

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

per i Quadri Direttivi ed il personale delle Aree professionali

Il giorno 27 dicembre 2007 in Torre del Greco tra

BANCA DI CREDITO POPOLARE, rappresentata dai Signori:

- Manlio D'Aponte, Direttore Generale;
- Andrea Palumbo, Vice Direttore Generale Area Risorse;
- Tommaso Maglione, Dirigente Direzione Risorse;
- Michele Schettino, Responsabile Gestione Risorse;

e

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI

- FABI, costituita dal Sig. Teodoro De Stefano;
- FIBA CISL, costituita dalla Sig.ra Anna Borriello, Sig. Ciro Linardo, e Sig. Alfonso De Mattia;
- FISAC CGIL, costituita dal Sig. Bruno Morra e Sig. Giuseppe Canello;
- UILCA UIL, costituita dalla Sig.ra Annunziata Capriola e Sig. Carlo Napolitano;
- SINFUB, costituita dal Sig. Giuseppe Vitiello e dal Sig. Mario Caprile;

in relazione a quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 12 febbraio 2005

si è convenuto di stipulare il presente contratto integrativo aziendale per il personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi.

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. There are approximately 15 distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are more legible than others, but they all appear to be personal signatures of the individuals mentioned in the text above.

ART. 1 - Validità e decorrenza

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale entra in vigore dalla data di stipulazione, salvo per le parti per le quali è fissata una diversa decorrenza, ed ha una durata biennale. Dalla data di stipulazione restano abrogate e sostituite integralmente le norme dei preesistenti contratti integrativi aziendali del 1997 e del 2002 nonché quelle degli accordi del 21/10/2002 in materia di mobilità territoriale ed agevolazioni al personale, ad eccezione delle disposizioni in materia di inquadramenti e figure professionali degli uffici.

2. Per quanto non espressamente disposto dal presente contratto, valgono le norme del CCNL.

ART. 2 – Premio aziendale

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 41 del CCNL dell'12 febbraio 2005, fermo quanto disposto dal comma 5, l'erogazione del premio aziendale è collegata all'andamento dei sotto indicati indici:

- a) Risultato lordo di gestione/Margine di intermediazione
- b) Margine di interesse/Margine di intermediazione
- c) Margine di intermediazione/Numero dei dipendenti.

2. Criterio di applicazione: Gli indici sopra indicati, preventivamente indicizzati in base ai dati del 2005, concorrono, con pesi diversi, alla formazione di un indicatore in base alla seguente formula:

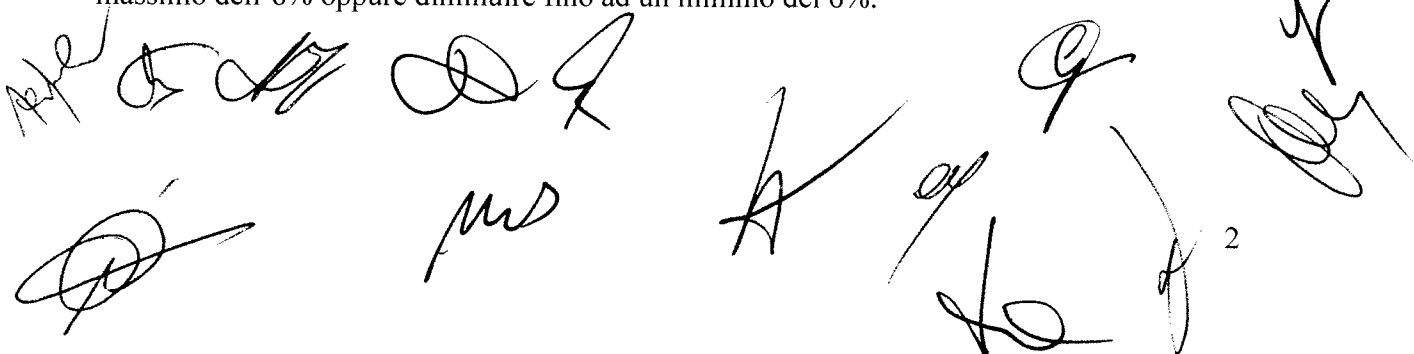
$$D = a * 60/100 + b * 20/100 + c * 20/100$$

L'indicatore così ottenuto va confrontato con il dato medio (relativo al medesimo indicatore) dei due anni precedenti all'esercizio di riferimento.

Per quanto riguarda il premio relativo all'anno 2007, da erogare nel 2008, in presenza di un indice uguale al valore della media del precedente biennio, il premio sarà pari al 6.5% della retribuzione annua.

Parimenti, per gli esercizi successivi, a partire dal premio relativo all'anno 2008, da erogare dal 2009, in presenza di un indice uguale al valore della media del precedente biennio, il premio sarà pari al 7% della retribuzione annua, (nello specifico vengono prese a base di calcolo le voci della busta paga: 1001 Stipendio, 2001 scatti d'anzianità, 3001 ex ristrutturazione tabellare, 21001 ad personam contrattuale, etc.).

In presenza di un indice differente, verrà calcolata la variazione percentuale dell'indice rispetto alla media del biennio precedente. Per ogni 3 punti percentuali di variazione (+/-), saranno incrementate o ridotte dello 0.10% le su richiamate percentuali di riferimento (6.5% e 7%). Tale variazione non potrà superare l'1% (+/-). Conseguentemente, il premio relativo all'anno 2007 - da erogare nel 2008 - potrà elevarsi fino ad un massimo del 7.5%, oppure diminuire fino ad un minimo del 5.5%. Dal 2009, il premio potrà elevarsi fino ad un massimo dell'8% oppure diminuire fino ad un minimo del 6%.



2

3. L'azienda fornirà semestralmente alle OO.SS. i dati di bilancio per il calcolo degli indici.

4. L'erogazione avverrà annualmente nel mese di luglio.

Nota a verbale:

Per il calcolo degli indici di riferimento, si precisa che si intendono:

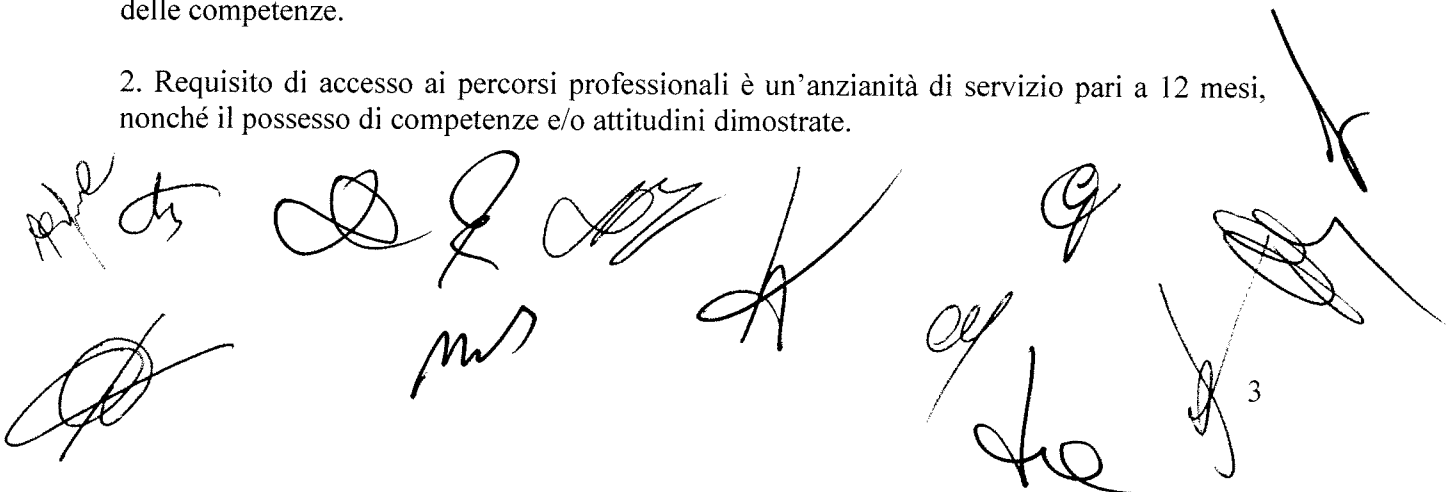
- Margine di interesse - la somma algebrica delle voci di conto economico del bilancio di esercizio:
 - 10 – interessi attivi;
 - 20 – interessi passivi;
- Margine di intermediazione - la somma algebrica delle voci di conto economico del bilancio di esercizio:
 - 10 – interessi attivi;
 - 20 – interessi passivi;
 - 70 – dividendi ed altri proventi;
 - 40 – commissioni attive;
 - 50 – commissioni passive;
 - 80 – risultato netto dell'attività di negoziazione;
 - 90 – risultato netto dell'attività di copertura;
 - 190 – altri oneri/proventi di gestione;
- Risultato di gestione - la somma algebrica delle voci di conto economico del bilancio di esercizio:
 - 120 – margine di intermediazione;
 - 150 – spese amministrative;
 - 170 – Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali;
 - 180 – rettifiche /riprese di valore nette su attività immateriali.

