

# **CONTRATTO** **DI SECONDO LIVELLO**

**per il personale delle aree professionali  
ed i quadri direttivi della BANCA DI PIACENZA**

**1° Giugno 2017**

Il giorno 01 giugno 2017 in Piacenza tra

la Banca di Piacenza rappresentata dal Direttore generale dottor Mario Crosta e dal Responsabile della Direzione Personale dottor Ezio Faccini

e

le Organizzazioni Sindacali:

-FABI, rappresentata dai sigg.ri Luigi Poggi e Massimo Rancati;

-FIRST CISL, rappresentata dai sigg.ri Angelo Conte e Davide Bacciotti;

-SILCEA, rappresentata dal sig. Piero Colonna;

-UGL CREDITO, rappresentata dalla sig.ra Patrizia Corvi;

-UILCA-UIL, rappresentata dal sig. Carlo Guasconi.

in relazione a quanto previsto nell'art. 28 del CCNL 31.03.2015 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali è stato stipulato il seguente:

“Contratto di secondo livello per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali della Banca di Piacenza”.

## **PREMESSA**

### **RELAZIONI SINDACALI**

Nel rispetto della piena autonomia dei soggetti negoziali, le parti si danno reciprocamente atto che un corretto e costruttivo sistema di relazioni sindacali, di cui riconoscono l'importanza, rappresenta un'opportunità e non un vincolo; si impegnano pertanto ad improntare il modello del confronto negoziale a principi di responsabilità, correttezza e trasparenza, dando vita a relazioni stabili e permanenti.

## **Art. 1 - Pianta Organica ed inquadramenti**

La pianta organica definisce gli organici e gli ambiti di responsabilità sia degli uffici di Direzione sia delle Dipendenze.

Le parti, tenuto conto della evoluzione della struttura della Banca, convengono che il confronto in merito ad eventuali nuove figure professionali e relativi inquadramenti, all'individuazione di nuovi "ruoli chiave" sarà di volta in volta affrontato in appositi incontri e che la materia concordata sarà parte integrante del Contratto di secondo livello.

Ogni variazione dell'organico per inquadramenti e numero di dipendenti dovrà essere rappresentata alle OO.SS. Aziendali e le intese raggiunte si considereranno automaticamente inserite nel presente Contratto di secondo livello.

Gli organici minimi delle Dipendenze, - fatti salvi gli "sportelli leggeri" - non dovranno, di norma, essere inferiori a tre dipendenti compreso il Preposto.

La definizione dei parametri sulla base dei quali vengono stabiliti gli organici delle Dipendenze, così come le eventuali variazioni, saranno oggetto di incontro tra le parti.

### Raccomandazione

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda che, in caso di ferie, l'organico delle Dipendenze non venga alterato ed, in particolare, che venga assicurata la sostituzione del personale assente nelle Dipendenze con 3 addetti e negli sportelli leggeri (intendendosi come tali gli sportelli con numero di addetti inferiore a tre).

## **INQUADRAMENTI UFFICI**

Le parti precisano che gli inquadramenti minimi previsti per le diverse figure sono i seguenti:

- **Responsabile di Direzione:** quadro direttivo di 4° livello;
- **Vice Responsabile di Direzione** (previsto solo nel caso in cui alla Direzione non rispondano uffici): quadro direttivo di 2° livello;
- **Responsabile di Area:** quadro direttivo di 4° livello;
- **Responsabile Commerciale di Area:** quadro direttivo di 2° livello;
- **Responsabile di Funzione:** quadro direttivo di 3° livello;
- **Vice Responsabile di Funzione** (laddove previsto): quadro direttivo di 1° livello

### **Nota:**

- **i Responsabili di Area ed i Responsabili Commerciali di Area che attualmente stanno percependo l'indennità di ruolo chiave continueranno a percepirla fino a quando ricopriranno tale ruolo con l'attuale inquadramento.**
- **Responsabile Ufficio:** quadro direttivo 1° livello (fatto salvo quanto previsto nella tabella di cui all'allegato a);
- **Vice Responsabile Ufficio:** vedasi tabella di cui all'allegato a);
- **Responsabile di Reparto:** 3<sup>a</sup> area – 3° livello (per l'individuazione dei reparti si fa riferimento al Regolamento delle Funzioni Aziendali)

Resta inteso che la tabella di cui all'allegato a) si riferisce alla situazione alla data della firma del presente accordo; successive variazioni e/o integrazioni – come già sopra specificato – saranno oggetto di incontro tra le parti.

## **Raccomandazione**

Le OO.SS. raccomandano che gli sportelli con un solo addetto rimangano circoscritti a quelli attualmente esistenti.

### **INQUADRAMENTI DIPENDENZE**

Le parti precisano che gli inquadramenti minimi delle Dipendenze sono definiti nella seguente tabella:

<b>NUMERO ADDETTI</b>	<b>INQUADRAMENTO PREPOSTO</b>	<b>INQUADRAMENTO VICE</b>
1 ADDETTO	3 <sup>^</sup> area – 4° livello	NON PREVISTO
FINO A 2 ADDETTI	3 <sup>^</sup> area – 4° livello	NON PREVISTO
CON 3 ADDETTI	Quadro direttivo 1° livello	3 <sup>^</sup> area – 3° livello
CON 4 E FINO A 5 ADDETTI	Quadro direttivo 2° livello	3 <sup>^</sup> area – 4° livello
CON 6 E FINO A 9 ADDETTI	Quadro direttivo 3° livello	Quadro direttivo 1° livello
CON 10 E PIU' ADDETTI	Quadro direttivo 4° livello	Quadro direttivo 2° livello
DIPENDENZA SEDE	Quadro direttivo 4° livello	Quadro direttivo 2° livello + indennità di ruolo pari ad € 250,00 se non inquadrate ad un livello superiore

#### **Nota:**

L'addetto unico allo sportello (Zavattarello, Rezzoaglio) si considera in carico all'organico della filiale di riferimento.

#### **Preposto Dipendenza/Responsabile Ufficio**

In caso di prima nomina l'inquadramento del Preposto o del Responsabile spetta decorsi sei mesi dalla assegnazione durante i quali viene riconosciuto il relativo trattamento economico.

#### **Vice – Preposto Dipendenza**

In caso di prima nomina, l'inquadramento di vice Preposto spetta decorsi ventiquattro mesi dalla nomina, dopo dodici mesi dalla nomina avrà diritto al riconoscimento del relativo trattamento economico.

In caso di seconda nomina, l'inquadramento spetta decorsi sei mesi dalla nomina, durante i quali avrà diritto al riconoscimento del relativo trattamento economico.

**Per Preposti e Vice Preposti** assegnati a Dipendenza che prevede un inquadramento superiore di due livelli contrattuali rispetto a quello già attribuito loro, si prevede un passaggio di livello graduale. In particolare, viene riconosciuto:

- all'assegnazione, il livello contrattuale immediatamente successivo;
- decorsi sei mesi dall'assegnazione il trattamento economico corrispondente all'inquadramento previsto per la Dipendenza;
- decorsi dodici mesi dall'assegnazione l'inquadramento minimo previsto per la Dipendenza.

Qualora l'inquadramento finale comporti il passaggio dalla 3<sup>^</sup> Area professionale all'Area Quadri direttivi, saranno riconosciute – al ricorrere dei relativi presupposti – le prestazioni aggiuntive - ai sensi dell'art. 106 del C.C.N.L 31.03.2015 - per tutto il periodo di permanenza nella 3<sup>^</sup> Area professionale.

**Nota:** in caso di interruzione dei percorsi per assegnazione ad altro ruolo, il periodo maturato verrà conservato per un massimo di 24 mesi.

Resta inteso che le nuove disposizioni in tema di inquadramenti, decorreranno dalla data di sottoscrizione del presente Contratto di secondo livello.

Coloro che sono stati nominati Preposti o vice antecedentemente alla sottoscrizione di cui sopra, matureranno il grado secondo quanto previsto dal C.I.A. 10.04.2006 (inquadramento vice, dopo un anno di adibizione; inquadramento Preposto da subito).

## **Art. 2 - Assunzioni**

I candidati saranno sottoposti a prove selettive da parte di commissioni Aziendali all'uopo costituite; tale previsione non troverà applicazione qualora l'incarico venga affidato a società di selezione.

Alle OO.SS. Aziendali sarà data la possibilità di verificare l'elenco dei convocati per le selezioni, al fine di accertare i requisiti degli stessi, stabiliti dall'Azienda.

