

CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA S.p.A.



**PERSONALE INQUADRATO  
NELLE AREE PROFESSIONALI  
E NELLA CATEGORIA  
DEI QUADRI DIRETTIVI**

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
Stipulato il 2.9.2016

**ACCORDI ED INTESE**  
Stipulati il 2.9.2016

*(il testo comprende:  
le modifiche di cui agli accordi del 17/10/2016 e del 20-27/04/2017;  
l'aggiornamento dell'allegato n.1 alla data del 01/04/2017;  
l'aggiornamento degli allegati n.1 e 2 di cui al verbale di accordo 20/03/2019)*

**LE PARTI SOTTOSCRITTE**

Si danno reciprocamente atto che le normative approvate con il presente Accordo costituiscono una normativa unitaria e inscindibile, migliorativa delle disposizioni contenute nel CCNL e assumono l'impegno, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, all'applicazione della normativa stessa.

## **Art. 1**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

In applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, il personale dipendente della Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A. si suddivide nelle seguenti categorie ed aree professionali:

- 1) Dirigenti
- 2) Quadri Direttivi
- 3) 3^ area professionale
- 4) 2^ area professionale
- 5) 1^ area professionale

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL 31.3.2015 le categorie professionali di cui al 1° comma comprendono i seguenti “livelli retributivi”:

Quadri Direttivi	4° livello
	3° livello
	2° livello
	1° livello
3^ area professionale	4° livello
	3° livello
	2° livello
	1° livello
2^ area professionale	3° livello
	2° livello
	1° livello
1^ area professionale	livello unico

## **Art. 2**

### **INQUADRAMENTI (3<sup>a</sup> area professionale – categoria quadri direttivi)**

Appartengono alla categoria dei quadri direttivi e alla 3<sup>a</sup> area professionale i dipendenti incaricati di svolgere in via prevalente e continuativa le funzioni ed i compiti indicati, rispettivamente, negli articoli 82 e 90 del C.C.N.L. 31.3.2015.

Nell'ambito di dette aree, visti i demandi del C.C.N.L., sono stati individuati i "livelli di inquadramento" ed i "percorsi professionali" riportati nell'allegato n° 2 del presente contratto.

Detti inquadramenti e percorsi professionali tengono conto dell'attuale organizzazione della Cassa, così come risultante dalla comunicazione inviata dalla Cassa medesima alle sottoscritte organizzazioni sindacali.

Tale comunicazione, riportata sub allegato n° 1 al presente contratto, contiene:

- a) la descrizione della struttura organizzativa della Rete di Vendita, la classificazione delle Filiali e relativi criteri;
- b) l'articolazione degli Uffici della Direzione Generale e la loro organizzazione interna.

Al variare degli assetti organizzativi riprodotti nell'allegato n° 1, le parti si incontreranno, anche in vigore del presente contratto integrativo, per concordare se e quali modifiche debbano essere apportate agli inquadramenti di livello di cui all'allegato n° 2.

Riguardo alla classificazione delle Filiali, si conviene quanto segue:

- 1) la Cassa si impegna a verificare annualmente, entro il mese di febbraio, la rispondenza della classificazione in essere ai criteri riportati nell'allegato n° 1, dando preventiva e motivata comunicazione alle OO.SS. delle variazioni che intenda apportare alla classificazione stessa;
- 2) nel caso in cui la Cassa decida di modificare il numero delle categorie delle Filiali e/o i criteri utilizzati ai fini della classificazione delle dipendenze ne darà preventiva e motivata comunicazione alle OO.SS. nel corso della verifica annuale di cui al punto 1), per concordare se e quali modifiche vengano eventualmente a prodursi sugli inquadramenti in atto e nel rispetto delle procedure di cui all'art. 17 del CCNL 31.3.2015 in quanto applicabile;
- 3) nel caso di classificazione (nuova apertura) o riclassificazione di una o più dipendenze, la Cassa è tenuta a darne preventiva e motivata comunicazione alle OO.SS., con riferimento ai parametri utilizzati, nonché alle previsioni ed ai programmi di sviluppo della Filiale interessata.

Sempre entro il mese di febbraio di ciascun anno, d'intesa fra le parti, si farà luogo, anche in ordine a quanto previsto dagli artt. 82 e 90 del CCNL 31.3.2015, alla verifica del dimensionamento delle filiali in funzione dell'applicazione delle norme di inquadramento che risultano collegate alla consistenza di organico delle filiali medesime; detta verifica va effettuata determinando l'organico sulla base dei seguenti criteri:

- comprendendo tutti i lavoratori, ivi incluso il personale somministrato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e calcolando i part-time in proporzione all'orario osservato;

- escludendo i lavoratori, ivi inclusi i lavoratori somministrati, assegnati alla filiale in sostituzione di personale assente dal servizio (malattia, puerperio, aspettative, ecc.), ovvero assegnati per una temporanea integrazione dell'organico (smaltimento ferie, picchi di lavoro stagionale, ecc.);
- escludendo il personale distaccato o comunque assente per cariche pubbliche o sindacali che risulti, per tali titoli, non presente in servizio per almeno ottanta giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno.

### **Art. 3**

#### **NEO ASSUNTI**

##### **ADDESTRAMENTO (2^ e 3^ area professionale)**

Per il personale impiegatizio assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato con inquadramento nella 2° area professionale 3° livello, nonché nella 3° area professionale sono previste fasi di addestramento teorico/pratico, da svolgersi durante l'orario di lavoro, della durata complessiva di 20 giorni lavorativi.

Detto addestramento si terrà normalmente prima dell'inizio dell'attività lavorativa, con possibilità di completamento entro il primo anno di servizio.

Nei confronti dei dipendenti di cui al 1° comma che abbiano intrattenuto con la Cassa un precedente rapporto di lavoro o abbiano offerto alla Cassa medesima le loro prestazioni come lavoratori somministrati:

- l'addestramento pratico è da ritenersi attuato in tutti i casi nell'ambito dell'attività lavorativa già esplicata;
- l'addestramento teorico, se non già erogato, deve tenersi su materie specifiche (esempio: normativa sull'antiriciclaggio), sempreché anch'esse non siano state incluse nel precedente addestramento.

Alle OO.SS. aziendali viene riservata una giornata per illustrare tematiche di interesse sindacale e del lavoro.

Dopo l'assegnazione a destinazione, nei primi 5 giorni lavorativi, i neo assunti saranno inseriti nelle mansioni a cui sono destinati con la gradualità necessaria a facilitarne l'inserimento nell'operatività dell'ufficio o della filiale.