Il numero medio dei dipendenti è quello indicato nella Nota integrativa – Parte C, Sezione 9 del bilancio aziendale e rappresenta la media aritmetica calcolata sul numero dei dipendenti in servizio alla fine dell'esercizio di riferimento e sul numero di quelli in servizio alla fine dell'esercizio precedente a quello di riferimento.

ART. 3 – Percorsi professionali

1. In applicazione dei principi contrattuali inerenti lo sviluppo professionale del Personale ed in coerenza con le strategie aziendali e le esigenze organizzative e produttive, possono essere individuati specifici percorsi professionali per l'acquisizione e/o il miglioramento delle competenze.

2. Requisito di accesso ai percorsi professionali è un'anzianità di servizio pari a 12 mesi, nonché il possesso di competenze e/o attitudini dimostrate.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 15 distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the document.

3 L'Azienda individuerà percorsi formativi mirati ed articolati su più livelli di approfondimento, con correlativa maturazione di compiute esperienze di lavoro, il tutto in un'ottica di completamento del profilo professionale, che costituisce obiettivo dei percorsi stessi.

4. La data di inizio del percorso professionale, nonché il tempo utile per la maturazione degli inquadramenti previsti, decorrono dall'inserimento nello specifico percorso professionale e/o dall'attribuzione della mansione. Il percorso professionale ed il relativo tempo utile per la maturazione dell'inquadramento rimarrà sospeso in caso di maternità, malattia superiore al mese e periodo di aspettativa.

5. Nell'ambito di ogni percorso professionale, il conseguimento del corrispondente inquadramento, previsto dal successivo articolo, è subordinato alla positiva valutazione aziendale (cfr. art. 66 CCNL 2005). In caso di valutazione negativa, l'azienda fornirà all'interessato le relative motivazioni, valutando l'eventuale spostamento in altra posizione e/o individuando il periodo di tempo idoneo alla formazione finalizzato al recupero.

ART. 4 – Figure professionali ed Inquadramenti

1. Ad integrazione di quanto disposto dagli artt. 73 e 81 del CCNL 12 febbraio 2005, in relazione alla struttura aziendale ed ai criteri organizzativi, si individuano le seguenti figure professionali ed i relativi inquadramenti minimi, nonché specifici percorsi professionali.

2. Relativamente alle filiali:

a) **Preposto:** colui che svolge, con significativo grado di autonomia e responsabilità funzionale, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi, nell'ambito dei poteri conferitigli dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidategli e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima.

L'incarico di Preposto comporta l'inquadramento di seguito indicato (qualora l'incarico in parola sia conferito per la prima volta, l'inquadramento previsto si consegue dopo un percorso professionale pari a 12 mesi dall'attribuzione):

- quadro direttivo I livello retributivo: per filiali fino a 4 addetti (compreso il preposto);
- quadro direttivo II livello retributivo: per filiali da 5 a 6 addetti (compreso il preposto);
- quadro direttivo III livello retributivo: per filiali da 7 a 8 addetti (compreso il preposto). Qualora il dipendente, con incarico di Preposto ed inquadrato nel III livello dei quadri direttivi permanga in tale inquadramento per 7 anni, previa positiva valutazione aziendale ai sensi dell'art. 66 CCNL 2005, verrà riconosciuto allo stesso l'inquadramento nel IV livello retributivo;

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are simple initials, while others are more elaborate cursive signatures. A small number '4' is written at the bottom right corner.

- quadro direttivo IV livello retributivo: per filiali da 9 addetti in su (compreso il preposto).

Nelle filiali ove non siano presenti - separatamente - tutte le figure professionali di seguito riportate, ai fini del percorso professionale e del relativo inquadramento, sarà considerata rilevante la mansione prevalente svolta dal dipendente, così come individuata nel CCNL.

b) Coordinatore servizi esecutivi: colui che svolge, con limitato grado di autonomia e responsabilità funzionale, compiti di coordinamento delle attività di back office della Filiale, nonché compiti di rappresentanza dell'azienda anche nei confronti dei terzi, nell'ambito dei poteri conferitigli dall'azienda stessa:

- III Area III livello retributivo, dopo 12 mesi dall'attribuzione della mansione;
- III Area IV livello retributivo, dopo 36 mesi dall'attribuzione della mansione;

c) Funzioni specialistiche: (attualmente addetto crediti / addetto finanza e/o commerciale):

- III Area Professionale II livello retributivo, dopo 12 mesi dall'attribuzione della mansione;
- III Area Professionale III livello retributivo, dopo 36 mesi dall'attribuzione della mansione;
- III Area Professionale IV livello retributivo, dopo 72 mesi dall'attribuzione della mansione.

d) Operatore di sportello:

- con prevalenti mansioni di front/back office: III Area Professionale I livello retributivo;
- con prevalenti mansioni di tesoreria: III Area Professionale II livello retributivo, dopo 12 mesi dall'attribuzione della mansione;
- con responsabilità custodia valori e cassa principale:
 - III Area Professionale II livello retributivo, dopo 12 mesi dall'attribuzione della mansione;
 - III Area Professionale III livello retributivo, dopo 36 mesi dall'attribuzione della mansione.

3. Al dipendente che svolga mansione di operatore di sportello (ivi compreso l'operatore avente responsabilità di custodia valori e cassa principale), qualora per 7 anni non abbia conseguito avanzamenti (inquadramento superiore e/o assegni equivalenti) ed abbia ottenuto, nello stesso periodo, positive valutazioni aziendali (cfr. art. 66 CCNL 2005), verrà riconosciuto - per una sola volta nel corso del rapporto lavorativo - un assegno equivalente al livello retributivo immediatamente superiore, nell'ambito della sola III area professionale. L'assegno in parola, pertanto, non verrà riconosciuto nel caso in cui l'adeguamento economico comporti il passaggio ad una categoria superiore. Tale assegno non resterà assorbito da successivi avanzamenti e sarà utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, nonché del premio aziendale.



5

Norma transitoria:

Per quanto attiene alle figure professionali sopra riportate, relativamente al riconoscimento di eventuali adeguamenti di livello retributivo, maturati o in maturazione nel corso dell'anno 2008, derivanti dall'introduzione del percorso professionale o dalla corresponsione dell'assegno equivalente, verrà preso in considerazione il periodo relativo all'anno 2007.

4. Relativamente all'inquadramento assegnato presso gli uffici, continuano a trovare applicazione le precedenti disposizioni aziendali, ad eccezione delle seguenti figure di responsabile:

a) Direzione Commerciale

- Responsabile Direzione: quadro direttivo IV livello retributivo e ruolo chiave;
- Responsabile coordinamento rete: quadro direttivo IV livello retributivo;
- Responsabile marketing: quadro direttivo III livello retributivo;
- Responsabile canali innovativi: quadro direttivo III livello retributivo;
- Responsabile trasparenza: quadro direttivo III livello retributivo;
- Coordinamento nucleo: quadro direttivo II livello retributivo;

b) Internal Auditing

- Responsabile Direzione: quadro direttivo IV livello retributivo e ruolo chiave;
- Responsabile controlli specialistici: quadro direttivo IV livello retributivo;
- Responsabile controlli ordinari: quadro direttivo II livello retributivo;
- Responsabile reparto EDP auditing: quadro direttivo II livello retributivo;

c) Relazioni Esterne ed attività istituzionali

- Responsabile: quadro direttivo III livello retributivo;

d) Istruttoria

- Responsabile: quadro direttivo IV livello retributivo;