Resta inteso che sarà data preferenza ai residenti nella provincia di Piacenza e, comunque, nelle provincie in cui l'Azienda opera.

Le determinazioni Aziendali in materia di nuove assunzioni di personale saranno oggetto di apposita comunicazione alle OO.SS. Aziendali.

Relativamente al numero e all'assegnazione dei nuovi assunti, l'Azienda terrà in debita considerazione le segnalazioni provenienti dalle OO.SS. che saranno verbalizzate nell'ambito degli incontri semestrali.

### **□ Raccomandazioni**

Nelle assunzioni, ove possibile, verrà data la precedenza al coniuge o al convivente, ai figli e, solo se effettivamente conviventi, ai fratelli e sorelle dei dipendenti deceduti o dichiarati inabili al lavoro in costanza di rapporto di lavoro. L'Azienda porterà a conoscenza delle OO.SS. i casi in cui ciò non sia possibile.

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda che i nuovi assunti, senza precedenti esperienze lavorative nell'ambito del settore bancario e non appartenenti a categorie protette, siano inizialmente destinati al servizio di cassa.

### **□ Nota a verbale**

L'Azienda dichiara la massima disponibilità a confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato o con contratti di apprendistato.

## **Art. 3 - Sviluppo professionale e di carriera**

L'anzianità di servizio, la partecipazione ai corsi di formazione, le mansioni espletate in relazione a rotazioni ed a trasferimenti attivi, lo spirito di collaborazione con i colleghi, il senso di responsabilità, sono elementi preminenti per valutare la capacità professionale ai fini degli avanzamenti di carriera.

L'Azienda si impegna a definire, entro dodici mesi dalla firma del presente contratto, un progetto per la gestione strategica delle risorse umane che sarà caratterizzato da interventi di formazione, riqualificazione e sviluppo professionale e dalla istituzione di percorsi professionali. Tale progetto sarà illustrato preventivamente alle OO.SS. per loro osservazioni e proposte.

#### **□ Nota a verbale**

L'Azienda, nelle valutazioni del personale ai fini degli avanzamenti di carriera, terrà conto delle segnalazioni dei Preposti alle Dipendenze, dei Responsabili degli Uffici nonché delle segnalazione dei dipendenti che lavorano e collaborano con la risorsa.

#### **Art. 4 - Formazione**

Le Parti convengono sul ruolo strategico che la formazione riveste nell'ambito dello sviluppo professionale del personale e, in particolare, nello sviluppo dei percorsi professionali e di carriera.

Entro il 28 febbraio di ogni anno sarà portato a conoscenza delle OO.SS. il piano di formazione consuntivo dell'anno precedente; entro il 31 maggio di ogni anno e comunque alla luce delle tempistiche di presentazione dei bandi F.B.A., il piano di formazione annuale.

Programmi, criteri, finalità e modalità di accesso ai corsi saranno oggetto di valutazione congiunta fra le parti che, successivamente, si incontreranno per verificarne l'attuazione.

L'Azienda si impegna a predisporre piani di formazione che consentano la fruizione del pacchetto contrattualmente previsto a tutti i dipendenti. Qualora ciò non avvenga le parti si incontreranno per definire i tempi di recupero per quei dipendenti che risultassero a credito rispetto alle ore di formazione contrattualmente previste.

La formazione è un diritto/dovere per cui i dipendenti sono tenuti a partecipare ai corsi formativi che l'Azienda predispone.

Viene confermata la "commissione paritetica Azienda – OO.SS sulla formazione" che avrà il compito di attivarsi per favorire ed agevolare le procedure di accesso ai finanziamenti erogati da enti e fondi, anche bilaterali, e che costituisce il riferimento per una verifica congiunta dei programmi formativi oggetto della richiesta di finanziamento.

Alla luce delle disposizioni dell'Accordo nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro sottoscritto in data 8 febbraio 2017, le parti si impegnano a valutare congiuntamente l'inserimento di formazione specifica sulle tematiche previste dall'Accordo che saranno predisposte da parte dei Fondi Interprofessionali (FBA) di settore con i relativi finanziamenti non appena emanate le circolari nazionali.

#### **□ Raccomandazione**

L'Azienda, nel predisporre il piano dei corsi:

- terrà conto delle esigenze di servizio degli uffici o Dipendenze di appartenenza;
- li articolerà per gruppi il più possibile omogenei per livelli di professionalità e di conoscenza;
- metterà in atto gli strumenti necessari a consentire la partecipazione anche "al personale a disposizione".
- privilegerà la formazione in aula.

Per quanto riguarda la formazione on-line, l'Azienda agevolerà la fruizione dei relativi corsi con modalità e tempi idonei a salvaguardare la separazione dall'operatività abituale anche mediante una pianificazione concordata con il proprio Responsabile. In ogni caso, si prevede che sia retribuita se prolungata oltre il normale orario di lavoro (in alternativa il dipendente potrà optare per il recupero delle ore attraverso l'istituto della banca ore).

## **Neo assunti**

In occasione dell'inserimento dei neo-assunti è previsto l'intervento (per circa 2 h. e 30 m.) delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto di secondo livello.

### **❑ Raccomandazione**

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di garantire l'aggiornamento ai dipendenti chiamati ad espletare il servizio di cassa in modo saltuario.

L'Azienda predispone per le lavoratrici che rientrano dalla gravidanza e puerperio, se necessario, specifici momenti di aggiornamento su metodi, strumenti, contenuti professionali ed operativi pertinenti la posizione da ricoprire, al fine di non vanificare o sminuire il livello professionale precedentemente acquisito.

## **Art. 5 - Assegnazione Titolarità Dipendenza**

Per poter concorrere all'assegnazione della Titolarità di una Dipendenza i candidati dovranno:

- aver maturato una precedente esperienza lavorativa nell'ambito dell'area crediti (minimo 3 anni) e dell'area commerciale (minimo 3 anni),  
ovvero
- aver ricoperto da almeno due anni il ruolo di Vice Preposto.

Le caratteristiche succitate sono considerate quali requisiti minimi e trovano applicazione ogni qualvolta non si dovesse procedere a rotazioni di pari inquadramento o ad assunzioni di personale esterno.

I nominativi dei candidati alla Titolarità di una Dipendenza saranno portati preventivamente a conoscenza delle OO.SS. Aziendali.

Non si procederà al concorso in caso di particolari esigenze e/o urgenze che l'Azienda sottoporrà alle R.S.A.

Ad iniziare il percorso per la copertura del ruolo di Vice – Preposto sarà chiamato personale che abbia maturato una precedente esperienza lavorativa (minimo 3 anni) in almeno due dei seguenti settori: cassa/sportello, area crediti, area commerciale.

La previsione non troverà applicazione nel caso di assunzioni di personale esterno.

## **Art. 6 - Rotazioni del personale**

I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3<sup>a</sup> area professionale e nel 3° livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale, anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, hanno diritto, dopo cinque anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Le richieste verranno accolte nei limiti e nei tempi previsti dall'art. 97 del C.C.N.L. 31.03.2015.

## **Art. 7 - Trasferimenti**

Verrà stilata una graduatoria in base alla quale dare corso ai trasferimenti per tutti coloro che lo richiedono per motivi di carattere personale o familiare. La graduatoria che dovrà essere portata a conoscenza delle OO.SS. Aziendali e di tutti i dipendenti interessati, terrà conto in primis, dell'anzianità di servizio e, in caso di pari anzianità, della data di presentazione della domanda.

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'Azienda accorderà comunque il trasferimento entro dodici mesi dalla richiesta.

L'Azienda, indipendentemente dalla graduatoria di cui sopra, terrà in particolare conto le richieste di trasferimento o cambio di mansione avanzate da dipendenti che siano stati vittime di eventi criminosi.

Qualsiasi trasferimento ad iniziativa dell'Azienda non può essere disposto senza il consenso del lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio di 15 anni (considerando la data di assunzione più remota nel tempo, anche se riferita a contratto a tempo determinato) ad eccezione dei seguenti casi:

- a) assegnazione ad unità produttiva situata nello stesso comune della precedente sede di lavoro (in quanto non configura fattispecie di trasferimento);
- b) trasferimento ad unità produttiva situata in un comune limitrofo, ma comunque entro un raggio di km. 20 dalla precedente sede di lavoro, nel caso in cui nel comune della precedente assegnazione non sia presente un'altra unità produttiva dell'Azienda. Tale eccezione trova applicazione per una sola volta nel corso della vita lavorativa.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano nei confronti del personale avente la qualifica di Preposto di Dipendenza o Vice Preposto, qualora il trasferimento comporti l'assunzione di ruolo analogo o di ruolo superiore nell'ambito della rete.