Qualora le condizioni organizzative lo consentano, i nuovi assunti svolgeranno il previsto periodo di addestramento e comunque il primo periodo lavorativo presso filiali con organico adeguato.

##### **SERVIZI DI CASSA**

###### **A. Addestramento neo assunti (3^ area professionale)**

- I dipendenti destinati anche in via non continuativa al servizio di cassa svolgeranno preventivamente un corso di addestramento sulle normative che regolano il servizio, con particolare riguardo alle leggi in materia di antiriciclaggio o che prevedano responsabilità dirette degli operatori di sportello. Allo scopo potrà essere utilizzato anche il corso di inserimento per i neo assunti previsto come addestramento teorico al paragrafo precedente, laddove il relativo programma comprenda dette materie. Gli aggiornamenti dovranno essere forniti ogni qualvolta le normative citate dovessero variare.

- Successivamente, per il periodo di 10 giorni lavorativi il dipendente sarà affiancato ad un operatore esperto, operando sotto la sua diretta responsabilità.

B. Dipendenti provenienti da altre mansioni (3^ area professionale)

- Prima di essere adibito a mansioni di cassa:
  - il personale impiegatizio proveniente da altre mansioni che non abbia mai svolto tale attività dovrà effettuare il periodo di affiancamento di cui al secondo comma del paragrafo che precede;
  - i dipendenti che non abbiano svolto il servizio di cassa nei precedenti 48 mesi, dovranno effettuare l'affiancamento di cui sopra per un periodo di 5 giornate lavorative;
  - i dipendenti che abbiano svolto il servizio di Cassa nei precedenti 48 mesi effettueranno un adeguato aggiornamento nel caso in cui, dall'ultima loro adibizione a detto servizio siano intervenuti significativi cambiamenti normativi e/o tecnologici.
- A richiesta, la Cassa fornirà alle OO.SS. aziendali l'elenco del personale incaricato di svolgere in via continuativa mansioni di cassa.

#### **Art. 4**

#### **INDENNITA' DI RISCHIO**

Ai fini della corresponsione dell'indennità di rischio prevista dal CCNL 31.3.2015, le dipendenze, avuto riguardo al numero degli addetti, sono così classificate:

- 1^ categoria (parificazione ai centri ad intenso movimento bancario) = sportelli con almeno 2 addetti,
- 2^ categoria (parificazione ai centri definiti come minori) = sportelli con 1 addetto.

Per gli operatori che svolgono il solo servizio di sportello pomeridiano l'indennità di rischio di cui al primo comma è pari al 50% dell'importo dal CCNL per le adibizioni non superiori alle 6 ore giornaliere.

Ai dipendenti utilizzati saltuariamente allo sportello viene riconosciuta:

- un'indennità di rischio giornaliera pari a 1/20 di quella mensile;
- l'intera indennità in caso di adibizione per oltre 10 giorni, anche non consecutivi, nell'arco del mese.

Nell'arco di ciascun mese l'importo di cui al comma che precede non può comunque superare l'ammontare mensile della medesima indennità di rischio.

## **Art. 5**

### **ROTAZIONI (3^ area professionale)**

In deroga al primo comma dell'art. 97 del CCNL 31.3.2015 e fermo restando quant'altro previsto nell'articolo medesimo, il personale addetto al ruolo di "front office" può richiedere, trascorsi tre anni di adibizione alle medesime mansioni, di essere utilizzato in altre mansioni dell'area contrattuale.



## **Art. 6**

### **NOTE CARATTERISTICHE – PROCEDURE PER IL RICORSO**

Ai sensi dell'articolo 75 del CCNL 31.3.2015 (6° comma), il dipendente che ritenga il giudizio professionale espresso nei suoi confronti non rispondente alle prestazioni fornite può presentare un proprio ricorso scritto all'azienda, facendosi assistere dall'apposita Commissione costituita nell'ambito delle organizzazioni sindacali aziendali.

La Commissione è composta da tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto integrativo aziendale fra i dipendenti in servizio presso la Cassa.

Per la gestione del ricorso assistito dalla Commissione è prevista la seguente procedura.

#### Ricorso di prima istanza al Direttore Generale.

1. Il ricorso di prima istanza, corredato delle relative motivazioni, deve essere presentato entro 15 giorni dalla data di notifica del giudizio professionale, con comunicazione diretta all'azienda e per conoscenza alla Commissione;
2. la Commissione presenta proprie osservazioni entro i successivi 20 giorni;
3. entro il mese successivo il Direttore Generale comunica al dipendente e per conoscenza alla Commissione l'esito del ricorso.

#### Ricorso di seconda istanza al Presidente.

Per la presentazione e gestione del ricorso di seconda istanza si osservano le procedure ed i termini di decadenza di cui al paragrafo precedente, fatta eccezione per la decisione del Presidente, che deve intervenire entro tre mesi dalla data di presentazione delle osservazioni della Commissione.

\* \* \*

A richiesta della Commissione, la Direzione (nel ricorso di prima istanza) ed il Presidente (nel ricorso di seconda istanza) illustreranno, anche in assenza del dipendente interessato, i motivi che hanno dato luogo al giudizio impugnato.

Nel caso di esito negativo del ricorso, la Commissione potrà assistere il dipendente anche riguardo ad una eventuale sua richiesta di cambiamento di mansioni o di trasferimento ad altro ufficio (applicazione dell'ultimo comma dell'articolo 75 del CCNL 31.3.2015).

## **Art. 7**

### **TRASFERIMENTI**

#### **A) Trasferimenti d'ufficio**

Il trasferimento del lavoratore, ad iniziativa della Cassa, ad altra sede situata in comune diverso da quello ove è ubicato l'ufficio e/o la dipendenza presso cui il dipendente presta servizio, può essere disposto solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre i trasferimenti la Cassa terrà conto, in ogni caso, delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

Prima di disporre il trasferimento d'ufficio di un dipendente delle aree professionali, la Cassa verificherà se l'esigenza insorta possa essere soddisfatta accogliendo una delle domande di trasferimento avanzate da dipendenti in possesso dei requisiti corrispondenti a quelli richiesti dalla posizione da ricoprire.

