodo della sostituzione, come previsto dalle leggi e normative vigenti.

In caso di mancata corresponsione delle predette indennità non potrà essere attribuita al dipendente interessato dalla sostituzione la responsabilità di Area, Servizio o Filiale originata dall'esercizio di poteri e/o deleghe in materia di credito e di condizioni da applicare alla clientela.

Buoni pasto

Aumento a € 5,29 al giorno. L'Azienda, per correttezza ed uniformità, estende il riconoscimento del buono anche ai quadri direttivi di III e IV livello.

Fondo aggiuntivo di previdenza per i dipendenti

Per gli Iscritti dopo 28/04/1993, viene elevata la contribuzione aziendale a loro favore dal 2 al 3% .

Viene mantenuta l'attuale contribuzione per gli iscritti antecedentemente la data sopra indicata.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the right and several smaller ones below.

Part Time - Permessi retribuiti.

Monitoraggio costante circa i limiti percentuali e le declaratorie per la piena concedibilità del part time in Azienda.

Numero 3 giorni all'anno per provati motivi di salute, anche per visite mediche o medicina alternativa e per motivi legati a calamità naturale.

Sono previsti, inoltre, in aggiunta ai normali congedi parentali di legge - in caso di lutto o serio motivo familiare (malattie, operazioni, nascite ecc.) di conviventi oppure parenti/affini entro il secondo grado - un ulteriore giorno all'anno di permesso retribuito.

1 giorno ulteriore, poi, è previsto (oltre le previsioni della L. 300/70) per il sostenimento di esami universitari.

Scoperto di conto corrente (finanziamento al consumo)

Affidamento di € 10.000,00 al 20% del tasso Euribor Trimestrale.

Ai soli dipendenti con oltre 6 anni di anzianità ulteriore fido di € 10.000,00 al 35% del tasso euribor Trimestrale.

Mutui ipotecari per l'acquisto (e/o ristrutturazione) della prima casa.

Ai dipendenti con più di sei anni di anzianità:

€ 75.000,00= al tasso euribor mensile meno 1,00%

€ 40.000,00= al tasso euribor mensile meno 0,75%

con tasso minimo 1,50%

ai dipendenti con anzianità da tre a sei anni:

€ 75.000,00= al tasso euribor mensile meno 0,50%

€ 40.000,00= al tasso euribor mensile meno 0,25%

con tasso minimo di 2,00%.

Ai dipendenti con anzianità fino a tre anni:

€ 75.000,00= al tasso euribor mensile meno 0,25%

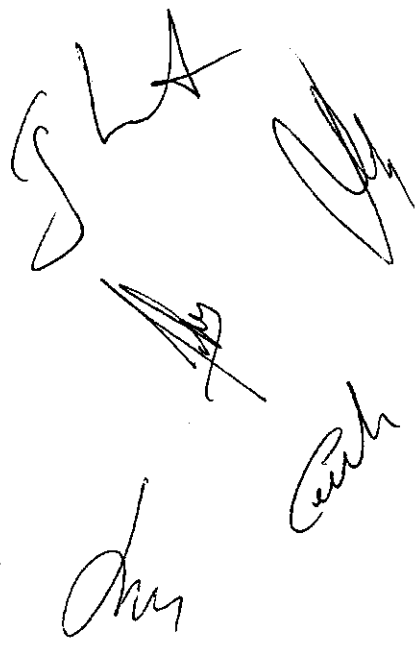
con tasso minimo 2,50%.

Sovvenzione ordinaria.

Sovvenzione non ipotecaria assistita da adeguate garanzie:

fino a € 30.000,00=

a sette anni al tasso euribor mensile + 1,50%.



In caso di risoluzione del rapporto di lavoro le condizioni saranno uniformate con quelle della clientela ordinaria previa eventuale richiesta di integrazione di garanzie, salvo pensionamento.

Per i mutui in essere stipulati prima del 1° gennaio 2002 il tasso e le condizioni economiche applicate fino alla scadenza sono quelle in essere alla data odierna, intendendosi che il tasso in vigore alla data odierna resterà fisso sino alla scadenza del contratto.

Per i mutui stipulati dal 1° gennaio 2002 fino ad oggi si applicano le condizioni previste dal contratto integrativo stipulato il 18 dicembre 2001.

Si prevede, altresì, per tutti i dipendenti (assunti a tempo indeterminato con almeno tre anni di anzianità, comunque conseguita, presso il Banco), la possibilità di stipulare una sovvenzione ordinaria (fino ad € 30.000,00 durata massima sette anni), al tasso Euribor + 1,50%, per i dipendenti che vogliano provvedere al riscatto del periodo universitario ai fini contributivi.