e) Corporate

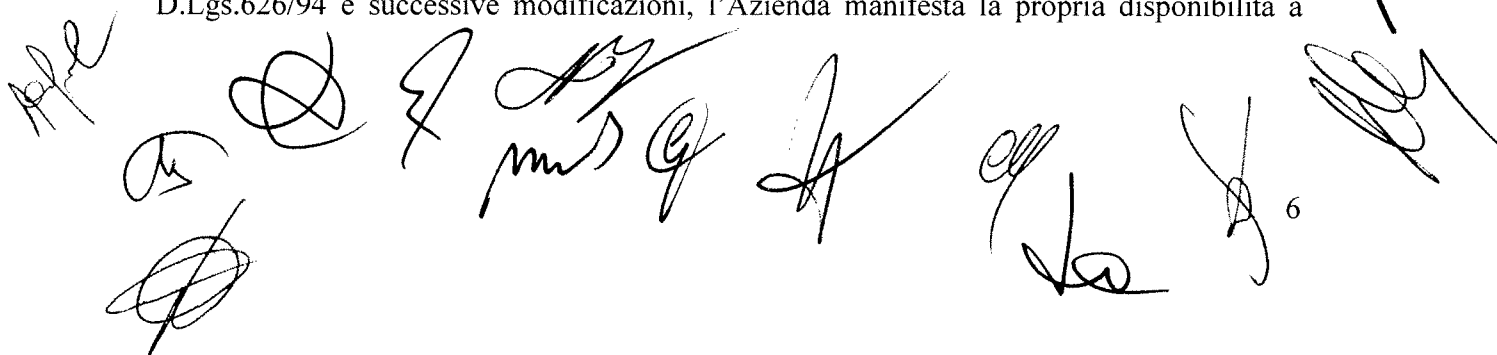
- Responsabile: quadro direttivo IV livello retributivo.

Dichiarazione delle parti:

Relativamente alle figure dei restanti Responsabili, nonché degli "addetti", le parti si impegnano a dare avvio, entro 4 mesi dalla stipula del presente contratto ad un'apposita contrattazione, al fine verificare/analizzare - in maniera organica - le posizioni in essere e le posizioni ancora da definire, nonché alla procedura di cui al CCNL, per l'individuazione di nuovi ruoli chiave.

ART. 5 – Garanzie volte alla sicurezza del lavoro e tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

1. Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro ed in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs.626/94 e successive modificazioni, l'Azienda manifesta la propria disponibilità a



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. A small number '6' is visible at the bottom right of the signature area.

informare le OO.SS. firmatarie del presente accordo, su specifiche iniziative aventi carattere generale inerenti il sistema di garanzie volte alla sicurezza del lavoro.

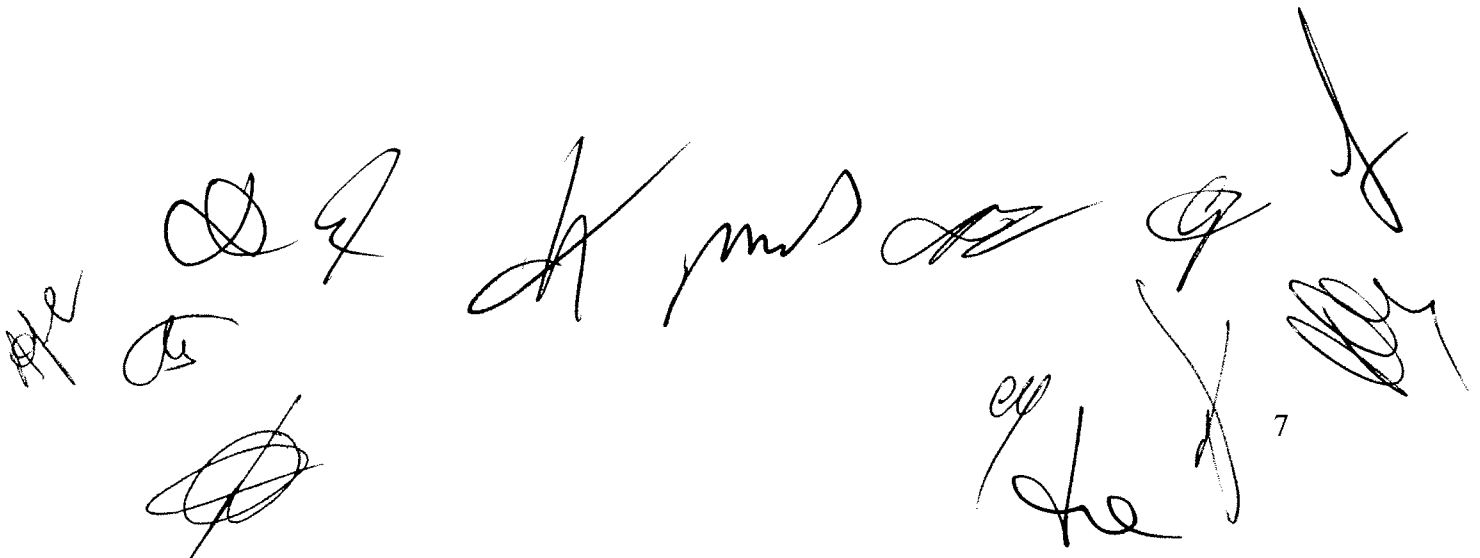
2. L'Azienda conferma l'impegno ad esaminare con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché con le rappresentanze sindacali aziendali, le eventuali misure di sicurezza che si rendessero utili o necessarie, oltre a quelle già adottate, alla incolumità dei dipendenti per la prevenzione di eventi criminosi.

3. Nell'ambito di uno specifico incontro annuale, le OO.SS. potranno formulare proposte e suggerimenti per migliorare le condizioni di sicurezza negli ambienti di lavoro.

4. In caso di rapina o di altri eventi criminosi, i dipendenti coinvolti saranno sottoposti, su loro richiesta, a visite mediche, il cui onere sarà coperto dalla polizza assicurativa infortuni professionali. La Banca terrà conto delle domande di avvicendamento di tali lavoratori, impegnandosi ad accoglierle, in via prioritaria, compatibilmente con le esigenze di servizio.

ART. 6 – Osservatorio aziendale

Ferme restando le competenze e le attività attribuite alle specifiche figure introdotte dalle norme di legge in materia, le Parti convengono di istituire un gruppo di lavoro, composto da rappresentanti dell'Azienda (Responsabile Direzione Risorse e Responsabile Ufficio del Personale) e da rappresentanti delle OO.SS. (Segretari responsabili della SAS di complesso e per la FISAC un Dirigente sindacale aziendale), il quale si riunirà anche a richiesta di una delle Parti, con il compito di rilevare eventuali criticità ed emergenze in materia di salute e sicurezza, di monitorare le modalità di interazione tra il personale tutto all'interno delle diverse realtà operative e di portare a conoscenza delle Parti firmatarie del presente contratto eventuali problematiche al fine di ricercare il superamento delle stesse.



Handwritten signatures of the signatories, including a small number '7' at the bottom right.

ACCORDO A LATERE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2007

ART. 1 - Buono Pasto

1. A ciascun dipendente spetta – secondo i criteri previsti dall’art. 43 CCNL 2005 – un buono pasto il cui valore nominale è fissato in euro 6,50, a decorrere dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

2. Ferme restando le previsioni di cui all’art. 43 CCNL 2005, il buono pasto viene altresì erogato:

- a favore dei quadri direttivi con livello retributivo superiore al secondo;
- a favore del personale che svolge prestazioni ad orario ridotto - part time – secondo le seguenti modalità :
 - in misura intera, qualora l’orario di lavoro settimanale superi le 30 ore;
 - in misura percentualizzata in rapporto all’orario, qualora l’orario settimanale sia compreso tra le 25 e le 30 ore settimanali.