Il trasferimento d'ufficio comporta il riconoscimento di 15 giorni di diaria; il trattamento non compete nel caso in cui:

- il comune dell'unità operativa di destinazione coincida con quello di residenza o domicilio del dipendente;
- l'unità operativa di destinazione disti non oltre 25 km dalla residenza o domicilio del dipendente;
- il trasferimento comporti comunque un avvicinamento alla residenza o al domicilio del dipendente pari almeno al 50% della precedente distanza

Con esclusione dei dipendenti che ricoprono i ruoli di titolare di filiale e di gestori corporate e private, nonché degli incaricati di sostituire i titolari delle filiali, il trasferimento d'ufficio, comporta un contributo spese mensile di euro:

- 50,00 nel caso in cui l'unità di destinazione del dipendente disti ~~da~~ oltre 40 e fino a 70 km dalla residenza o domicilio
- 100,00 nel caso in cui l'unità di destinazione del dipendente disti oltre 70 km dalla sua residenza o domicilio

Tale riconoscimento viene erogato, nella misura del 50% trascorsi 12 mesi dalla data di decorrenza del trasferimento, nella misura intera trascorsi 18 mesi dalla data di decorrenza del trasferimento; cessa con il venir meno della condizione, sopra prevista, che ne ha dato titolo; è erogato per 12 mensilità (con esclusione dei periodi di assenza dal servizio superiori al mese).

## B) Trasferimenti a domanda

Al dipendente che abbia avanzato domanda di trasferimento senza che la Cassa vi abbia dato seguito trascorsi tre anni dalla ricezione della domanda stessa, verrà riconosciuto un assegno mensile (da erogarsi per 12 mensilità annue) pari a € 50,00.

Il riconoscimento di tale assegno presuppone:

- che nella domanda di trasferimento siano state indicate non meno di 4 possibili destinazioni;
- che la distanza della sede di lavoro del dipendente disti oltre 40 km dalla propria residenza o domicilio;
- che il dipendente non goda dell'assegno di cui al 4° comma del paragrafo A), del presente articolo;

Sono esclusi dal trattamento:

- per la direzione generale, i Responsabili di Servizio, i Vice Responsabili di Servizio, i Responsabili di Settore e i Responsabili di Reparto;
- per la rete di vendita, i Titolari, i Sostituti dei Titolari e i Gestori Corporate e Private;
- comunque coloro che risultano collocati nel 3° e 4° livello dei quadri direttivi.

Il trattamento non è altresì dovuto:

- qualora la sede di lavoro costituisca la prima assegnazione di un neo assunto, ovvero faccia seguito a un trasferimento a domanda disposto nei cinque anni precedenti;
- qualora durante il previsto triennio il dipendente abbia trasferito la propria residenza o domicilio a una distanza inferiore ai 40Km dalla sede di lavoro.

\*\*\* \* \*\*\*

L'assegnazione del personale neo assunto sarà disposta in modo da favorire l'accoglimento delle richieste di trasferimento.

\*\*\*\*\*

**Art. 8****TRATTAMENTO DI MISSIONE**

Per le missioni effettuate nel territorio nazionale si applica l'art. 70 del CCNL 31.3.2015 con esclusione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo medesimo; il trattamento di diaria ivi previsto viene riconosciuto sulla base dei seguenti criteri:

misura	Condizioni
1/3	<p>a) Consumazione fuori sede del solo pasto meridiano; il pasto medesimo si presume comunque consumato fuori sede quando il rientro dalla missione, iniziata almeno in coincidenza con l'orario di entrata, avvenga dopo le ore 13.30.</p> <p>b) Consumazione del solo pasto serale; il pasto serale si presume comunque consumato fuori sede quando il rientro dalla missione (iniziata il pomeriggio) avvenga dopo le 21,00.</p>
2/3	<p>a) Consumazione fuori sede del pasto meridiano e di quello serale.</p> <p>b) La consumazione del pasto serale si considera comunque effettuata fuori sede nei seguenti casi:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) missione, iniziata in orario antimeridiano, con rientro dopo le ore 21,00;</li><li>2) missione di durata superiore a 10 ore (tempi di viaggio compresi);</li><li>3) consumazione del pasto serale e pernottamento.</li></ol>
3/3	- Consumazione dei due pasti giornalieri e pernottamento.

#### NOTE ESPLICATIVE.

1. La missione si intende iniziata dall'ora di partenza:

- a) dalla propria dimora abituale, se il dipendente ha iniziato il proprio orario di lavoro presso la sede comandata,
- b) dalla sede di lavoro se, prima della partenza per la sede comandata, il dipendente ha preso servizio presso la stessa sede di lavoro.

2. La missione si intende terminata con l'ora di rientro:

- a) presso la propria dimora abituale, se il dipendente ha concluso la propria attività lavorativa,
- b) presso la sede di lavoro alla quale è assegnato se il dipendente deve continuare la propria attività lavorativa.

## **Art. 9**

### **USO DELL'AUTOMEZZO DI PROPRIETA' PER RAGIONI DI SERVIZIO**

Al personale autorizzato all'uso dell'automezzo di proprietà per ragioni di servizio è dovuto un rimborso chilometrico rapportato alle percorrenze effettuate. La misura relativa verrà determinata dal 1° gennaio di ciascun anno con riferimento alle tabelle A.C.I. in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente (pubblicazione "costi analitici di alcuni tipi di autovetture, autofurgoni e motoveicoli"), assumendo a base il 100% degli importi medi riportati nelle tabelle medesime (costo medio di percorrenza degli autoveicoli in produzione) relativamente a percorrenze di 20.000 chilometri.

In applicazione dei suindicati criteri verranno previste le seguenti fasce di rimborso:

#### **AUTO A BENZINA**

1. auto fino a 1.000 c.c. di cilindrata (rif. Tabella A.C.I. "Autovetture a benzina in produzione fino a 1.000 c.c.")
2. auto da 1.001 c.c. a 1.500 c.c. di cilindrata (rif. Tabella A.C.I. "Autovetture a benzina in produzione da 1.001 c.c. a 1.500 c.c.")
3. auto oltre 1.500 c.c. di cilindrata (rif. Tabella A.C.I. "Autovetture a benzina in produzione da 1.501 c.c. a 2.000 c.c.")

#### **AUTO DIESEL**

1. auto fino a 1.500 c.c. di cilindrata (rif. Tabella A.C.I. "Autovetture a gasolio in produzione fino a 1.500 c.c.")
2. auto oltre 1.500 c.c. di cilindrata (rif. Tabella A.C.I. "Autovetture a gasolio in produzione da 1.501 c.c. a 2.500 c.c.")

#### **AUTO IBRIDE**

rimborso pari a quello sopra indicato per la auto benzina diminuito del 30%.

Per la corresponsione del rimborso di cui ai precedenti commi, si terrà conto delle percorrenze effettuate:

- dalla sede di lavoro alla sede comandata, se la prestazione è iniziata presso la sede di lavoro;
- dalla dimora abituale alla sede comandata, se la prestazione è iniziata presso la sede comandata.