L'Azienda, in ogni caso, si impegna ad interpellare preventivamente il lavoratore ed a comunicare al medesimo il trasferimento nei termini previsti dal C.C.N.L.

#### **□ Nota a verbale**

Qualsiasi trasferimento ad iniziativa dell'Azienda (intendendosi come tale qualsiasi assegnazione posteriore alla destinazione coincidente con l'assunzione) comporterà per il dipendente la corresponsione, per dodici mensilità, di una "indennità di trasferimento" determinata moltiplicando la distanza chilometrica intercorrente fra la dimora abituale e l'unità produttiva di assegnazione, dedotta una franchigia complessiva di km. 30 (andata km15 + ritorno km15), per un indice fisso pari a 7.

La franchigia è ridotta a complessivi 20 km (10+10), nei seguenti casi:

-dipendenti, con più di quindici anni di anzianità, che vengano trasferiti in comune limitrofo se la loro dimora abituale è situata nello stesso comune della attuale sede lavorativa;

-Preposti di Dipendenza nel ruolo al 31.05.2017 (vedasi art.17).

**Nota** : tale previsione troverà applicazione fino alla valenza del presente Contratto di secondo livello.

**Partecipazione a corsi:** coloro che percepiranno l'indennità di cui sopra (qualora non utilizzino l'auto Aziendale) avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio solamente nel caso in cui i corsi non siano tenuti nel comune di Piacenza o in altro luogo che risulti più prossimo alla abituale sede di lavoro rispetto al comune di Piacenza.

**Stipula di atti:** previa autorizzazione dell'Ufficio Personale, potrà essere utilizzato il proprio mezzo e pertanto saranno riconosciute le spese di viaggio.

**Partecipazione ad eventi in rappresentanza dell'Istituto:** saranno riconosciute le spese di viaggio.

#### **□ Norma transitoria**

Il rimborso spese previsto dal C.I.A. del 10.04.2006 continuerà a trovare applicazione per tutti coloro che attualmente lo stanno percependo. In caso di successivo trasferimento troverà applicazione quanto previsto nel presente articolo.

Per quanto qui non disciplinato in tema di missioni e trasferte si rimanda alle previsioni del C.C.N.L.

## **Art. 8 – Automatismi**

Per i dipendenti assunti prima del 1/1/1995 vedasi quanto riportato nell'allegato b).

Per i dipendenti assunti dall'1/1/1995 e inquadrati nella 3<sup>a</sup> area 1° livello (compresi gli assunti con tipologie di contratto a tempo determinato inizialmente inquadrati nella 2<sup>a</sup> area, a parziale deroga di quanto previsto dall'Art. 110 del C.C.N.L. 31.03.2015, o con contratto di apprendistato – per i quali è prevista l'attribuzione del livello retributivo di inserimento professionale per i primi 4 anni -, a parziale deroga di quanto previsto dall'art.33 del C.C.N.L. 31.03.2015,) l'Azienda si impegna a riconoscere, dopo sette anni dalla data di assunzione, l'inquadramento al 2° livello retributivo e, dopo ulteriori sette anni dal precedente automatismo, l'inquadramento al 3° livello.

Resta inteso, pertanto, che gli avanzamenti automatici di carriera non potranno essere superiori a due.

Per i dipendenti inquadrati nella 2<sup>a</sup> area assunti prima del 1/1/1995 vedasi quanto riportato nell'allegato b).

Per i dipendenti inquadrati nella 2<sup>a</sup> area assunti dopo il 1/1/1995, gli avanzamenti di carriera di cui all'allegato b) sono sostituiti da “assegni equivalenti”.

Resta inteso, pertanto, che gli avanzamenti automatici di carriera non potranno essere superiori a tre (compreso quindi quello da C.C.N.L.).

Per i dipendenti inquadrati nella 1<sup>a</sup> area assunti dopo il 1/1/1995 l'Azienda si impegna, inoltre, a riconoscere un avanzamento automatico di carriera da 1<sup>a</sup> area a 2<sup>a</sup> area 1° livello dopo due anni di anzianità, ferma la possibilità di adibire l'interessato alle mansioni dell'area di provenienza.

## **Art. 9 - Orario di lavoro**

L'orario di lavoro, salvo quanto previsto dal C.C.N.L., viene determinato così come riportato nell'allegato c).

In deroga a quanto riportato nell'allegato c), per gli addetti - che l'Azienda segnalerà alle OO.SS. – degli uffici Relazioni Soci, Relazioni Esterne e Segreteria Generale Legale, si prevede, ferma restando l'adibizione oraria giornaliera di h. 7.30, la possibilità di applicare un nastro orario compreso fra le ore 08.15 e le ore 18.15 (con intervallo di 30 minuti).

Fermo restando quanto previsto nell'Art. 108 del C.C.N.L. 31.03.2015, l'elasticità di orario di entrata e di uscita posticipata, nell'ambito di 30 minuti, è concedibile, previa richiesta e se compatibile con le esigenze Aziendali, anche alle lavoratrici ed ai lavoratori a contatto diretto con il pubblico, con esclusione degli addetti alle casse.

Anche il personale a part-time assegnato agli uffici, il cui orario è limitato alla mattina, può richiedere di fruire di un'elasticità sola di 15 minuti in entrata, con correlativo spostamento dell'orario di uscita, che comunque non potrà superare le ore 13.30.

Nel caso di positivo riscontro, la relativa clausola sarà inserita nel contratto che regola il rapporto di lavoro.

L'Azienda comunicherà tempo per tempo alle OO.SS. il calendario delle manifestazioni nelle quali si prevede l'utilizzo di personale in giornate non feriali e, di volta in volta, l'elenco nominativo dei dipendenti coinvolti.

Oltre all'apposito incontro previsto dal C.C.N.L., l'Azienda fornirà due volte all'anno alle OO.SS., i dati relativi alla banca delle ore ed ai residui delle giornate di ferie, al fine della verifica congiunta del loro andamento.

#### **□ Nota a verbale**

Si conviene che, per i lavoratori con contratto a part – time addetti alle casse, nelle giornate in cui il loro orario di lavoro non comprende il pomeriggio, debba intercorrere un periodo minimo di mezz'ora fra il termine di adibizione allo sportello e la fine dell'orario giornaliero di lavoro.

#### **Art. 10 - Part-time**

A richiesta degli interessati l'Azienda si impegna a concedere il part-time secondo le disposizioni previste dal C.C.N.L. e con le modalità, i limiti ed i criteri previsti dalle disposizioni aziendali, tempo per tempo vigenti, che verranno preventivamente illustrati alle OO.SS. Aziendali, le cui valutazioni e proposte l'Azienda si impegna a considerare.

Annualmente, alla chiusura del termine di presentazione delle domande, alle OO.SS. Aziendali sarà illustrata la graduatoria risultante dall'applicazione dei criteri previsti dalle disposizioni Aziendali.

#### **□ Nota a verbale**

Ai lavoratori part-time che partecipano a corsi di formazione verrà riconosciuto l'eventuale plus orario mediante recupero o monetizzazione ed il buono pasto di cui al successivo art. 20, nel caso in cui la presenza giornaliera sia pari o superiore a 6 h., previa segnalazione all'ufficio personale.

Il ticket pasto sarà riconosciuto in ogni caso in cui la presenza giornaliera sia pari ad almeno 6 h.

#### **□ Dichiarazione delle parti**

Le parti convengono che, ai fini del riconoscimento dell'indennità direttoriale e degli inquadramenti, in base al numero degli addetti, il primo addetto a tempo parziale - il cui orario settimanale non sia pari o superiore all'80% dell'orario a tempo pieno - non sia computato.

#### **Art. 11 - Aspettativa / permessi retribuiti e non retribuiti**

Oltre a quanto previsto dall'Art. 57 del C.C.N.L. 31.03.2015, l'Azienda riconosce al lavoratore che non abbia residui di ferie degli anni precedenti e di permessi ex festività, RBO, REC, A52 e ne faccia richiesta per motivi di studio, familiari o personali, un periodo di congedo non retribuito distribuito nell'intero arco dell'attività lavorativa – di un anno – anche frazionabile.

Fatti salvi i casi urgenti, la richiesta dovrà essere presentata, entro:

- 5 giorni per richieste fino ad una settimana;
- 10 giorni per periodi superiori.