ART. 2 – Borse di studio a figli dei dipendenti

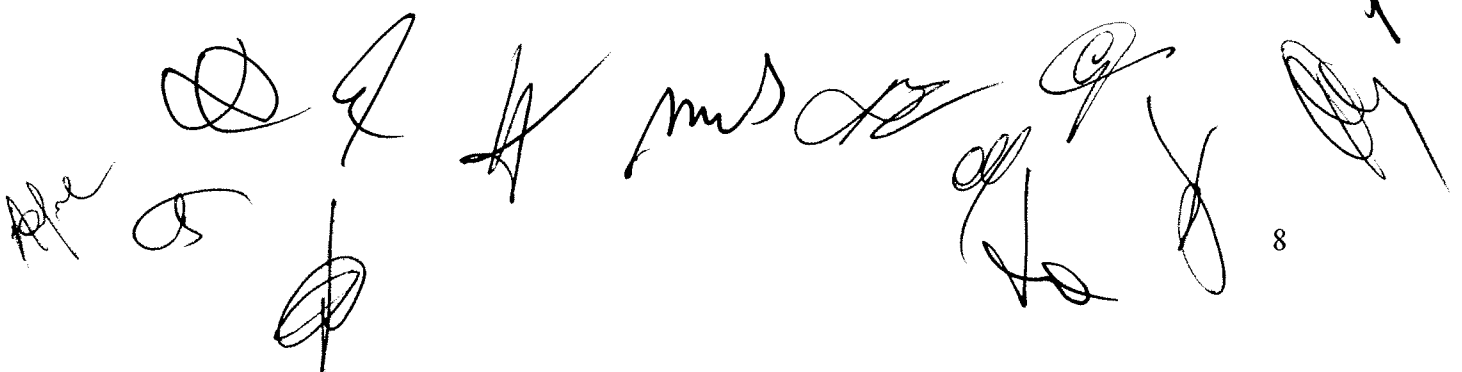
1. Agli studenti figli (o equiparati) dei dipendenti, che siano a carico degli stessi e siano iscritti o frequentanti i corsi di studio individuati dall’art. 54 CCNL 2005, vengono annualmente corrisposte, ferme restando le maggiorazioni previste dal CCNL per mancanza di scuola o università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia, provvidenze nelle seguenti misure:

- a. euro 185 agli studenti di istruzione secondaria di 1° grado;
- b. euro 220 agli studenti di istruzione secondaria di 2° grado;
- c. euro 340 agli studenti universitari.

2. Le provvidenze in parola sono corrisposte per un numero di anni pari alla durata del corso legale degli studi previsto e purché ricorrano le seguenti condizioni:

- per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di I e II grado, il superamento dell’anno scolastico di riferimento;
- per gli studenti universitari: superamento di un numero di esami pari a 2 (da intendersi per intero) di pertinenza dell’anno accademico di riferimento.

3. La corresponsione è subordinata alla presentazione, da parte degli interessati, della certificazione attestante il sussistere delle condizioni sopra menzionate ed in particolare piano di studi e relativo certificato degli esami sostenuti per ogni anno accademico.



4. Fermo l'art. 54 del CCNL 2005, gli importi sopra richiamati sostituiscono e non si aggiungono agli importi previsti a medesimo titolo dal citato articolo.

Norma transitoria:

L'erogazione delle provvidenze verrà effettuata secondo i nuovi importi per l'anno scolastico/accademico 2007/2008, mentre - per l'anno scolastico/accademico 2006/2007 - continueranno a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 3 del CIA 2002.

Chiarimenti a verbale:

Le parti chiariscono che per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di I e II grado, nel caso di superamento dell'anno scolastico di riferimento con debiti formativi, la relativa borsa di studio comunque corrisposta sarà soggetta a tassazione previdenziale.

ART. 3 – Agevolazioni e provvidenze ai lavoratori studenti

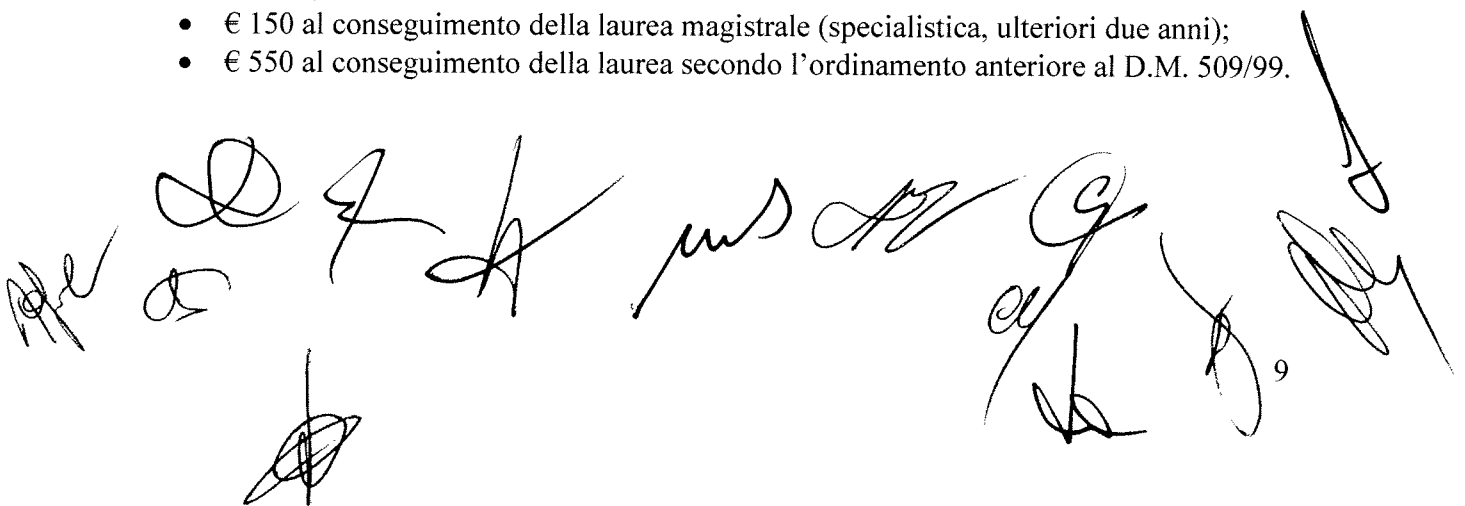
1. Ferme restando le previsioni di cui all'art. 53 del CCNL 2005, i lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e secondo grado (compreso le scuole di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico) oppure iscritti a corsi di laurea o laurea magistrale, hanno diritto ad un permesso retribuito di 32 ore all'anno - comprensivo di quello previsto dal quarto comma dell'art. 53 CCNL 2005 - da fruire anche in intere giornate lavorative e soltanto durante il normale periodo scolastico od accademico.

2. Tale permesso va richiesto dagli interessati all'Ufficio del Personale, con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni – più due – di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, delle scuole di istruzione secondaria e di ciascuna facoltà.

3. Ai dipendenti che, dopo l'assunzione, conseguano la licenza media superiore, viene attribuito, una sola volta, un premio di € 400.

4. Ai dipendenti non laureati che conseguano, dopo l'assunzione e dopo il periodo di prova, la laurea secondo il cosiddetto nuovo ordinamento (di cui al D.M. 509/99), o la laurea magistrale o la laurea secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 509/99, viene attribuito, una sola volta, un premio nella misura di :

- € 400 al conseguimento della laurea (tre anni), secondo l'ordinamento di cui al D.M. 509/99;
- € 150 al conseguimento della laurea magistrale (specialistica, ulteriori due anni);
- € 550 al conseguimento della laurea secondo l'ordinamento anteriore al D.M. 509/99.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of various individuals involved in the document's approval or drafting.

ART. 4 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgano il servizio di cassa in via non continuativa, e comunque per un periodo non superiore a sette giorni lavorativi al mese, viene riconosciuta l'indennità di rischio ridotta del 50%.
2. In caso di differenza riscontrata ai dipendenti impegnati occasionalmente nel servizio di cassa, le modalità di restituzione delle relative somme saranno concordate con il dipendente.

ART. 5 – Premio fedeltà

Al fine di premiare la dedizione e la fedeltà del dipendente nei confronti dell'Azienda, verrà erogato al compimento del 25° anno di servizio un premio "una tantum" nella misura del 150% della retribuzione mensile (voci corrisposte in via continuativa, quali stipendio, scatti, ex ristrutturazione tabellare, ad personam, assegno ex intesa).