## **Art. 10**

### **PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI**

#### **\*        *RETRIBUITI***

Al personale sono concessi permessi retribuiti:

- di giorni 3 lavorativi in caso di decesso del coniuge o del convivente o di un parente entro il 2° grado,
- di giorni 3 di calendario, di cui almeno 2 lavorativi, nel caso di decesso di un affine entro il 2° grado,
- di giorni 1 di calendario in caso di decesso di parenti od affini di 3° grado,
- di giorni 1 lavorativi nel caso di nascita di un figlio.

I permessi di cui sopra sono cumulabili fra loro e possono essere fruiti entro 7 giorni dalla data dell'evento che ne dà titolo.

I permessi medesimi assorbono i congedi retribuiti previsti per gli stessi eventi dall'art. 1 (commi 1 e 2) del Decreto Interministeriale 278/2000 di attuazione dell'art. 4 comma 1 della Legge 53/2000.

#### **\*        *NON RETRIBUITI***

Per motivi personali e familiari, il personale può fruire di permessi non retribuiti per numero 3 giorni all'anno, da utilizzarsi a giornate intere.

\*\*\*\*\*

Il testo del Decreto Interministeriale richiamato nel presente articolo è riprodotto nella intranet aziendale.

## **Art. 11**

### **PERMESSI AI LAVORATORI STUDENTI**

Ai lavoratori studenti vengono concessi, per motivi di studio, permessi straordinari secondo quanto previsto dal presente articolo.

#### **Permessi retribuiti**

- Scuola media superiore
  - per esami intermedi: 5 giorni lavorativi, oltre a quelli di effettivo svolgimento delle prove di esame;
  - per l'esame di diploma: 10 giorni lavorativi, oltre a quelli di effettivo svolgimento delle prove di esame.
- Facoltà universitarie
  - per ogni esame previsto dal piano di studi della facoltà: 1 giorno lavorativo, oltre a quelli di effettivo svolgimento della prova di esame;
  - per preparazione e discussione della tesi di laurea:
    - preparazione: 15 giorni lavorativi, fruibili nei sei mesi precedenti la discussione della tesi e frazionabili a discrezione del dipendente;
    - discussione: 1 giorno.

Per i corsi di studio ad indirizzo artistico e per le cosiddette “lauree brevi”, sono dovuti permessi straordinari per le sole giornate di esame.

Le richieste di permesso straordinario debbono essere presentate con un preavviso di almeno cinque giorni.

#### **Permessi non retribuiti**

La concessione di permessi non retribuiti ai lavoratori studenti resta disciplinata dalla Legge 53/2000 e dal relativo decreto di attuazione 278/2000 ed eventuali loro modificazioni od integrazioni.

\* \* \* \* \*

Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono integralmente quanto previsto in materia dall'art. 61 del C.C.N.L. 31.3.2015, salvo quanto previsto dal 4°, 5° e 6° comma dell'articolo medesimo.



## **Art. 12 PERMESSI E CONGEDI PER MOTIVI VARI**

Oltre ai congedi di maternità/ paternità previsti dalla normativa vigente fino al compimento del dodicesimo anno, il dipendente, nel caso di ricovero ospedaliero (anche giornaliero) dei figli medesimi di età compresa tra gli otto e i dodici anni compiuti, può richiedere, nel periodo, un congedo straordinario non retribuito per il periodo di ricovero, con il limite massimo di un mese.

\*\*\*\*\*

La normativa di riferimento è riprodotta nella intranet aziendale.

### **Art. 13**

#### **VOLONTARIATO**

I lavoratori che nell'ambito del comune di abituale dimora prestino opera volontaria e gratuita in favore di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui alla Legge 266/1994 possono usufruire – compatibilmente con le esigenze di servizio – di forme di flessibilità di orario, comportanti il recupero delle relative prestazioni lavorative nei giorni immediatamente successivi.

#### **NOTA A CHIARIMENTO**

Ai fini della concessione della flessibilità, il dipendente dovrà presentare idonea attestazione di appartenenza rilasciata dall'associazione; l'attività di volontariato deve essere comunicata all'azienda, di norma, almeno con 3 giorni di anticipo e dovrà essere documentata volta per volta da apposita certificazione; è stabilito indicativamente il limite massimo di un intervento di volontariato alla settimana.

## **Art. 14**

### **MISURE DI SICUREZZA - CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI**

#### **Misure di sicurezza**

Le iniziative per garantire la sicurezza del lavoro vengono attuate dall'azienda in osservanza delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti, avendo particolare riguardo alle misure da adottarsi per la protezione dei lavoratori da atti criminosi (rapine – furti con destrezza, ecc.).

La ricerca delle soluzioni più idonee a raggiungere lo scopo si baserà sul presupposto che in nessun caso i provvedimenti potranno prevedere mezzi implicanti comportamenti non passivi del personale e terrà conto delle diverse situazioni ambientali che caratterizzano i luoghi di lavoro.

Riguardo al problema specifico dei furti con destrezza, saranno messe in atto, con la necessaria gradualità, idonee misure di prevenzione, quali ad esempio box di cassa, vetrate e ripiani di appoggio. A tali effetti l'Azienda prenderà in considerazione le proposte che saranno avanzate dalle OO.SS. circa le misure da adottarsi e, comunque, sottoporrà alle stesse gli interventi programmati, per un preventivo esame di merito.

Nei confronti dei dipendenti coinvolti in eventi criminosi, la Cassa, compatibilmente con le esigenze operative, prenderà in esame le eventuali richieste di avvicendamento, aspettativa o trasferimento.

Il dipendente che, in quanto coinvolto in atti criminosi, si sottoponga ad accertamenti medici specialistici verrà rimborsato della relativa spesa documentata.

Lo sportello che ha subito eventi criminosi rimarrà chiuso al pubblico per l'intera giornata.

#### **NOTA A VERBALE**

In relazione alle osservazioni formulate dalle Organizzazioni Sindacali Aziendali, la Cassa avrà cura di limitare ai casi di assoluta necessità l'utilizzo di propri dipendenti per lo svolgimento del servizio trasporto valori, adottando ogni possibile accorgimento affinché il compito possa essere svolto senza rischi per gli interessati.

#### **Condizioni igienico ambientali**

Le OO.SS. aziendali potranno verificare, durante l'orario di lavoro, l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e segnalare all'azienda gli interventi necessari.