In deroga alle previsioni dell'Art. 58 del C.C.N.L. 31.03.2015, al termine del periodo di comporta si applica, a richiesta, un'aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 12 mesi.

Il lavoratore che ha superato il periodo di prova e che non abbia residui di ferie degli anni precedenti e di permessi (ex festività, RBO, REC, A52) può richiedere permessi non retribuiti (al di là delle giornate di aspettativa non retribuita concesse ai sensi di quanto sopra riportato) - anche frazionabili nel limite minimo di mezza giornata - per comprovate ragioni di indole privata che saranno valutate dall'Azienda.

Oltre a quanto previsto dalle normative tempo per tempo vigenti, il personale ha diritto ad un giorno di permesso retribuito, in occasione della nascita di un figlio, da usufruire entro 10 giorni di calendario dall'evento.

Relativamente ai congedi per grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente di cui al comma 1 Art. 4 Legge 53/2000 – D.M. 21 luglio 2000 n. 278 si ritiene idonea l'autocertificazione attestante la sussistenza della grave infermità.

I recuperi della banca ore per le aree professionali (causale RBO), i recuperi per i quadri direttivi (causale REC) e la giornata di cui all'Art. 106 C.C.N.L. 31.03.2015 (causale A52) possono essere fruiti, anche frazionati, senza alcun minimo (a minuti).

### **Art. 12 - Diritti di informativa**

Ogni anno, l'Azienda fornisce alle OO.SS. una informativa sugli argomenti di cui all'art. 12 del C.C.N.L. 31.03.2015 a) *prospettive strategiche*, b) *profilo strutturale*, c) *qualità delle risorse umane*, d) *interventi specifici* - che saranno oggetto di valutazione tra le parti.

### **Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro**

Le parti, così come previsto dall'accordo sottoscritto in sede nazionale in data 08.02.2017, si impegnano ad incontrarsi, con cadenza almeno annuale, per il recepimento e l'applicazione dell'accordo in sede Aziendale.

### **Accordo ex art.4 Legge n.300 del 1970 sull'applicazione del Provvedimento del garante per la protezione dei dati personali del 12 maggio 2011 n.192"**

Annualmente le parti si incontreranno per la verifica dell'applicazione dell'Accordo sottoscritto in data 26.09.2014.

Le Parti dedicheranno almeno due sessioni all'anno per l'esame e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, del welfare Aziendale e del benessere sui luoghi di lavoro.

L'Azienda, inoltre, si impegna ad esaminare con le OO.SS. i processi di ristrutturazione tecnologica per la definizione di eventuali soluzioni, nuove figure professionali e variazioni negli organici da sottoporre all'attenzione degli Organi Deliberanti.

### **Art. 13 - Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

Le lavoratrici, a far tempo dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria di cui al D.Lgs. 151 del 2001 e successive modifiche e integrazioni, possono godere, salvo particolari e gravi situazioni, dell'inamovibilità dalla Dipendenza o Ufficio di appartenenza. L'Azienda valuterà inoltre, a seguito della richiesta delle lavoratrici suddette adibite al servizio di cassa, la possibilità di adibirle ad altra mansione.

Il rientro della madre lavoratrice o del padre lavoratore, che abbia fruito di quanto previsto dalla Legge n. 53/2000, avverrà, ove possibile, nella stessa unità produttiva occupata precedentemente e comunque in una posizione di lavoro che non vanifichi o diminuisca l'esperienza professionale precedentemente acquisita, salvo richiesta specifica del lavoratore stesso.

Lo stesso dicasi nei casi di rientro in servizio dopo malattie o lunghi periodi di aspettativa. Tale possibilità verrà verificata congiuntamente con le OO.SS.

Ferme restando le prerogative dei rappresentanti per la sicurezza del lavoro e del datore di lavoro previsti dalla normativa vigente, l'Azienda si impegna a concordare con le OO.SS. Aziendali, soluzioni idonee che consentano di garantire - il più possibile - l'incolumità del proprio personale da attività criminose di terzi.

L'Azienda, nell'ambito degli incontri semestrali (art.13 C.C.N.L. 31.03.2015) o dell'incontro annuale (art.12 C.C.N.L. 31.03.2015), fornirà informativa alle OO.SS. in merito a:

- eventuali azioni criminose verificatesi nel periodo e posizionamento dell'Azienda, sulla base di rilevazioni statistiche, rispetto ai dati di sistema;
- standard minimi di sicurezza previsti per ogni sportello;
- ulteriori strumenti ed interventi già in atto e/o che si intendono adottare (ivi comprese eventuali sperimentazioni di nuove tecnologie) per gli sportelli che, in base alla valutazione ed analisi del rischio, risultano più esposti al rischio di eventi criminosi.

Sui dati resi disponibili dovrà essere mantenuto il più stretto riserbo da parte di tutti coloro che ne prenderanno conoscenza.

#### **□ Nota a verbale**

L'Azienda prenderà in considerazione eventuali osservazioni o suggerimenti formulati dalle OO.SS. e dalle R.L.S.

Una volta l'anno, nell'ambito degli incontri previsti dal CCNL, l'Azienda e le OO.SS. Aziendali si incontreranno per rivedere i massimali e le condizioni delle polizze assicurative dei dipendenti, che potranno essere visionate dalle OO.SS..

In caso di eventi criminosi:

- l'Azienda informerà tempestivamente le OO.SS. Aziendali firmatarie del presente Contratto di secondo livello;
- lo sportello coinvolto, in caso di necessità, osserverà la chiusura al pubblico per il restante periodo della giornata.

Per la tutela dei lavoratori colpiti da eventi criminosi durante e per causa di servizio l'Azienda si impegna a:

- assumersi l'onere per le visite specialistiche, eventualmente richieste dal lavoratore colpito, entro 30 giorni da detti eventi;
- considerare favorevolmente l'eventuale richiesta di avvicendamento ad altro Ufficio o Dipendenza.

#### **□ Raccomandazione**

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda l'impegno alla conservazione del posto di lavoro e dell'intero trattamento economico, anche oltre i limiti previsti dall'Art. 58 del C.C.N.L. 31.03.2015, al dipendente assente per malattia od infortunio determinato da fatti criminosi avvenuti mentre si trovava in servizio.

Per ragioni di sicurezza, l'Azienda si impegna ad assicurare la contemporanea adibizione in servizio nelle Dipendenze di almeno due dipendenti, fatta eccezione per gli sportelli leggeri con un solo addetto.

In tali sportelli, l'Azienda assume l'impegno a porre in atto le misure idonee a consentire presidi antimalore.

L'Azienda in occasione di lavori di costruzione, ristrutturazione o manutenzione straordinaria, di locali adibiti ai luoghi di lavoro per i dipendenti, dovrà garantire adeguati standards di sicurezza e terrà conto di eventuali suggerimenti avanzati dalle OO.SS. e dalle R.L.S.

L'Azienda, inoltre,;

- è disponibile, su richiesta delle OO.SS. Aziendali e/o delle R.L.S., a far effettuare sopralluoghi di tecnici qualificati, facenti parte di organismi pubblici specializzati, negli ambienti di lavoro.

#### **□ Dichiarazioni delle parti**

- l'Azienda si dichiara disposta ad assegnare – ove possibile - l'incarico di governare i pulsanti di sblocco delle bussole a persona diversa dai cassieri;

- nel caso di installazione di telecamere e cineprese collocate all'interno del luogo di lavoro, le parti valuteranno congiuntamente le modalità di installazione e di utilizzo delle apparecchiature secondo quanto previsto dall'art.4 della legge n. 300 del 1970;

- qualora venga costituito un osservatorio provinciale per la prevenzione della criminalità, in collaborazione con gli altri istituti di credito e con le forze dell'ordine, allo scopo di analizzare l'andamento della criminalità nelle varie zone, l'Azienda dichiara la propria disponibilità ad aderirvi;

- qualora venga promossa, da organismi pubblici o rappresentativi delle parti firmatarie il C.C.N.L., una raccolta ed un'analisi centrale dei dati riferiti ad atti criminosi avvenuti, alle loro caratteristiche ed alla validità delle eventuali misure di sicurezza in funzione allorché i fatti criminali si sono prodotti, l'Azienda si rende disponibile a fornire i dati necessari per la suddetta raccolta.