Previdenze scolastiche.

1 - scuole elementari	€ 125,00
2 - scuole medie	€ 300,00
3- scuole superiori	€ 510,00
4 - università	€ 860,00

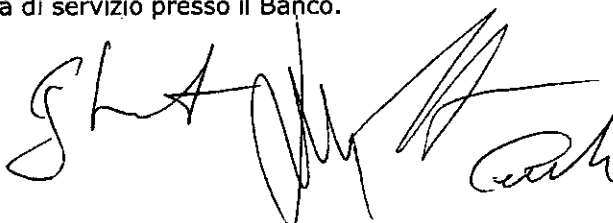
Indennità di Rischio

Ai fini della corresponsione del calcolo dell'Indennità di cui sopra, vengono considerati *centri con intenso movimento bancario* le Filiali aventi Sede di Zona (attualmente Ceva, Carcare ed Alba).

Premio di Fedeltà

Viene prevista la corresponsione di una mensilità straordinaria pari all'ultima tredicesima percepita per i dipendenti (Impiegati e Quadri Direttivi) che raggiungano una lunga anzianità di servizio presso il Banco.

Il premio di cui sopra verrà corrisposto il mese successivo al raggiungimento del venticinquesimo anno di anzianità di servizio presso il Banco.



Per il periodo pregresso, i dipendenti attualmente in servizio che abbiano raggiunto e superato il 25° anno, beneficeranno dell'erogazione che avverrà nel mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

Allegati Art. 3

Polizza sanitaria

Per tutti i dipendenti a carico dell'Azienda. Con decorrenza 01/01/2006, l'importo versato dall'Azienda sarà:

- di € 516,46 per le Aree Professionali;
- di € 724,00 per i Quadri Direttivi.

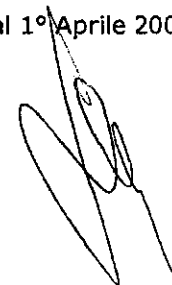
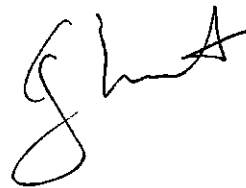
Un rappresentante dei lavoratori parteciperà alle fasi di trattazione delle condizioni inerenti la polizza sanitaria.

Azioni Sociali - Volontariato

L'Azienda si impegna all'osservanza di quanto previsto dalle Leggi 266-1991 e 49-87 ai fini della concessione di particolari forme di flessibilità di lavoro delle turnazioni e dei permessi in materia di volontariato.

Particolari attenzioni saranno riservate dall'Azienda ai Dipendenti che si vedano costretti a ricorrere a specifici cicli di cure, riabilitazione o con rare patologie (ad es.: celiaci, talassemici, in dialisi, cardiopatici) o con rilevanti problemi di carattere personale.

Ove non diversamente previsto, il presente contratto avrà decorrenza dal 1° Aprile 2006.



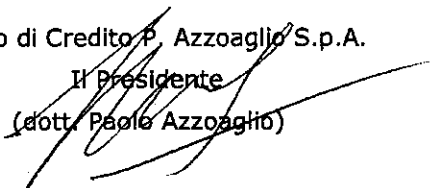
Nota a Verbale

- *Al fine di valorizzare la crescita e la maturazione professionale dei dipendenti di più recente assunzione, conscia dell'importanza del continuo investimento nella componente umana per avere un utile miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia organizzativa, l'Azienda conferma la propria disponibilità a velocizzare l'avanzamento di carriera (rispetto agli oramai superati automatismi contrattuali previsti dai vecchi CCNL) dei dipendenti meritevoli entrati in organico presso il Banco dopo l'1/01/2000.*

Banco di Credito P. Azzoaglio S.p.A.

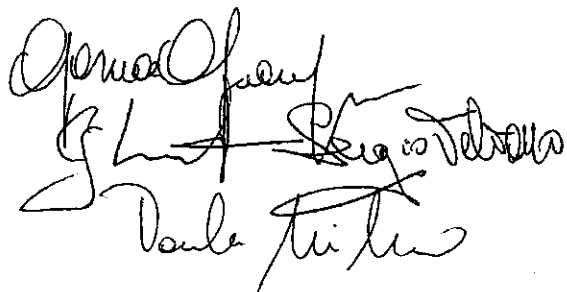
Il Presidente

(dott. Paolo Azzoaglio)



Le Segreterie Provinciali

F.A.B.I.



F.I.B.A. CISL