In relazione alle osservazioni avanzate dalle OO.SS., l'Azienda adotterà i provvedimenti utili al superamento delle situazioni segnalate

I dipendenti, su prescrizione del medico curante ed a spese dell'Azienda, possono sottoporsi a visita medica specialistica per accertare se eventuali elementi nocivi, rilevati nell'ambiente di lavoro, abbiano causato danni o infermità o quantomeno possano incidere sul loro stato di salute.

\*\*\*\*\*

Al fine di consentire alle OO.SS. l'acquisizione di una adeguata conoscenza delle situazioni e delle iniziative intraprese in materia di sicurezza sul lavoro e condizioni igienico ambientali, le parti si incontreranno con cadenza semestrale a richiesta delle OO.SS.. In tale sedi l'azienda prenderà in esame le proposte che le medesime OO.SS. avanzeranno in materia.

## **Art. 15**

### **PARI OPPORTUNITA'**

Ai sensi dell'art.15 del C.C.N.L. 31.3.2015, è costituita una Commissione Paritetica Permanente per l'analisi e valutazione congiunta della materia delle "pari opportunità", anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi delle Legge 125/1991, con l'obiettivo di valorizzare il lavoro femminile.

La Commissione è composta:

da due dirigenti per ciascuna delle sigle sindacali firmatarie del presente contratto;

da rappresentanti dell'azienda.

La Commissione ha la funzione di rilevare situazioni aziendali che risultino lesive del principio di "parità" fra i dipendenti; a tale scopo l'azienda è tenuta a fornire alla Commissione i dati relativi alle assunzioni, alle mansioni, alla mobilità, allo sviluppo professionale ecc.

## **Art. 16**

### **REPERIBILITA'**

Ai sensi dell'art. 40 del C.C.N.L. 31.3.2015, l'azienda ha facoltà di richiedere la reperibilità:

- a) al personale necessario per l'estrazione dei valori;
- b) agli addetti a sistemi di sicurezza;
- c) agli addetti a presidi di impianti tecnologici;
- d) agli addetti ai servizi automatizzati all'utenza;
- e) agli addetti alla guida di auto-moto-veicoli.

In tal caso gli interessati potranno assentarsi solo previa segnalazione alla Direzione, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

Ai dipendenti posti in reperibilità si applica il trattamento previsto dall'art. 40 del C.C.N.L. 31.3.2015.

### **INTERVENTI STRAORDINARI**

Gli interventi eccezionalmente operati da dipendenti che, sebbene non preventivamente posti in reperibilità, si siano attivati, trovandosi nelle condizioni occorrenti, per effettuare gli interventi medesimi, saranno compensati come indicato dall'articolo 40 del C.C.N.L. 31.3.2015.

\*\*\*\*\*

**Art. 17****PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA O INFORTUNIO**

La durata massima del periodo di aspettativa non retribuita e senza decorso dell'anzianità fruibile a richiesta dei dipendenti in base all'art. 58 del CCNL 31.3.2015, viene elevata da 8 a 12 mesi e nel caso di più richieste da 12 a 24 mesi.

**Art. 18****AUTOMATISMI ECONOMICI PER I DIPENDENTI ASSUNTI ANTECEDENTEMENTE AL  
19.12.1994 NELLA 1° - 2° e 3° AREA PROFESSIONALE****A) ASSUNTI NEL 1° LIVELLO DELLA 3^ AREA PROFESSIONALE**

(già grado IV)

	Tempi di maturazione	Beneficio
1° beneficio	– Dopo 4 anni di permanenza nel 1° livello della 3^ area professionale	- Passaggio al 2° livello retributivo della 3^ area professionale
2° beneficio	1. Dopo 12 anni di servizio 2. Dopo 8 anni di servizio se in possesso di diploma di scuola media superiore che dia accesso ad una facoltà universitaria	– Passaggio al 3° livello retributivo della 3^ area professionale
3° beneficio	– Dopo 14 anni di servizio o 6 anni di permanenza nel 3° livello retributivo della 3^ area professionale	– Assegno economico (aggiuntivo alla retribuzione di livello) pari all'90% della differenza fra la voce "stipendio" del 3° livello della 3^ area professionale e quella del 4° livello dell'area medesima, per 13 mensilità.
4° beneficio	– Dopo 28 anni di servizio e 5 anni di permanenza nel 3° livello retributivo della 3^ area professionale.	– Passaggio al 4° livello retributivo della 3^ area professionale



B) ASSUNTI NEL 3° LIVELLO DELLA 2^ AREA PROFESSIONALE

(già grado V)

	Tempi di maturazione	Beneficio
1° beneficio	Dopo 5 anni di servizio	- Passaggio al 1° livello retributivo della 3^ area professionale
Benefici successivi	Tempi di maturazione di cui alla lettera A), salvo il caso del 3° beneficio che si acquisisce dopo aver maturato 6 anni di anzianità nel 3° livello della 3^ area professionale.	- 2°, 3° e 4° beneficio di cui alla lettera A)

C) ASSUNTI NEL 1° E 2° LIVELLO DELLA 2^ AREA PROFESSIONALE

(già personale subalterno)

	Tempi di maturazione	Beneficio
1° beneficio	– Dopo 5 anni di servizio	– Euro 27,89 per 13 mensilità annue
2° beneficio	– Dopo 10 anni di servizio	– Euro 27,89 per 13 mensilità annue

3° beneficio	– Dopo 12 anni di servizio (ogni anno di servizio nella 2^ area professionale, prestato presso le Filiali , viene moltiplicato per 1,25)	– Passaggio al 3° livello retributivo della 2^ area professionale
4° beneficio	– Dopo 5 anni di permanenza nel 3° livello della 2^ area professionale	– Passaggio al 1° livello retributivo della 3^ area professionale
5° beneficio	– Dopo 4 anni di permanenza nel 1° livello retributivo della 3^ area professionale	- Passaggio al 2° livello retributivo della 3^ area professionale

6° beneficio	– Dopo 12 anni di appartenenza nella 3^ area professionale (8 se in possesso di diploma di scuola media superiore che dia accesso ad una facoltà universitaria)	– Passaggio nel 3° livello retributivo della 3^ area professionale
7° beneficio	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dopo 6 anni di permanenza nel 3° livello della 3^ area professionale, nel caso in cui sia stato usufruito il 3° beneficio.</li> <li>2. Dopo 25 anni di servizio nel caso in cui non sia stato usufruito il 3° beneficio.</li> </ol>	– Assegno economico (aggiuntivo alla retribuzione di livello) pari al 90% della differenza fra la voce “stipendio” del 3° livello della 3^ area professionale e quella del 4° livello dell’area medesima, per 13 mensilità.
8° beneficio	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dopo 30 anni di servizio e 5 anni di permanenza nel 3° livello della 3^ area professionale, nel caso in cui sia stato usufruito il 3° beneficio</li> <li>2. Dopo 30 anni di servizio o 5 anni di permanenza nel 3° livello della 3^ area professionale, nel caso di non fruizione del 3° beneficio</li> </ol>	– Passaggio al 4° livello retributivo della 3^ area professionale