Le parti considerano indispensabile per la buona riuscita di un progetto di sicurezza globale un'adeguata formazione ed informazione del Personale. L'Azienda, pertanto, porterà a conoscenza di tutti i colleghi interessati ogni norma interna di servizio inerente la sicurezza e si impegna a realizzare corsi di formazione ed addestramento del personale sia nell'ambito dei corsi contrattualmente previsti che in quelli di formazione per i neo-assunti. Tali momenti formativi conterranno anche indicazioni e suggerimenti di tipo comportamentale.

#### **Art. 14- Premio di rendimento “extra – standard”**

##### **Dipendenti assunti prima del 1° novembre 1999**

La quota eccedente di cui all'Art. 45 del C.C.N.L. 31.03.2015 riveniente dalla differenza tra la misura standard di settore e quanto previsto dagli accordi Aziendali, denominata “ex premio di Rendimento” (extra standard), rivalutabile con la stessa percentuale di aumento riveniente dai futuri rinnovi del C.C.N.L. ed aggiornata con gli eventuali aumenti di scatto d'anzianità, verrà corrisposta come da tabella di cui all'allegato d),

ed in base alle seguenti previsioni:

un anticipo, in cifra fissa, in concomitanza con la retribuzione del mese di maggio di ogni anno;

il saldo, in concomitanza con la retribuzione del mese di dicembre di ogni anno o del mese di cessazione del rapporto.

Al compimento del 26° anno di servizio presso l'Azienda è prevista una maggiorazione annua di € 930,00 lordi che verrà riconosciuta con il conguaglio di dicembre.

L'ultimo comma dell'Art. 45 del C.C.N.L. 31.03.2015 viene così derogato: “Verranno sottoposti alle R.S.A. i casi eccezionali per i quali l'Azienda, in seguito al verificarsi di gravi e comprovati motivi, ritiene di non corrispondere il premio extra standard relativo all'anno di competenza”. Inoltre il premio non compete nel caso di cessazione di rapporto di lavoro rappresentata da licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Secondo le previsioni del contratto integrativo Aziendale del luglio 1997, si conferma di riconoscere ai dipendenti assunti ante 1° novembre 1999 una maggiorazione del 1,5% sulle basi delle previsioni di cui all'Art. 81 del C.C.N.L. 31.03.2015 e più specificatamente:

- l'indennità di cassa;
- l'indennità per il lavoro svolto in locali sotterranei;
- gli assegni di cui all'Art. 110 del C.C.N.L. 31.03.2015,

\*allorquando l'articolo del C.C.N.L. preveda che tali voci siano computabili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (vedasi comma 6 art.81 C.C.N.L. 31.03.2015).

### **Art. 14/Bis**

Ai dipendenti assunti dopo il 1° novembre 1999 (compresi gli assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di apprendistato), verrà riconosciuto un premio di euro 790,00 a partire dall'anno 2017 e di eur 865,00 a partire dall'anno 2018, definito "ex-premio art. 14/Bis C.I.A.", assorbibile solo in caso di passaggio alla dirigenza.

Detto premio - che sarà erogato con la mensilità di dicembre - non spetta agli assunti che beneficino di trattamenti più favorevoli rispetto a quanto previsto dal Contratto di secondo livello tempo per tempo vigente.

### **Art. 15- Premio Aziendale**

Il premio Aziendale a valere sugli esercizi 2016, 2017 e 2018, sarà riconosciuto sulla base dell'accordo sottoscritto in data 27.12.2016 che si riporta integralmente nell'allegato e).

### **Art. 16 - Indennità di rischio**

Agli effetti della corresponsione dell'indennità di rischio, tutte le Dipendenze saranno considerate come "capoluoghi di provincia e centri aventi intenso movimento bancario" (vedi allegato 5 del CCNL). Detta indennità viene corrisposta con le seguenti modalità:

- adibizione fino a 4 giorni, 1/3 indennità;
- adibizione da 5 a 9 giorni, 2/3 indennità;
- oltre 9 giorni indennità intera .

Fermo quanto sopra stabilito, l'indennità di cassa viene corrisposta per intero la 1^ volta, in ciascun anno solare, in cui il dipendente è chiamato ad espletare il servizio.

A tutti i cassieri "Preposti di cassa" (a decorrere dal momento in cui riceveranno specifica comunicazione Aziendale via mail) verrà riconosciuta automaticamente l'indennità maggiorata per adibizione 6h. e 30 m.

### **Art. 17 - Indennità direttoriale**

Ai preposti alle Dipendenze viene riconosciuta un'indennità direttoriale, per 12 mensilità, nella seguente misura:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| • filiali fino a 2 addetti (compreso il Preposto)           | € 100,00 mensili, |
| • filiali con 3 addetti e sino a 5 (compreso il Preposto)   | € 200,00 mensili, |
| • filiali con 6 addetti e sino a 9 (compreso il Preposto)   | € 300,00 mensili, |
| • filiali con 10 addetti e sino a 19 (compreso il Preposto) | € 400,00 mensili, |
| • filiali con 20 e più addetti (compreso il Preposto)       | € 500,00 mensili, |
| • Dipendenza Sede   | € 600,00 mensili. |

Detta indennità non viene più corrisposta allorché il dipendente cessa – per qualsiasi motivo – di essere adibito alla mansione di Preposto di Dipendenza.

Nel caso di cessazione o di cambio di ruolo nel corso del mese, l'indennità mensile verrà riconosciuta per intero.

Il rimborso delle spese di viaggio previsto dal C.I.A. del 10.04.2006 continuerà a trovare applicazione per tutti coloro che attualmente lo stanno percependo.

In caso di successiva assegnazione troverà applicazione quanto previsto all'art.7 del presente Contratto di secondo livello.

Per i Preposti nel ruolo al 31.05.2017 la franchigia di cui all'art.7 è ridotta a complessivi 20 km. (10+10).

### **Art. 18 - Indennità di supplenza**

Ai sostituti dei Preposti alle Dipendenze verrà riconosciuta, per l'assenza del Preposto superiore ai tre giorni continuativi, previa richiesta scritta dello stesso, un'indennità di supplenza massima commisurata all'inquadramento del 2° livello dei quadri direttivi.

### **Art. 19 - Trasferte, coperture assicurative, rimborsi chilometrici**

Il personale dipendente, se preventivamente autorizzato all'uso di veicolo a motore non Aziendale, è assistito, oltre che dalle ordinarie coperture assicurative in corso, dalle seguenti ulteriori garanzie assicurative:

- a) polizza infortuni derivanti dall'uso dell'automezzo, di proprietà o di proprietà di familiare convivente, per lo svolgimento delle specifiche mansioni;
- b) polizza "Kasko" per danni al veicolo a motore, di proprietà o di proprietà di familiare convivente, non altrimenti risarcibili da terzi. L'Azienda si farà carico della franchigia, eventualmente prevista dalla polizza, per quei sinistri di cui sarà fornita opportuna documentazione riguardo la data, l'ora e le modalità del sinistro.

Copia delle polizze di cui sopra potrà essere visionata, in qualsiasi momento, dalle OO.SS..

Al personale di cui sopra che faccia uso del proprio veicolo a motore o di proprietà di familiare convivente, verrà corrisposto, per detti spostamenti, un rimborso chilometrico rapportato ai valori delle tabelle A.C.I., tempo per tempo in vigore, pari:

- a € 0,52 per autovetture a benzina
- a € 0,48 per autovetture a gasolio
- a € 0,20 per motoveicolo/ciclomotore

quanto predetto a condizione che tali importi non superino i valori desumibili dalle tabelle medie A.C.I. relative alle classi di 17 cavalli fiscali e 15.000 Km. di percorrenza media per gli autoveicoli a benzina e di 20 cavalli fiscali e 20.000 Km. di percorrenza media per autoveicoli a gasolio, e 400 cc per motoveicoli/ciclomotori. Pertanto, nel caso le suddette tabelle prevedano valori inferiori a quelli concordati dal presente Accordo, i rimborsi verranno automaticamente adeguati a tali minori importi, onde consentire all'Azienda la relativa deducibilità fiscale. Gli importi saranno comunque rivedibili con cadenza annuale, entro il mese di maggio, a seguito di variazioni in aumento che dovessero verificarsi nelle suddette tabelle A.C.I.

Le distanze vengono considerate nei due sensi, andata e ritorno, ma per una sola volta al giorno.

Nel calcolare le distanze fra Comuni, le parti convengono si faccia riferimento a consueti e oggettivi criteri di rilevazione (Michelin, opzione "via più breve").