ART. 6 – Polizza sanitaria

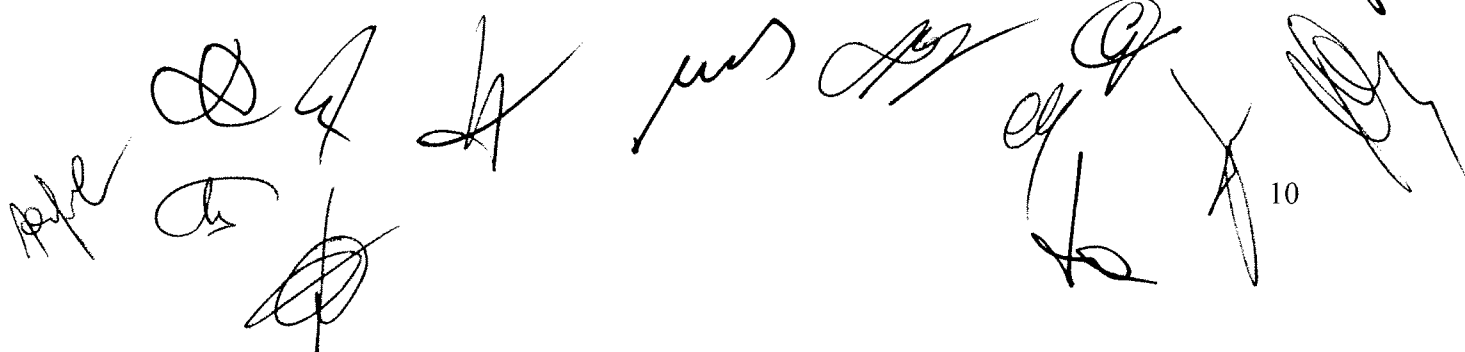
1. In favore del personale inquadrato nella II e III Area Professionale, nonché ai Quadri Direttivi di I e II livello retributivo, viene attivata una polizza sanitaria con onere annuo pro capite a carico della Banca pari ad euro 232,41.
2. Ai Quadri direttivi di livello superiore al secondo, viene confermata la polizza sanitaria con premio annuo pro capite di euro 516,46, di cui euro 361,52 a carico della Banca.
3. La scelta, il rinnovo o la disdetta della polizza sono di competenza delle OO.SS. aziendali.

ART. 7 – Agevolazioni e provvidenze ai dipendenti con familiari portatori di handicap

1. Al dipendente beneficiario delle agevolazioni di cui alla Legge 104/92, per sé stesso o per l'assistenza del familiare convivente, viene riconosciuto:
 - a) un assegno annuale nella misura di euro 2.000,00;
 - b) un permesso retribuito pari ad un giorno al mese, frazionabile ad ore ed aggiuntivo rispetto ai permessi di cui all'art. 33, comma III, CCNL 2005.

Le agevolazioni e le provvidenze in parola sono subordinate alla richiesta dell'interessato ed alla presentazione di idonea documentazione attestante i requisiti sopra menzionati (in particolare, ai fini della convivenza, il certificato di residenza del familiare assistito).

Nota a verbale: L'art 20 del CIA 2002 continuerà a trovare applicazione nei confronti dei dipendenti che - alla data di stipulazione del presente contratto - già usufruiscono del permesso retribuito, previsto dall'articolo citato, per l'assistenza ad un familiare non convivente.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as initials or names, while others are more stylized or scribbled. The number '10' is written at the bottom right.

ART. 8 – Intervento di personale non in reperibilità

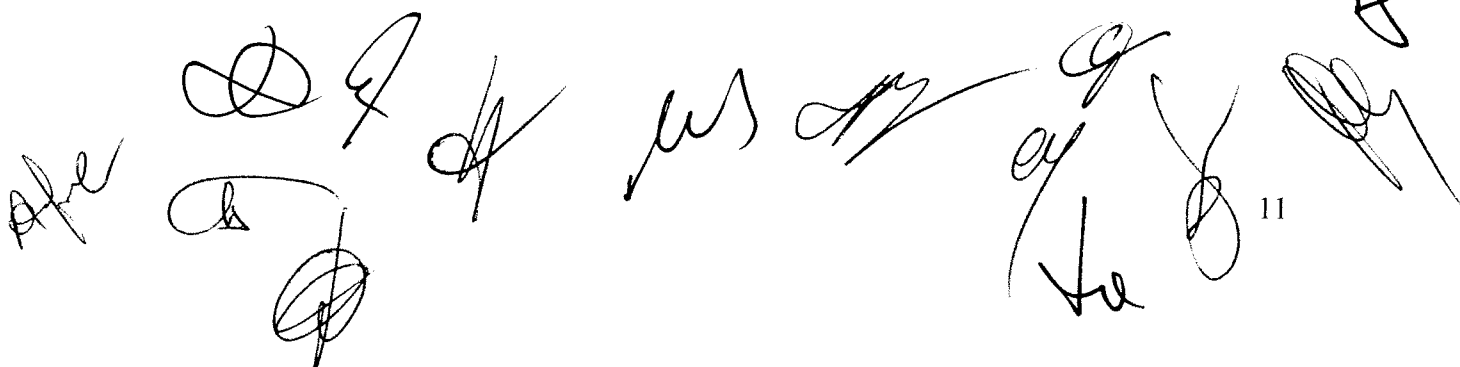
1. Al personale non in reperibilità che effettui un intervento, a seguito di richiesta anche solo telefonica preventivamente autorizzata, è riconosciuta un'indennità di reperibilità per 24 ore.
2. Inoltre, qualora lo stesso sia effettuato presso l'azienda, oltre ad eventuali spese di trasporto debitamente documentate, compete:
 - per il dipendente appartenente alle Aree professionali, il compenso per lavoro straordinario;
 - per il dipendente appartenente alla categoria dei Quadri direttivi, il riposo compensativo, in misura pari alla effettiva durata della prestazione lavorativa risultante dalle cd. timbrature in tal senso effettuate.

ART. 9 – Rimborsi spese per uso auto personale per ragioni professionali

1. Al dipendente che – su disposizione aziendale – svolga la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, compete il rimborso delle spese di viaggio sostenute per l'utilizzo della propria auto o moto (rimborso chilometrico e pedaggio autostradale).
2. Il rimborso chilometrico è riconosciuto nella misura di euro 0,45/km ed è subordinato alla presentazione di idonea documentazione. Per il conteggio dei chilometri sarà utilizzato l'applicativo ROUTE 66 ed il percorso considerato sarà quello che intercorre tra l'indirizzo di residenza/domicilio o l'indirizzo della sede di lavoro e l'indirizzo della sede di destinazione.
3. In caso di missione fuori dall'ambito regionale, l'uso dell'auto personale dovrà essere preventivamente autorizzato dall'Azienda.

ART. 10 – Indennità di reggenza

1. Ai dipendenti cui sia conferito l'incarico di Responsabile di Filiale o di Ufficio o di Reparto – ad esclusione del personale proveniente dalla categoria degli ex funzionari - spetta un'indennità mensile per 12 mensilità nella misura di seguito indicata:
 - euro 250,00 a favore del Responsabile di Filiale;
 - euro 150,00 a favore del Responsabile di Ufficio;
 - euro 100,00 a favore del Responsabile di Reparto.
2. Tale indennità, strettamente collegata alla posizione ricoperta, cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta in caso di assenza dal servizio superiore al mese, che non sia dovuta a ferie, malattia o maternità obbligatoria.



11

Nota a verbale:

Restano esclusi dall'indennità in parola i Responsabili delle Direzioni, mentre per i Responsabili di Filiale/Ufficio che siano ex funzionari, qualora l'importo dell'assegno ex art. 66 CCNL 1999 sia inferiore all'indennità, verrà corrisposta la relativa differenza.

ART. 11 – Assegnazione di divise ai commessi, operai ed autisti

1. Ai dipendenti adibiti alla mansione di commesso, operaio o autista è assegnato - per lo svolgimento dell'attività lavorativa - il seguente vestiario:

- tre divise all'anno (una estiva, una invernale, una primaverile);
- sei camicie all'anno (tre estive e tre invernali);
- tre cravatte;
- due paia di scarpe nere (uno estivo e uno invernale);
- un cappotto o giaccone ogni due anni;
- un impermeabile ogni tre anni.

ART. 12 – Indennità pendolarismo

1. Nelle ipotesi di trasferimento individuale su iniziativa aziendale, che determinino un fenomeno di pendolarismo rilevante, ma non comportino l'effettivo cambio di residenza dell'interessato, cioè, qualora il percorso di andata e ritorno tra l'indirizzo di residenza/domicilio del dipendente risultante dagli archivi dell'Ufficio del Personale e la nuova sede di lavoro sia maggiore di 49,9 Km, verrà corrisposta un'indennità mensile per 12 mensilità nelle misure di seguito riportate e suddivise per fasce di distanza:

- da 50 km a 80 km : euro 70,00;
- da 81 km a 100 km: euro 130,00;
- da 101 km a 120 km: euro 200,00;
- oltre 120 km: euro 280.