## ASSUNTI NELLA 1^ AREA PROFESSIONALE

(ex personale ausiliario)

Tempi di maturazione	Beneficio
dopo 5 anni di servizio	Euro 22,47 mensili per 13 mensilità annue
dopo 10 anni di servizio	ulteriori Euro 22,47 mensili per 13 mensilità annue

Per i dipendenti part-time i suindicati benefici vengono riconosciuti proporzionalmente all'orario di lavoro contrattualmente osservato

\* \* \*

La normativa di cui al presente articolo disciplinante i benefici economici per automatismo sostituisce integralmente le norme di cui agli articoli 10, 12 e 14 del C.C.N.L. A.C.R.I.19/12/1994 (ferma restando l'applicazione del beneficio di cui al 2° comma dell'art.10 del contratto medesimo) richiamate dall'articolo 110 del C.C.N.L 31.3.2015.

Ai fini dell'applicazione di detti benefici sono riconosciute le pregresse anzianità di servizio, equiparando le "anzianità di grado" maturate nel precedente sistema di classificazione del personale alle "anzianità di permanenza" nei livelli retributivi introdotti dal nuovo sistema di classificazione (C.C.N.L. 11.07.1999).

Nell'ipotesi di passaggio dalla 2^ alla 3^ area professionale è in facoltà dell'azienda:

- mantenere fermo l'utilizzo;
- conferire mansioni superiori;
- affidare mansioni di natura promiscua.

Per l'attribuzione dei benefici di cui ai commi che precedono, si richiede che nei tre anni precedenti a quello di maturazione del beneficio non siano state riportate valutazioni professionali di "insufficiente", così come definite nella Norma Operativa aziendale in tema di "valutazione delle competenze (valutazione professionale – art. 75 CCNL)".

**Art. 19****AUTOMATISMI ECONOMICI****REGIME PER I DIPENDENTI ASSUNTI SUCCESSIVAMENTE AL 19/12/1994 NELLA 2<sup>A</sup> E 3<sup>A</sup> AREA PROFESSIONALE**

Al personale assunto successivamente al 19.12.1994 nella 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> area professionale sono riservati i seguenti benefici economici per automatismo:

ASSUNTI AL 1° LIVELLO DELLA 3 <sup>A</sup> AREA PROFESSIONALE	
tempi di maturazione	benefici
1) dopo 4 anni di anzianità	passaggio al 2° livello della 3° area professionale
2) dopo 12 anni di anzianità	assegno economico pari alla differenza tra la voce stipendio del 3° livello retributivo della 3 <sup>a</sup> area professionale e del 2° livello retributivo della 3 <sup>a</sup> area professionale (per 13 mensilità)
3) dopo 24 anni di anzianità	assegno economico di Euro 76,55 (per 13 mensilità)
Gli assegni economici di cui ai punti 2 e 3:	
1. non spettano o vengono riassorbiti in presenza della fruizione del trattamento economico corrispondente: <ul style="list-style-type: none"><li>○ al 3° livello della 3<sup>a</sup> area professionale quanto all'assegno economico sub 2,</li><li>○ al 4° livello della 3<sup>a</sup> area professionale quanto all'assegno economico sub 3,</li></ul>	
2. vengono periodicamente adeguati in base alle percentuali di aumento applicate alla "paga di livello" contrattuale della 3 <sup>a</sup> area professionale;	
3. vengono erogati ai dipendenti part-time in misura ridotta proporzionalmente all'orario di lavoro contrattuale;	
4. ai fini della ripartizione (scala parametrica) del Premio di Produttività aziendale, gli assegni economici sub 2 e 3 sono parificati, rispettivamente, al 3° e 4° livello della 3 <sup>a</sup> area professionale;	
5. vengono riconosciuti al personale già in servizio alla data di decorrenza del presente Contratto Integrativo, tenendo conto dell'anzianità maturata sino alla medesima data.	

ASSUNTI NELLA 2 <sup>A</sup> AREA PROFESSIONALE	
tempi di maturazione	benefici
1) dopo 7 anni di anzianità	assegno economico mensile di Euro 27,89 (per 13 mensilità annue)

2) dopo 14 anni di anzianità	ulteriore assegno economico mensile di Euro 27,89 (per 13 mensilità annue)
Gli assegni economici mensili di cui sopra: <ul style="list-style-type: none"> <li>- restano assorbiti nel caso di avanzamento alla 3^ area professionale;</li> <li>- vengono erogati ai dipendenti part-time in misura ridotta proporzionalmente all'orario di lavoro contrattuale</li> </ul>	
A) L'avanzamento alla 3^ area professionale comporta il riconoscimento degli automatismi economici previsti per detta area, con decorrenza dei relativi tempi di maturazione dalla data dell'avanzamento medesimo;  B) Ai dipendenti che risultino aver beneficiato di detto avanzamento antecedentemente alla decorrenza del presente contratto integrativo verrà riconosciuta l'anzianità già maturata nella 3^ area ai fini dell'attribuzione del 1° beneficio;	

\*\*\* \* \*\*\*

Per l'attribuzione dei benefici di cui al primo comma si richiede che nei tre anni precedenti a quello di maturazione del beneficio non siano state riportate valutazioni professionali di “insufficiente”, così come definite nella Norma Operativa aziendale in tema di “valutazione delle competenze (valutazione professionale – art. 75 CCNL)”.

I benefici economici di cui al presente articolo sostituiscono integralmente quelli previsti dagli artt. 10 e 12 del C.C.N.L. A.C.R.I. 19.12.1994, richiamato dall'articolo 110 del C.C.N.L. 31.3.2015 .

## **Art. 20**

### **PROVVIDENZE PER I LAVORATORI STUDENTI**

In favore dei dipendenti che continuano gli studi dopo l'assunzione, la Cassa riconoscerà le seguenti provvidenze

A) Diploma di scuola media superiore conseguito successivamente al 4° anno di servizio

Euro 170,43

B) Iscrizione ad una facoltà universitaria

Euro 103,29 per ogni anno del corso legale di laurea, più uno

C) Diploma di laurea

1) Conseguitamento in base all'ordinamento anteriore al D.M. 3.11.1999, n.509

Euro 103,29 per la laurea

Euro 51,65 per la laurea breve

2) Conseguitamento in base all'ordinamento introdotto dal D.M. 3.11.1999, n.509

Euro 123,95 laurea

Euro 77,47 laurea specialistica

Le provvidenze di cui al presente articolo saranno riconosciute previa presentazione della necessaria certificazione.