## □ **Nota a verbale**

L'Azienda si impegna a rivalutare il massimale della polizza kasko in occasione del prossimo rinnovo, riportandolo, perlomeno, al precedente massimale di € 20.000.

Relativamente al "personale a disposizione", le OO.SS. raccomandano all'Azienda di:

- non assegnare a tale nucleo dipendenti con (una) minima anzianità di servizio;
- adoperarsi - nei limiti del possibile -, affinché, le missioni a lungo raggio siano equamente distribuite tra i dipendenti assegnati al personale a disposizione;
- prendere in considerazione le richieste di trasferimento dopo almeno due anni di permanenza nel servizio.

## **Art. 20 - Ticket pasto**

Con riferimento all'art. 50 del C.C.N.L. 31.03.2015, l'Azienda corrisponderà ai dipendenti, compresi i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, nelle forme e nei modi stabiliti dalla normativa, un Buono Pasto giornaliero del valore di € 5,00. Il ticket pasto viene riconosciuto anche ai dipendenti che prestano servizio nelle Dipendenze con orario 6x6 e comunque in caso di presenza parziale (minimo 6 ore) nel corso della giornata.

## **Art. 21 - Agevolazioni/providenze per motivi di studio**

Il lavoratore che, in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, conseguirà un diploma di laurea (ivi comprese le c.d. "lauree brevi") o di scuola media superiore, con esclusione dei titoli di studio a carattere artistico, viene inquadrato al 1° livello della 3<sup>a</sup> area.

Allo stesso verrà corrisposto:

- un premio una tantum pari al 100% di una mensilità lorda di retribuzione commisurata allo stipendio percepito nel mese di conseguimento del diploma di laurea o della c.d. "laurea breve";
- un premio una tantum pari al 75% di una mensilità lorda di retribuzione commisurata allo stipendio percepito nel mese di conseguimento del diploma di scuola media superiore.

Ad integrazione e modifica delle previsioni di cui al 2° e 3° comma dell'Art. 61 del C.C.N.L. 31.03.2015 vengono complessivamente concessi agli interessati i seguenti permessi retribuiti:

- 15 giorni lavorativi per gli esami di scuola media superiore o per la discussione della tesi di laurea;
- 2 giorni lavorativi (compreso il giorno dell'esame) per ogni esame universitario;
- 15 giorni lavorativi annui, anche non continuativi, per i lavoratori studenti iscritti alla scuola media superiore.

Per la fruizione dei suesposti permessi sarà presentato – a cura del richiedente – idoneo attestato.

Per i titoli di studio non riconducibili ad una delle discipline che davano diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali, vengono concessi analoghi permessi non retribuiti.

## **Art. 22 - Provvidenze ai figli dei lavoratori dipendenti**

Ai figli studenti dei dipendenti verranno erogate provvidenze di studio, per la promozione alle classi superiori, nella seguente misura:

- € 110,00 per la scuola elementare;
- € 170,00 per la scuola media inferiore;
- € 370,00 per la scuola media superiore;
- € 550,00 per l'università.

Tutti i premi saranno annuali e verranno corrisposti una volta sola contro presentazione dei relativi certificati. A modifica delle previsioni del C.C.N.L., per gli iscritti all'università, il premio sarà corrisposto per gli anni di corso regolare e riconosciuto per intero nel mese di ottobre o alla presentazione del certificato di iscrizione, se successiva.

## **Art. 23 – Provvidenze disabili**

A favore dei dipendenti con figli o coniuge, fiscalmente a carico, portatore di handicap (**con invalidità uguale o superiore al 75%**), l'Azienda erogherà, su richiesta degli interessati e dietro presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla competente struttura ASL, un contributo annuo pari ad € 500,00, in aggiunta a quanto previsto dall'art.69 C.C.N.L. 31.03.2015.

## **Art. 24 - Premio fedeltà**

Ai dipendenti, alla maturazione del 25° e 35° anno di servizio presso l'Azienda (compresi i periodi svolti con contratto di apprendistato e, in passato, con contratto di formazione e lavoro) verrà corrisposto, "una tantum", un premio in misura pari alla tredicesima mensilità contrattuale dell'anno della maturazione del diritto.

Lo stesso premio viene corrisposto, anche se non raggiunto il limite di cui al comma precedente, in caso di premorienza nel corso dell'anno di maturazione.

## **Art. 25 - Assegnazione vestiario**

Al personale che svolga un servizio di rappresentanza, viene assegnata la seguente dotazione minima di vestiario:

- una divisa estiva completa ed una divisa invernale completa, di foggia normale (più un paio di pantaloni o gonna per ogni divisa) ogni anno;
- tre cravatte ogni anno;
- otto camicie di cotone (quattro estive e quattro invernali) ogni anno;
- un cappotto ed un impermeabile ogni tre anni;
- due paia di scarpe di pelle ogni anno (uno estivo ed uno invernale) per un valore di almeno € 100,00 al paio che dovranno essere acquistate presso un punto vendita indicato dall'Azienda.

## **Art. 26 - Eccezioni**

Sono fatte salve le situazioni più favorevoli, nonché quelle di fatto esistenti in Azienda. Le parti convengono che, per l'intera valenza del presente Contratto di secondo livello, non troverà applicazione quanto previsto al comma 5 dell'art.75 del C.C.N.L. 31.03.2015.

## **Decorrenza dell'Accordo**

Il presente Contratto di secondo livello si applica al personale in servizio alla data di stipula o assunto successivamente (compresi i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di apprendistato).

Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1° giugno 2017.

In ottemperanza a quanto previsto dal comma 15 dell'art.28 del C.C.N.L. 31.03.2015, il presente contratto scadrà il 30 giugno 2019.

## **□ Dichiarazione delle parti**

Relativamente all'anno 2017, le parti convengono che:

- il premio Aziendale relativo all'esercizio 2016, sia erogato nel mese di maggio 2017;
- l'anticipo del premio di rendimento "extra - standard" ed il recupero della rivalutazione pregressa (gennaio 2015 e ottobre 2016), sia erogato nel mese di giugno 2017.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di settembre 2017 per rivedere l'accordo che disciplina la concessione dell'"anticipo TFR".

Nel frattempo continua a trovare applicazione quanto previsto nell'accordo sottoscritto il 27.03.2002.

Per quanto riguarda le "**condizioni dei dipendenti**" continua a trovare applicazione quanto previsto negli accordi sottoscritti il 19.12.2007 ed il 19.12.2013, con la seguente integrazione: "in caso di decesso del dipendente, si prevede la conferma delle condizioni del mutuo dipendenti purchè gli eredi siano clienti con operatività di conto continuativa".

## **ACCORDI A LATERE**

### **Prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi**

L'Azienda (ai sensi dell'art. 87 del C.C.N.L. 31.03.2015), a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, valuterà la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art.12 del presente Contratto di secondo livello, l'Azienda informerà le OO.SS. delle proprie determinazioni in materia.

### **Partecipazione a riunioni aree professionali**

La partecipazione a riunioni di qualunque natura con inizio e termine fuori dall'orario di lavoro, alle quali il dipendente sia invitato a partecipare, verrà retribuita nella misura prevista per il pagamento delle ore di straordinario (in alternativa il dipendente potrà optare per il recupero delle ore attraverso l'istituto della banca ore). L'inserimento nella procedura presenze, come prestazione aggiuntiva, è a carico del Preposto/Responsabile.

### **Fondo pensioni**

Per quanto riguarda la previdenza complementare, si fa riferimento all'accordo sottoscritto in data 22.12.2016, pubblicato sul portale Aziendale.

### **Polizza sanitaria**

L'Azienda stipula a favore di tutto il personale, una polizza sanitaria per un importo annuale minimo pro-capite di € 500,00.

Qualora, negli anni di valenza del presente contratto, tale importo risultasse insufficiente a garantire le prestazioni previste dalla Polizza Sanitaria stipulata per l'anno 2017, le parti si incontreranno per ricercare le possibili soluzioni.

Le parti si impegnano ad incontrarsi, almeno due mesi prima del termine fissato per la disdetta (scadenza) della "polizza sanitaria" tempo per tempo vigente, al fine di ricercare soluzioni condivise relativamente ai soggetti (cassa sanitaria, compagnia assicurativa, service amministrativo) con cui sottoscrivere la nuova convenzione sanitaria.

Le Parti richiederanno alla Compagnia Assicurativa convenzionata la definizione di una "polizza sanitaria" dedicata ai pensionati, con costo interamente a carico degli stessi.