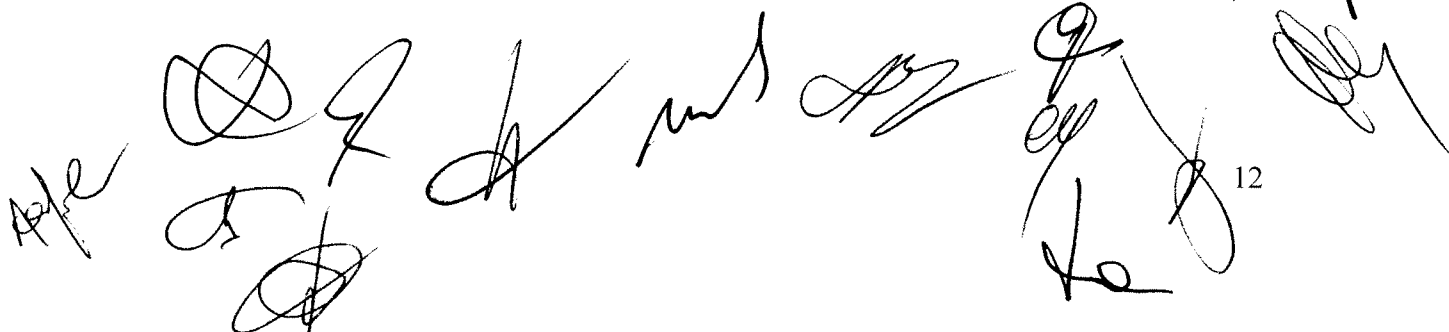
2. Per il conteggio dei chilometri sarà utilizzato l'applicativo ROUTE 66.

3. L'indennità non verrà riconosciuta nei seguenti casi:

- a) trasferimento in accoglimento di richiesta del collaboratore, in comune specificatamente indicato dallo stesso;
- b) trasferimenti temporanei ed effettuati per corsi o stages formativi;
- c) prima assegnazione di dipendenti neoassunti (presso specifica filiale/ufficio);
- d) effettivo cambio di residenza dei collaboratori per i quali restano ferme le previsioni di cui al CCNL.

4. L'indennità subirà le seguenti trasformazioni al verificarsi di determinati eventi:

- a) in caso di accoglimento di richiesta di trasferimento presso altra destinazione, specificatamente indicata dal dipendente, prescindendo dalla distanza, l'indennità cesserà con effetto dal mese successivo alla data di trasferimento;



12

- b) in caso di successivo trasferimento - su iniziativa aziendale - che comporti una riduzione o un aumento della distanza all'interno delle fasce chilometriche, l'indennità verrà erogata in base ai corrispondenti importi dal mese successivo alla data di trasferimento.

Norma transitoria:

Ai dipendenti che già percepiscono l'indennità in parola, nonché ai dipendenti che diventino titolari della stessa sulla base dei nuovi parametri, essa sarà corrisposta, ferme restando le esclusioni sopra riportate, secondo i nuovi importi/parametri, a far data dal mese successivo a quello di stipulazione del contratto integrativo.

Chiarimenti a verbale:

Sono esclusi i casi in cui la residenza/domicilio del dipendente non corrisponda all'effettivo luogo in cui il dipendente dimori quotidianamente.

ART. 13 – Indennità soggiorno isole

1. Nelle ipotesi di trasferimento individuale su iniziativa aziendale presso le filiali situate sulle isole, qualora il dipendente non sia residente sulle stesse e non ritenga di ivi spostare la sua residenza, verrà erogato - al fine di garantire la regolarità del servizio - un contributo soggiorno mensile per 12 mensilità secondo i seguenti importi:

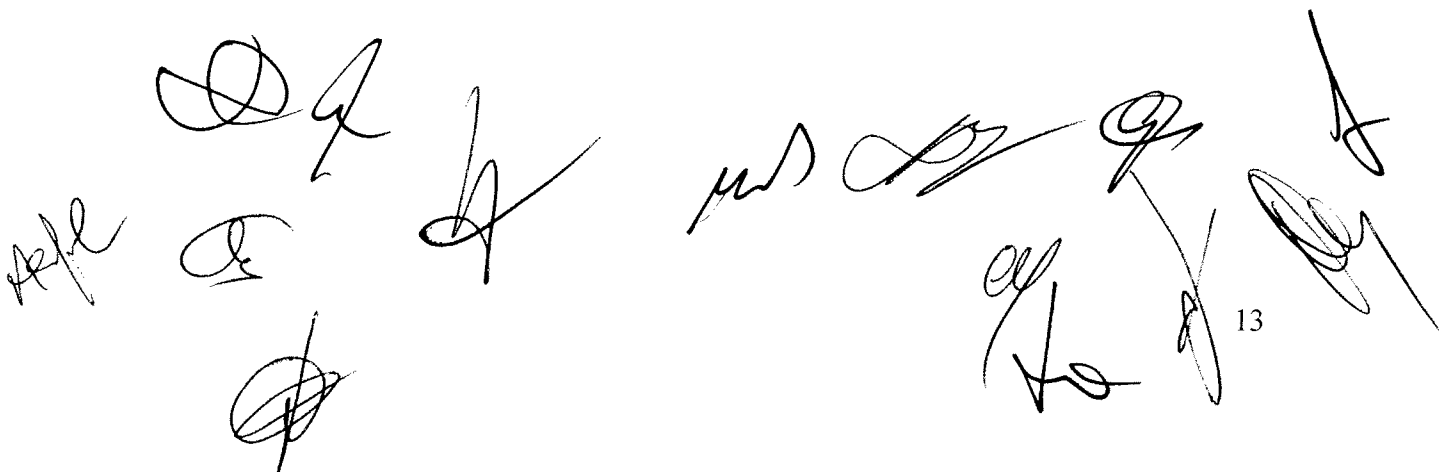
- 1) Isola d'Ischia:
 - a. Preposto: euro 852,16,
 - b. Addetti: euro 426,07,
- 2) Isola di Procida:
 - a. Preposto: euro 681,73,
 - b. Addetti: euro 426,07.

2. L'indennità in parola non si aggiunge a quella prevista dalla precedente disposizione.

ART. 14 – Previdenza integrativa

1. Al fine di garantire un più elevato livello di copertura previdenziale, per tutto il personale in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente, ed iscritto al Fondo di Previdenza Aziendale, il contributo versato dall'Azienda al predetto Fondo sarà pari al 3% della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

2. La contribuzione da parte di ciascun dipendente iscritto è fissata nella misura minima dell'1%.



13

ART. 15 – Trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno in contratto di lavoro a tempo parziale

1. Fermo quanto disposto dal decreto legislativo n. 61/2000 (così come modificato dai D.lgs. n. 100/2001 e n. 276/2003), nonché quanto disposto dall'art. 29 del CCNL 2005, l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può accogliere richieste di prestazioni a tempo parziale presentate dai dipendenti in servizio.

2. Le richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale potranno essere presentate per un periodo di tempo indeterminato o determinato e comunque per un periodo non inferiore a 12 mesi.

3. Qualora la trasformazione sia a tempo indeterminato, il dipendente ha facoltà di richiedere, trascorso un anno, il ripristino a tempo pieno e la Banca valuterà l'opportunità di adibire il dipendente alle stesse mansioni.

4. Con riferimento al part time orizzontale, la durata settimanale dell'orario di lavoro non potrà essere inferiore alle 25 ore e superiore alle 32,30 ore. Riguardo alla collocazione dell'orario di lavoro, si individuano i seguenti orari:

- a) dalle ore 8.15 alle ore 13.15 pari a 25 ore settimanali;
- b) dalle ore 8.35 alle ore 14.35 pari a 30 ore settimanali;
- c) dalle ore 8.15 alle ore 15 pari a 32,30 ore settimanali.