Il trattamento di cui al presente articolo sostituisce integralmente le analoghe provvidenze previste ai commi 7 e 8 dell'articolo 62 del C.C.N.L. 31.3.2015.

## **Art. 21**

### **INDENNITA' DI PRESENZA / TICKET PASTO**

I dipendenti hanno diritto a un ticket pasto giornaliero di € 7,00 ovvero a una indennità di presenza di € 4,12 per ogni giornata di servizio, con le modalità di seguito descritte.

Ai fini dell'erogazione del trattamento i dipendenti possono optare per una delle seguenti combinazioni:

<b>OPZIONI</b>	<b>TICKET PASTO</b>	<b>INDENNITA' DI PRESENZA</b>
<b>1)</b>	Euro 7 giornalieri	=
<b>2)</b>	=	Euro 4,12 giornalieri

La suindicata misura di ticket è stata determinata tenendo conto delle componenti retributive di cui all'appendice n° 6 ed è suscettibile di variazioni in ragione di quanto previsto nella richiamata appendice.

#### **CRITERI DI EROGAZIONE DEL TICKET PASTO**

Il ticket è dovuto, nella misura opzionata, per ogni giornata di servizio in cui il dipendente ha effettuato l'intervallo meridiano.

Non è dovuto al personale inviato in missione comportante trattamento di diaria.

#### **CRITERI DI EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI PRESENZA**

L'indennità è dovuta nella misura opzionata ed è corrisposta in base alle giornate di effettivo servizio in cui il dipendente ha effettuato l'intervallo meridiano; l'indennità non è dovuta al personale inviato in missione comportante trattamento di diaria.

#### **MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEL TICKET PASTO**

I buoni pasto saranno accreditati sull'apposita card alla fine di ciascun mese in quanto utilizzabili e di competenza del mese immediatamente successivo; i buoni pasto saranno quantificati sulla base delle giornate lavorative comprese nel mese di competenza stesso e ridotti in relazione alle assenze effettuate nel mese immediatamente precedente a quello della consegna.

#### **PERSONALE PART-TIME**

- **con rientri pomeridiani** per i giorni di effettivo rientro viene riconosciuto al dipendente un ticket di euro 7 giornalieri.
- **senza rientri pomeridiani** viene riconosciuto al dipendente un ticket di euro 4 giornalieri.

## **Art. 22**

### **PREMIO DI ANZIANITA'**

Ai dipendenti che abbiano compiuto 25 anni di servizio verrà riconosciuto un premio di anzianità pari al 150% della retribuzione ordinaria del mese di dicembre relativa all'anno in cui risulta maturata la suddetta anzianità.

Il premio verrà erogato entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di compimento dei 25 anni di servizio a condizione che il dipendente non abbia riportato una valutazione professionale “insufficiente” così come definita nella Norma Operativa a in tema di “valutazione delle competenze (valutazione professionale – art. 75 CCNL”).

Per il personale che abbia trasformato il rapporto di lavoro da full-time a part-time, o viceversa, la corresponsione del premio di anzianità avverrà sulla base dei seguenti criteri:

- anzianità utile = 25 anni di servizio computando sia i periodi trascorsi a tempo pieno sia quelli prestati a tempo parziale;
- calcolo del premio = dal 150% della retribuzione ordinaria di dicembre, calcolata per un full-time dello stesso livello ed anzianità, si deduce un importo proporzionale al minor orario di lavoro osservato durante il periodo di servizio part-time.



**Art. 23****LAVORO DOMENICALE (1^ - 2^ e 3^ area professionale)**

Nel caso in cui ricorrano esigenze di carattere straordinario e/o eccezionale la Cassa può richiedere prestazioni lavorative nella giornata di domenica ai sensi e con gli effetti di cui all'articolo *107 del C.C.N.L. 31.3.2015*.

Ad integrazione del trattamento previsto da detto articolo, al dipendente chiamato a fornire prestazioni in giornata di domenica, verrà riconosciuto un compenso di Euro 18,08.

**Art. 24****INDENNITA' DI PREPOSIZIONE**

Ai responsabili di Distretto ed ai titolari di Filiale appartenenti alla categoria dei quadri direttivi ed alla 3<sup>a</sup> area professionale viene corrisposta un'indennità di preposizione - per 12 mensilità annue - nelle misure mensili appresso indicate:

<b>RESPONSABILE DI DISTRETTO</b>	<b>Euro 550,00</b>
<b>FILIALI DI I e II CATEGORIA</b>	<b>Euro 550,00</b>
<b>FILIALI DI III e IV CATEGORIA</b>	<b>Euro 480,00</b>
<b>FILIALI DI V CATEGORIA</b>	<b>Euro 380,00</b>

Le indennità di cui sopra:

- si cumulano con gli assegni di ruolo previsti nell'allegato n° 2 del presente contratto;
- cessano con il cessare dell'incarico e non sono dovute per periodi di assenza dal servizio superiori ad un mese, escluse le assenze per ferie;

## **Art. 25**

### **INDENNITA' DI REGGENZA**

Ai dipendenti inquadrati nella categoria dei quadri direttivi e nella 3<sup>a</sup> area professionale incaricati di sostituire i Titolari delle Filiali nel caso di loro assenza od impedimento, viene corrisposta un'indennità di reggenza per dodici mensilità annue nelle misure mensili appresso indicate:

FILIALI DI I e II CATEGORIA	Euro 300,00
FILIALI DI III e IV CATEGORIA	Euro 200,00
FILIALI DI V CATEGORIA	Euro 150,00

Le indennità di cui sopra:

- si cumulano con gli assegni di ruolo previsti nell'allegato n° 2 del presente contratto;
- cessano con il cessare dell'incarico e non sono dovute per periodi di assenza dal servizio superiori ad un mese, escluse le assenze per ferie.

### ***DICHIARAZIONE DELLE PARTI***

Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento complessivo riconosciuto ai sostituti dei Titolari di filiale in applicazione del presente articolo e per effetto dell'inquadramento previsto nell'allegato n° 2 del Contratto Integrativo, costituisce un trattamento complessivamente superiore a quello previsto dal CCNL 31.3.2015 agli artt. 83, terzo comma e 98, terzo comma, che pertanto non trovano applicazione.