### **Sistema incentivante**

Nel momento in cui l'Azienda intenda introdurre un "sistema incentivante" dovrà essere avviata la procedura di confronto finalizzata alla ricerca di soluzioni condivise di cui all'art.51 del C.C.N.L. e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro sottoscritto in data 8 febbraio 2017.

Nell'ambito di tale procedura l'Azienda provvederà a fornire una preventiva, completa e dettagliata informazione scritta sul progetto che dovrà riguardare tutto il personale della banca.

## **Informativa sindacale/ bacheca elettronica**

Tenuto conto della finalità dell'art.25 della Legge 300 n.70 e dello sviluppo tecnologico degli strumenti di comunicazione, anche elettronica, in aggiunta a quanto previsto dal sopracitato art.25, è consentito a ciascun dipendente di ricevere, tramite posta elettronica Aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Ferma restando la disciplina nazionale in tema di "Albi sindacali", l'Azienda si dichiara disponibile a consentire l'utilizzo della bacheca sindacale elettronica (all'interno della Intranet Aziendale) alle OO.SS. firmatarie del presente Contratto di secondo livello, tramite un proprio rappresentante all'uopo indicato all'Azienda e con le modalità che verranno concordate.

## **Commissione bilaterale**

Si prevede l'istituzione di una commissione bilaterale, a componente paritetica, avente lo scopo di analizzare e formulare proposte sulle aree tematiche che impattano sull'organizzazione del lavoro al fine di migliorare la competitività, la produttività e le condizioni di vita e di lavoro delle persone: risorse, processi di lavoro, competenza.

Si prevede, altresì, di definire modalità sperimentali di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro, sul presupposto di una scelta Aziendale di forme di decentramento gestionale e di insediamento di gruppi di lavoro in alcune unità produttive.

## **Applicazione delle regole**

Nell'ambito degli incontri semestrali e/o annuale, uno specifico spazio sarà dedicato alla verifica e al controllo dell'applicazione degli accordi sindacali sottoscritti. Al termine, verrà redatto un apposito verbale di incontro.

## **Welfare Aziendale**

Nell'ottica di incrementare il benessere ed il clima Aziendale, le parti si impegnano a progettare e definire un piano concordato di welfare.

Piano che, tenendo conto della composizione del personale, dovrà definire un insieme di servizi/prodotti in grado di rispondere ai diversi bisogni ed esigenze, cogliendo nel contempo i vantaggi fiscali che le nuove disposizioni normative prevedono sia per l'Azienda che per il dipendente.

## Allegato a)

	RESPONSABILE	VICE	NOTE
Anagrafe e segnalazioni	QD 3° livello	QD 1° livello	
Back office	QD 2° livello		
Bancassicurazione	QD 2° livello		
Contabilità e bilancio	QD 4° livello	QD 1° livello	
Contenzioso	QD 2° livello		
Crediti Immobiliari	QD 3° livello	3^ area – 4° livello	
Crediti speciali	QD 2° livello	3^ area – 4° livello	
Direzioni	QD 4° livello	QD 2° livello*	*se alla direzione non rispondono uffici
Economato e sicurezza	QD 4° livello		se con incarico RSPP- altrimenti QD2
Funzioni di controllo	QD 3° livello	QD 1° livello**	**se previsto
Gestione posizioni	QD 3° livello		
Gestore posizioni QD 1° livello			
Gestioni patrimoniali	QD 1° livello		
Istruttoria crediti	QD 2° livello		
Marketing e sviluppo	QD 3° livello		
Organizzazione & IT	QD 3° livello	QD 1° livello	
Personale	QD 3° livello		
Pianificazione e controllo gestione	QD 3° livello	3^ area – 4° livello	
Prodotti	QD 2° livello		
Relazioni esterne	QD 1° livello		
Relazioni soci	QD 2° livello	3^ area – 4° livello	
Responsabile Area	QD 4° livello		
Responsabile Commerciale di Area	QD2 livello		
Responsabile reparto	3^ area – 3° livello		quando previsto dal regolamento delle Funzioni Aziendali
Segreteria crediti	QD 2° livello		
Segreteria generale e legale	QD 3° livello	QD 1° livello	
Titoli	QD 1° livello		
Trasparenza e usura	QD 2° livello		
	<b>INQUADRAMENTO</b>		
Gestore Clientela intermedia	3^ area – 4° livello		dopo tre anni nel ruolo**
Gestore Imprese	QD 1° livello		
Gestore Private	QD 1° livello		
Gestore Small business	3^ area – 4° livello		dopo tre anni nel ruolo**

**\*\*Nota: Gestori Small business e Clientela intermedia, che stiano già svolgendo la mansione alla data di sottoscrizione del presente contratto:**

- coloro che stanno svolgendo la mansione da 36 mesi e sono attualmente inquadrati nella 3^A/3^L: riconoscimento inquadramento 3^A/4^L, entro il 31.12.2017;
- coloro che stanno svolgendo la mansione da 36 mesi e sono attualmente inquadrati nella 3^A/2^L: riconoscimento da subito del livello contrattuale immediatamente successivo (3A/3^L) e inquadramento 3^A/4^L, entro il 31.12.2017;
- coloro che stanno svolgendo la mansione da meno di 36 mesi: riconoscimento inquadramento 3A/4^L al raggiungimento dei 36 mesi, ma comunque, al massimo, entro 12 mesi dalla firma del presente contratto.

## **Allegato b)**

### **Automatismi assunti ante 01.01.1995**

L'Azienda si impegna a riconoscere ai dipendenti assunti prima del 1/1/1995 e che maturano un'anzianità di servizio di sette anni nella 3<sup>^</sup> area 2° e 3° livello, l'inquadramento superiore (3<sup>^</sup> area 3° e 4° livello).

Resta inteso, pertanto, che gli avanzamenti automatici di carriera non potranno essere superiori a tre.

Per i dipendenti inquadrati nella 2<sup>^</sup> area assunti prima del 1/1/1995, l'Azienda si impegna a riconoscere i seguenti avanzamenti automatici di carriera:

1. da 2<sup>^</sup> area 1° livello a 2<sup>^</sup> area 3° livello dopo dieci anni di anzianità, ferma la possibilità di adibire l'interessato alle mansioni del livello di provenienza;
2. da 2<sup>^</sup> area 3° livello a 3<sup>^</sup> area 1° livello dopo ulteriori quattro anni di anzianità, ferma la possibilità di adibire l'interessato alle mansioni del livello di provenienza.

## **Allegato c)**

### **Uffici di direzione e Dipendenze provincia di Piacenza**

#### **Filiali Casalpuusterlengo, Fidenza, Lodi e Parma**

- mattino: dalle ore 08.15 alle ore 13.30 (sportello dalle ore 08.20 alle ore 13.20);
- pomeriggio: dalle ore 14.55 alle ore 17.10 (sportello dalle ore 15.00 alle ore 16.30),

#### **Filiali Crema, Cremona, Milano, S. Angelo Lodigiano, Stradella:**

- mattino: dalle ore 08.15 alle ore 13.25 (sportello dalle ore 08.20 alle ore 13.20);
- pomeriggio: dalle ore 14.25 alle ore 16.45 (sportello dalle ore 14.30 alle ore 16.00),

#### **Filiale Rezzoaglio (martedì e sabato):**

- mattino: dalle ore 08.15 alle ore 13.30 (sportello dalle ore 08.20 alle ore 13.20);
- pomeriggio: dalle ore 14.55 alle ore 17.10 (=====)

#### **Filiale Zavattarello (lunedì, mercoledì e sabato):**

- dalle ore 08.00 alle ore 14.00 (sportello dalle ore 08.05 alle ore 13.30).

#### **Filiale Bobbio:**

##### **da martedì a venerdì:**

- mattino: dalle ore 08.15 alle ore 13.30 (sportello dalle ore 08.20 alle ore 13.20);
- pomeriggio: dalle ore 14.55 alle ore 17.10 (sportello dalle ore 15.00 alle ore 16.30),

##### **sabato:**

- mattino: dalle ore 07.55 alle ore 13.25 (sportello dalle ore 08.20 alle ore 13.20);
- pomeriggio: dalle ore 14.30 alle ore 16.30 (sportello dalle ore 14.30 alle ore 15.40),

#### **Agenzia di città n.5, Agenzia di città n.6, Agenzia di città n.8, Filiale di Caorso, Filiale di Farini, Filiale di Fiorenzuola Cappuccini:**

- dalle ore 08.00 alle ore 14.00 (sportello dalle ore 08.05 alle ore 13.30);

#### **Agenzia di città n.12 :**

- dalle ore 08.00 alle ore 14.00 (sportello dalle ore 09.00 alle ore 13.30).