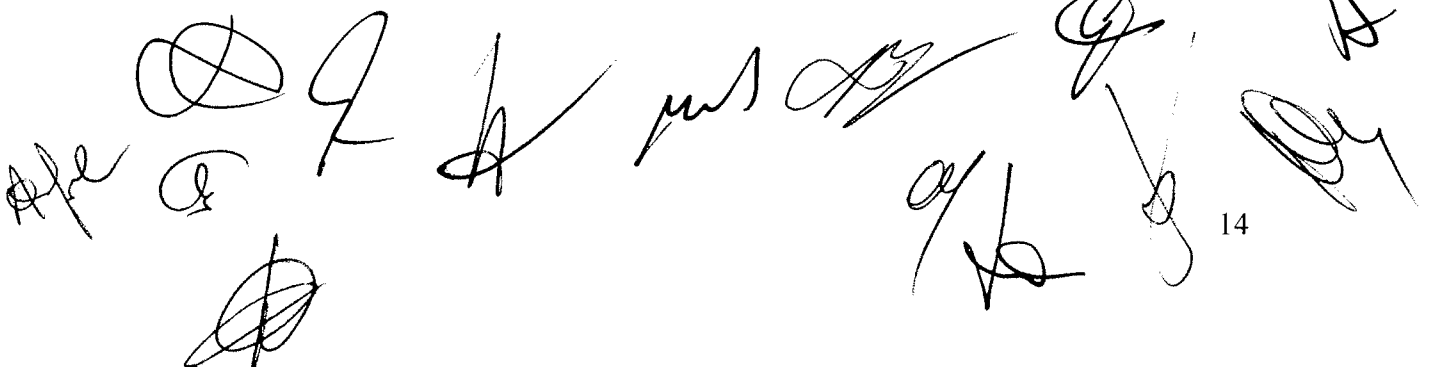
Per le fasce di cui alle lettere b) e c) , è previsto un intervallo di 15 minuti da usufruire tra le ore 13.30 e le ore 14.30.

5. Con riferimento al part time verticale, la durata dell'orario di lavoro non potrà essere inferiore alle 15 ore e superiore alle 30 ore. Di conseguenza, sarà possibile effettuare part time verticali della durata di 2,3, 4 giorni settimanali. La Banca prevederà la possibilità, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, di raggruppare le giornate di part time verticale in periodi non necessariamente consecutivi del mese.

6. Nei giorni semifestivi, l'orario di lavoro viene ridotto proporzionalmente.

ART. 16 – Permessi lavoratrici gestanti

1. Alle lavoratrici gestanti sarà riconosciuto un permesso retribuito a partire dal 5° mese di gravidanza per la partecipazione a corsi pre - parto, qualora gli stessi si svolgano inevitabilmente durante l'orario di lavoro.



14

2. I permessi in parola saranno concessi a richiesta e previa presentazione di idonea documentazione, sia della partecipazione al corso, sia del mancato svolgimento in orario diverso da quello lavorativo.

ART. 17 - Consultazione banca ore e ferie

L'Azienda garantisce, attraverso idoneo sistema informativo, a ciascun dipendente la consultazione della propria posizione in banca ore e quella relativa alle ferie.

ART. 18 - Formazione

Nell'ambito dei finanziamenti per la formazione da parte del Fondo For.te., la Banca e i sindacati confederali presenti in azienda si riuniranno ad ogni avviso per eventuali progetti comuni.

ART. 19- Ex premio di rendimento dipendenti provenienti da BCC acquisite

A favore dei dipendenti provenienti dalla BCC di Cervino e Durazzano e dalla BCC del Partenio, a decorrere dall'erogazione da effettuarsi nel 2008, è riconosciuto l'ex premio di rendimento nella misura corrisposta ai dipendenti della BCP, considerando come parametro l'attuale inquadramento dei dipendenti stessi.

ART. 20 – Agevolazioni al personale

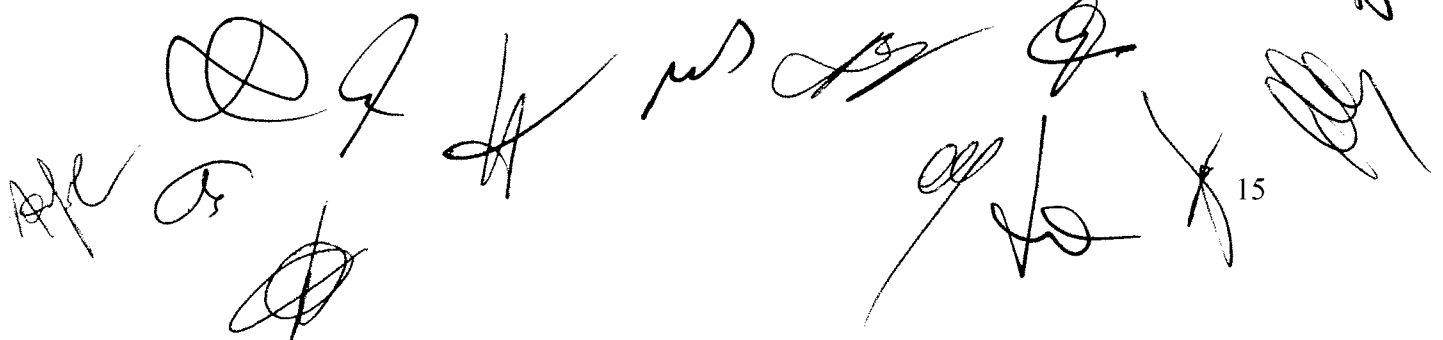
1. Le condizioni di seguito riportate si applicano al personale dipendente a decorrere dalla data di stipula del presente contratto, con revisione annuale a seguito di accordo tra le parti firmatarie.

2. Il personale neoassunto potrà accedere alle agevolazioni creditizie solo successivamente al superamento del periodo di prova previsto dal contratto.

3. Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante:

- il limite massimo del prestito personale con trattenuta sullo stipendio è pari ad euro 10.000,00, erogabile dopo il superamento del periodo di prova;
- le condizioni di seguito previste per il mutuo, l'apertura di credito ed altre forme di affidamento, ad esclusione dello scoperto di conto corrente, saranno applicate a decorrere dall'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4. Le richieste di finanziamento (aperture di credito diverse dallo scoperto sul primo c/c, mutui e prestiti personali con trattenuta sullo stipendio) saranno verificate alla luce del merito creditizio, secondo i criteri stabiliti dalle norme e dai regolamenti vigenti; qualsiasi deroga alle previsioni contenute nell'allegata tabella è da intendersi riferita esclusivamente agli importi massimi concedibili mediante le singole forme tecniche di affidamento.



15

5. Tutte le agevolazioni creditizie si intendono valide sino a revoca, la quale può aversi:
- a) a seguito di cessazione del rapporto di lavoro, ad esclusione di quella per pensionamento e per inabilità al lavoro;
 - b) per discrezionale iniziativa aziendale, in relazione alla situazione debitoria complessiva del dipendente e/o a fronte di utilizzo anomalo delle linee di affidamento.
6. Al personale cessato dal servizio per pensionamento o per inabilità al lavoro, continueranno ad essere applicate le seguenti condizioni di maggior favore:
- a) relative a mutui e prestiti personali, con trattenuta sullo stipendio accordati nel periodo di servizio fino alla scadenza delle stesse;
 - b) tasso creditore/debitore e spese applicabili (esclusivamente per un unico conto corrente o libretto risparmio, anche cointestato ad un familiare convivente se sullo STESSO verrà accreditata la pensione);
 - c) apertura di credito in conto corrente per un importo massimo pari a n. 2 mensilità della pensione, sempre se accreditata in conto corrente.

Dichiarazione a verbale:

La Banca dichiara che valuterà di prevedere l'istituzione di un sistema incentivante di cui all'art. 44 CCNL 2005.

<p>Pauli. S. P. di S. P. P. P.</p>	<p>ma P. P. P.</p>
<p>Car. J. P. P. P. P. P. P. P. <u>P. P. P. P. P.</u></p>	<p>Madonna P. P. P. P. P. P.</p>
<p>M. P. P. P. P. P.</p>	
<p>Ann. P. P. P. P. P. P.</p>	

16

Nota a verbale – Assunzioni

La Banca, dietro raccomandazione delle OO.SS., si impegna a tenere in particolare considerazione le esigenze del coniuge superstite del dipendente deceduto in costanza di rapporto di lavoro, ed in special modo in presenza di figli minori

Nota a verbale – Speciali provvidenze per i lavoratori

Con riferimento alla richiesta avanzata dalle Rappresentanze Sindacali, si conferma, nel caso un dipendente sia colpito da grave malattia comportante cure, interventi ed analisi non previste dal servizio sanitario nazionale e non coperte dalla polizza sanitaria di cui all'art. 6 dell'accordo *a latere* del presente contratto integrativo, che l'Azienda – su richiesta dell'interessato – potrà elargire un contributo “una tantum”.

Nota a verbale – Volontariato

Considerato il valore sociale dell'attività del volontariato in relazione alle previsioni del CCNL, l'Azienda si impegna a favorire, compatibilmente con le esigenze di lavoro, le diverse attività di volontariato di cui si fanno carico i lavoratori della BCP.

David Sporch
G. Falco
Carlo
Stefano
Roberto
Al. Caff
G. V. de
Amos de Ofel
Stefano

Stefano
Giuseppe
Giuseppe
Stefano
Stefano

Stefano
Stefano

Condizioni riservate al personale dipendente della
Banca di Credito Popolare in vigore dal _____

Servizio / Condizioni	Tasso	Limiti	Descrizione
-----------------------	-------	--------	-------------

1° c/c
(con accredito stip)

tasso creditore
Euribor 365 3 m media mese precedente rivedibile con
cadenza mensile - 0,40

scoperto conto corrente

AREE PROFESSIONALI max
10.000€ (500 € x anno anz.)
Euribor 365 3 m media mese precedente rivedibile con
cadenza mensile + 0,90

QUADRI DIRETTIVI max 15.000 €
Euribor 365 3 m media mese precedente rivedibile con
cadenza mensile + 0,90

tasso debitore

DIRIGENTI max 20.000 €
Euribor 365 3 m media mese precedente rivedibile con
cadenza mensile + 0,90

Condizioni riservate al personale dipendente della
Banca di Credito Popolare in vigore dal _____

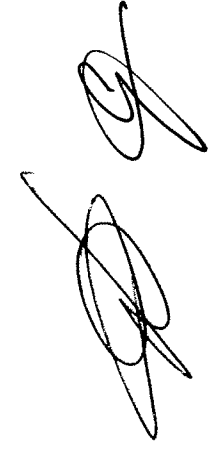
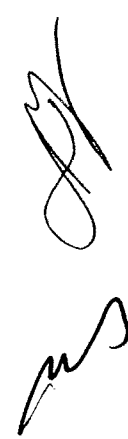
Servizio / Condizioni	Tasso	Limiti	Descrizione
-----------------------	-------	--------	-------------

Altre forme di
affidamento in c/c

qualsiasi tipologia
Euribor 365 3 m media mese precedente rivedibile con
cadenza mensile + 2,50

tasso debitore

se assistite da garanzia reale o se
trattasi di prefinanziamento mutuo
con ipoteca in corso di
registrazione
Euribor 365 3 m media mese precedente rivedibile con
cadenza mensile + 0,80



Condizioni riservate al personale dipendente della
Banca di Credito Popolare in vigore dal _____

Servizio / Condizioni	Tasso	Limiti	Descrizione
-----------------------	-------	--------	-------------

2° c/c
(eventualmente cointestato a familiare convivente)

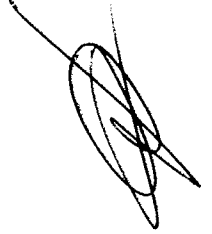


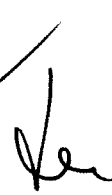

tasso creditore

Euribor 365 3 m media mese precedente rivedibile con
cadenza mensile - 0,40

Depositi a Risparmio /
Conto Libretto

tasso creditore

Euribor 365 3 m media mese precedente rivedibile con
cadenza mensile - 0,40



Condizioni riservate al personale dipendente della
Banca di Credito Popolare in vigore dal _____

Servizio / Condizioni	Tasso	Limiti	Descrizione
MUTUI: acquisto /ristrutturazione prima casa di residenza	<p style="text-align: center;">fisso</p>	aree professionali e quadri direttivi max 200.000 EURO; max 80% valore immobile	<p>tasso fisso: IRS 15y/6m + 0,60 (IRS euro lettera 15y/6m, rilevato dal "sole 24 ore" il terzo giorno lavorativo antecedente la data di stipula del contratto maggiorato di uno spread pari a 0,60. Tale tasso rimarrà valido per tutta la durata del piano di rimborso)</p> <p>tasso variabile: euribor 365 tre mesi media mese precedente + 0,80 (calcolato sulla media al mese precedente per ogni rata)</p>
<p style="text-align: center;">5 / 10 / 15 anni</p>	<p style="text-align: center;">variabile</p>	<p style="text-align: center;">20/ 25/ 30 anni</p>	

Condizioni: iscrizione ipoteca 1° grado, erogazione una tantum, clausola risolutiva espressa in caso di alienazione, assicurazione a favore degli eredi per premorienza, perizia obbligatoria

Campagne: Tasso fisso, durata 20/25/30 anni, parametro di riferimento IRS + spread da definire in occasione di specifiche campagne previste per la clientela ordinaria con decurtazione del 20% dello spread previsto in campagna

Condizioni riservate al personale dipendente della
Banca di Credito Popolare in vigore dal _____

[Handwritten signature]

Servizio / Condizioni	Tasso	Limiti	Descrizione
MUTUI: acquisto secondo / altro immobile / ristrutturazione immobile di 5 / 10 / 15 anni	fisso	aree professionali e quadri direttivi max 200.000 EURO; max 80% valore immobile	tasso fisso: IRS 15y/6m + 1,00 (IRS euro lettera 15y/6m, rilevato dal "sole 24 ore" il terzo giorno lavorativo antecedente la data di stipula del contratto maggiorato di uno spread pari a 1,00. Tale tasso rimarrà valido per tutta la durata del piano di rimborso) tasso variabile: euribor 365 tre mesi media mese precedente + 1,20 (calcolato sulla media al mese precedente per ogni rata)
20/ 25/ 30 anni	variabile		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Condizioni: iscrizione ipoteca 1° grado, erogazione una tantum, clausola risolutiva espressa in caso di alienazione, assicurazione a favore degli eredi per premorienza, perizia obbligatoria.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

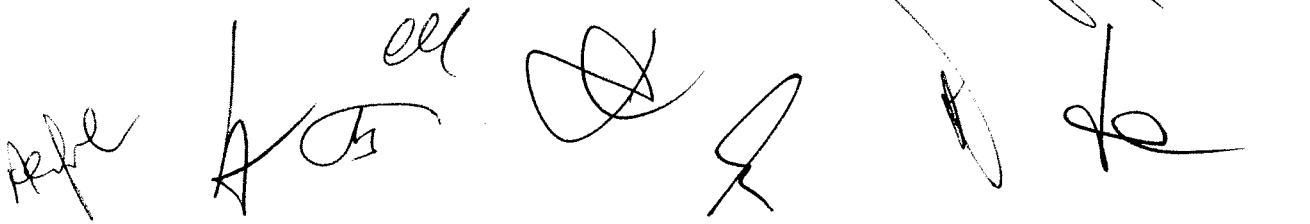
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Condizioni riservate al personale dipendente della
Banca di Credito Popolare in vigore dal _____

Servizio / Condizioni	Tasso	Limiti	Descrizione
Prestiti personali	tasso fisso	max 30.000 euro durata max 120 mesi	tasso fisso: IRS 10y/6m + 0,60 (IRS euro lettera 10y/6m, rilevato dal "sole 24 ore" il terzo giorno lavorativo antecedente la data di stipula del contratto maggiorato di uno spread pari a 0,60. Tale tasso rimarrà valido per tutta la durata del piano di rimborso)

Condizioni: polizza assicurativa obbligatoria per durata maggiore 17 mesi



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized initials.

**Condizioni riservate al personale dipendente della Banca di
Credito Popolare in vigore dal _____**

Spese e Commissioni

bolli/spese tenuta conto	esenti
rilascio carnet assegni	gratuito
valuta versamenti in contanti/assegni di c/c e circolari tratti su sportelli BCP	stessa giornata
valuta versamenti assegni circolari e assegni di c/c in 1° girata altri istituti	2 giorni
valuta addebito assegni	data addebito stanza
diritti di custodia su depositi a garanzia ed amministrazione	nessuna commissione su nostri titoli (L/R, C.D., Obbligazioni, Titoli Azionari)
altri titoli	50% delle commissioni applicate alla clientela ordinaria
commissione su operazioni in titoli e valuta estera (BB)	50% delle commissioni applicate alla clientela ordinaria
commissioni su bonifici	50% delle commissioni applicate alla clientela ordinaria
commissione incasso utenze	nessuna commissione limitatamente alle utenze intestate al dipendente o al convivente
Canone Cassetta Sicurezza	50% delle commissioni applicate alla clientela ordinaria
emissione carte di debito	gratuito
prelevamenti con carte di debito	gratuito
emissione carte di credito	gratuito
emissione carta prepagata	gratuito
Canone servizio telepass	gratuito
Servizio Multicanale	50% delle commissioni applicate alla clientela ordinaria

Handwritten initials/signature

Handwritten initials/signature

Handwritten mark

Handwritten initials/signature

Handwritten signature

Handwritten initials/signature

Handwritten initials/signature