Fermo restando l'orario di lavoro e di sportello stabilito per le giornate considerate "semifestive" ai sensi del C.C.N.L.

**Si rimanda, per il dettaglio, alla tabella pubblicata nel portale aziendale (Le Applicazioni, Personale, Notizie Utili, Orari di lavoro e di sportello).**

**Allegato d)**

validità da Giugno 2017

Grado	dal Giu'17	dal ott'17	dal ott'18	scatto anz.tà	q.ta agg.va	anticipo	
(*) ex. punti 2	228,20	230,78	233,37	93,82		4.000,00	
<b>Quadro Direttivo</b>							
4° Livello	8.832,87	8.932,68	9.032,73	93,82	+ €930,00 al 26° anno di servizio con il conguaglio di dicembre	3.200,00	
3° Livello	8.851,20	8.951,22	9.051,47	93,82		3.200,00	
2° Livello	4.394,51	4.444,17	4.493,94	92,54		1.800,00	
1° Livello	4.091,71	4.137,95	4.184,29	92,54		1.700,00	
<b>3a Area Professionale</b>							
4° Livello	3.664,47	3.705,88	3.747,39	92,54		1.500,00	
3° Livello	3.388,37	3.426,66	3.465,04	92,54		1.500,00	
2° Livello	3.184,34	3.220,32	3.256,39	92,54		1.350,00	
1° Livello	2.982,49	3.016,20	3.049,98	92,54		1.350,00	
<b>2a Area professionale</b>							
3° Livello	2.801,19	2.832,84	2.864,57	79,24	1.100,00		
2° Livello	2.717,12	2.747,82	2.778,60	64,75	1.100,00		
1° Livello	2.636,90	2.666,70	2.696,57	64,75	1.100,00		

(\*) in aggiunta a quanto previsto per il Q.DIR.4° Livello

Arretrati pagati nel mese di Giugno 2017

Grado	ultimo agg.to'10	anno 2015	anno 2016	arretrati	
				diff 2015	diff 2016
(*) ex. punti 2	213,16	222,06	228,20	8,90	15,04
<b>Quadro Direttivo</b>					
4° Livello	8.250,59	8.749,75	8.832,87	499,16	582,28
3° Livello	8.250,59	8.767,90	8.851,20	517,31	600,61
2° Livello	4.097,47	4.353,15	4.394,51	255,68	297,04
1° Livello	3.809,76	4.053,20	4.091,71	243,44	281,95
<b>3a Area Professionale</b>					
4° Livello	3.395,37	3.629,99	3.664,47	234,62	269,10
3° Livello	3.148,38	3.356,49	3.388,37	208,11	239,99
2° Livello	2.955,19	3.154,37	3.184,34	199,18	229,15
1° Livello	2.765,80	2.954,43	2.982,49	188,63	216,69
<b>2a Area professionale</b>					
3° Livello	2.595,72	2.774,82	2.801,19	179,10	205,47
2° Livello	2.517,35	2.691,55	2.717,12	174,20	199,77
1° Livello	2.443,03	2.612,09	2.636,90	169,06	193,87

Verranno riconosciuti gli arretrati, per il solo premio di rendimento, tenendo conto del grado e delle eventuali trattenute a vario titolo effettuate negli anni 2015/2016

## Allegato e)

### VERBALE ACCORDO PREMIO AZIENDALE SOTTOSCRITTO IN DATA 27-12-2016

L'importo che verrà messo a disposizione per il finanziamento del Premio Aziendale (costo Azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) sarà calcolato sulla base della seguente formula:

- a) BASE DI CALCOLO \* 2,33% = premio complessivo erogabile
- b) Premio complessivo + oneri diretti e indiretti = costo Azienda

Dove con BASE DI CALCOLO si fa riferimento alla definizione contenuta nell'accordo del 27 dicembre 2007 qui di seguito riportata:

"BASE DI CALCOLO = somma algebrica delle voci 10, 20, 40, 50, 70, 80, 100b, 100d, 150b, 190 (al netto del totale dei mastri 4181 02 0001, 4185 00 0001, 4185 00 0002 e 4075 00 0003) del prospetto del conto economico del bilancio approvato dall'assemblea dei soci, relativo all'anno di riferimento."

Il presente accordo avrà durata triennale a valere sugli esercizi 2016, 2017 e 2018.

#### **Clausola di salvaguardia**

Tenuto conto delle attuali difficoltà del settore finanziario e in coerenza con le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei soci e con le previsioni della normativa di vigilanza in merito alla componente variabile delle remunerazioni viene introdotta la seguente clausola di salvaguardia.

L'importo risultante dal precedente calcolo non potrà, in ogni caso, essere superiore al 10% dell'utile netto a consuntivo (prima dello stanziamento del costo del premio Aziendale) se l'utile netto (prima dello stanziamento del costo del premio Aziendale) è inferiore o uguale ad euro 13,0 milioni. Nel caso in cui l'utile netto a consuntivo (prima dello stanziamento del costo del premio Aziendale) fosse superiore verranno applicate le percentuali riportate nella tabella seguente, fino al raggiungimento di un importo massimo di euro 3.000 milioni di costo Azienda:

Utile netto prima del VAP	VAP	%		VAP	%
13.000	1.300	10,0%		13.000	10%
14.000	1.600	11,4%		1.000	30%
15.000	1.900	12,7%		1.000	30%
16.000	2.200	13,8%		1.000	30%
17.000	2.500	14,7%		1.000	30%
18.000	2.800	15,6%		1.000	30%
19.000	3.000	15,8%		1.000	30%

Le parti si impegnano a valutare, in base ai risultati economici dell'esercizio 2018, la possibilità di erogare un'eventuale premio aggiuntivo.

Le parti si impegnano, sin d'ora, ad incontrarsi trimestralmente in merito all'andamento Aziendale anche al fine di valutare eventi particolari che dovessero avere incidenza sul calcolo per la determinazione dell'importo del Premio Aziendale.

#### **Criteri di ripartizione tra i dipendenti**

Tale importo verrà suddiviso tra i dipendenti appartenenti alle aree professionali e ai quadri direttivi – per i quali è prevista la corresponsione del premio Aziendale,

valorizzando pro-quota il personale part – time, ed in funzione della suddivisione degli stessi all'interno dei singoli inquadramenti nonché della scala parametrica prevista nel CCNL vigente al 31 dicembre dell'anno di competenza.

### **Ulteriori previsioni**

Se il risultato netto dell'esercizio di competenza non permette la distribuzione di un dividendo ai soci, il premio non verrà erogato.

Il premio non compete nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo, nonché nel caso di cessazione per dimissioni, con o senza diritto al trattamento pensionistico AGO, se non dietro impegno a non svolgere per il futuro direttamente o indirettamente attività concorrenziali con la Banca.

Il premio non rientra nel computo del trattamento di fine rapporto, ma viene considerato nella base di calcolo del contributo della banca e dell'iscritto alla cassa di previdenza, relativamente ai dipendenti in servizio ed iscritti al Fondo al momento dell'erogazione.

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa riferimento al C.C.N.L. vigente con esclusione dell'ultimo comma dell'art. 48. La Banca sottoporrà alle OO.SS i casi eccezionali per i quali, a seguito di gravi e comprovati motivi, ritiene di non corrispondere il premio Aziendale per l'anno di competenza.

L'erogazione del Premio Aziendale verrà effettuata entro il 30 giugno successivo all'approvazione del Bilancio dell'esercizio di competenza da parte dell'Assemblea dei soci.

Le parti si danno atto che le somme corrisposte a titolo di premio Aziendale in forza del presente Accordo sono rispondenti ai criteri definiti dall'art.5 del Decreto ministeriale 25 marzo 2016, che il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività di cui all'art.1 commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015 n°208 (cd."legge di bilancio 2016), del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016 nonché della Circolare dell'Agenzia delle Entrate n° 28/E del 15 giugno 2016 e successive modificazioni.

In applicazione di quanto disposto dall'art.5 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, copia del presente accordo verrà depositata in modalità telematica presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

Banca di Piacenza S.C.p.A.

---

---

Le Organizzazioni Sindacali

FABI

---

---

FIRST CISL

---

---

SILCEA

---

UGL CREDITO

---

UILCA-UIL

---

Piacenza, 1° giugno 2017