## **Art. 26**

### **PREMIO AZIENDALE**

In applicazione dei criteri informativi contenuti nell'articolo 48 del C.C.N.L. 31.3.2015 e fermo restando quant'altro previsto in detto articolo, il premio aziendale da erogarsi al personale per l'anno 2016 (cassa 2017) e successivi viene articolato in tre parti:

- la prima correlata al Risultato Lordo di Gestione come di seguito definito;
- la seconda correlata al “Risultato delle Attività Finanziarie Relative alla Movimentazione in Titoli di Proprietà” come di seguito definito;
- la terza rapportata agli incrementi di produttività registrati.

### ***PARTE PRIMA***

- **Calcolo dell'importo complessivo**

- L'importo complessivo della parte prima del premio, da erogarsi annualmente al personale secondo i criteri di cui al successivo paragrafo “Ripartizione ed Erogazione delle tre parti di premio” è pari ad una somma corrispondente al **5%** del Risultato Lordo di Gestione dell'anno di competenza composto e rettificato come segue (voci del bilancio IAS/IFRS e tabelle di nota integrativa):

#### **COMPOSIZIONE:**

- **voce 120 Margine di Intermediazione**
- **voce 150 - Spese amministrative:**
  - a) spese per il personale;
  - b) altre spese amministrative.
- **voce 190 -/+ Altri oneri/proventi di gestione**

#### **RETTIFICHE da apportare alle voci suddette:**

- voce 190: sopravvenienze attive ( - )
- voce 190: sopravvenienze passive ( + )
- “Risultato delle Attività Finanziarie Relative alla Movimentazione in Titoli di Proprietà”, così come qui di seguito definito:

**Il " Risultato delle Attività Finanziarie Relative alla Movimentazione in Titoli di Proprietà", sarà individuato dalla somma algebrica delle seguenti voci di bilancio:**

voce conto economico	tabella nota integrativa (parte C)	voce tabella	descrizione
<b>80</b>			<b>Risultato netto dell'attività di negoziazione</b>
	4.1	1	Attività finanziarie di negoziazione
<b>100</b>			<b>Utili/Perdite da cessione o riacquisto</b>
	6.1	attività.3	Attività finanziarie disponibili per la vendita
		attività.4	Attività finanziarie detenute fino alla scadenza

## *PARTE SECONDA*

- Calcolo dell'importo complessivo

Per la definizione dell'importo complessivo della seconda parte del premio si procede come segue:

- ✓ si determina il risultato algebrico della seguente sommatoria:
  - ❖ voce 120 – a) del bilancio "Rettifiche su Crediti" (segno -);
  - ❖ Risultato Lordo di Gestione come composto e rettificato per il calcolo della prima parte del premio (segno +);
  - ❖ "Risultato delle Attività Finanziarie Relative alla Movimentazione in Titoli di Proprietà", come sopra definite (segno +);
- ✓ sull'eventuale risultato di segno positivo si determina la seconda parte di premio, nella misura del 2%.

Esemplificazione di calcolo della seconda parte del premio:

- ✓ Risultato Lordo di Gestione (definizione prima parte del premio) = 1.000
- ✓ Risultato delle Attività Finanziarie Relative alla Movimentazione in Titoli di Proprietà = 500
- ✓ Rettifiche su Crediti = 1.200
- Base di calcolo della seconda parte del premio:  
 $-1.200 + 1.000 + 500 = 300$
- Seconda parte del premio (applicazione aliquota):  
 $300 * 2\% = 6$

### **PARTE TERZA**

<b>CRITERI</b>	
Raffronto dalla somma della voce di bilancio 60 (commissioni nette) registrato nell'anno di competenza, rispetto alla media aritmetica semplice dello stesso valore relativo ai tre esercizi immediatamente precedenti.	
Erogazioni previste per il caso di incrementi derivanti dal suddetto raffronto	
Incrementi:	Importo complessivo da distribuire
- pari ad almeno il 4,00%	€ 350.000,00
- pari ad almeno il 2,00%	€ 200.000,00
Presupposto per l'erogazione della quota	
Utile lordo dell'esercizio di competenza, come di seguito definito almeno pari al valore di € 5.000.000	

<b>DEFINIZIONE UTILE LORDO DI ESERCIZIO</b>
Per utile lordo dell'esercizio si intende la somma algebrica tra la voce "utile (perdite) dell'attività corrente al lordo delle imposte" (voce 250 del bilancio) e le voci "utile/perdita da cessione/riacquisto di attività finanziarie disponibili per la vendita, per la parte relativa alla cessione di partecipazioni e dei titoli immobilizzati" (voce 100 sub b. del bilancio), "utile/perdita da cessione/riacquisto di attività finanziarie detenute sino alla scadenza" (voce 100 sub c. del bilancio), "altri oneri/proventi di gestione, per la parte relativa a sopravvenienze attive diverse e sopravvenienze passive diverse" (voce 190 del bilancio), "utile/perdita delle partecipazioni" (voce 210 del bilancio), "risultato netto della valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali" (voce 220 del bilancio) e "utile/perdita da cessione di investimenti" (voce 240 del bilancio).

### **Ripartizione ed erogazione delle tre parti di premio**

1	Responsabili delle Aree della D.G. Responsabili degli Uffici di Direzione Generale – 1° gruppo	297
2	Responsabili di Distretto Titolari di Filiali di 1^ categoria	275
3	Responsabili degli Uffici di Direzione Generale – 2° gruppo Titolari di Filiali di 2^ categoria	252
4	Responsabili degli Uffici di Direzione Generale – 3° e 4° gruppo Titolari di Filiali di 3^ categoria Quadri Direttivi 4° livello	231
5	Titolari di Filiali di 4^ categoria Responsabili degli Uffici di Direzione Generale – 5° gruppo Vice Responsabili degli Uffici di Direzione Generale Quadri Direttivi 3° livello	212
6	Responsabili di Settore degli Uffici di Direzione Generale Quadri Direttivi 2° livello	202
7	Titolari di Filiali di 5^ categoria Gestori Corporate Gestori Private Coordinatori di Reparto degli Uffici di Direzione Generale e Quadri Direttivi 1° livello, dipendenti della 3 area 4° livello	191
8	Gestori Affluent Dipendenti della 3 area 3° livello	170
9	Gestori Multisegmento Gestori Family Dipendenti della 3^ area professionale 2° livello	149
10	Operatori di front-office Dipendenti della 3^ area professionale 1° livello	127
11	Dipendenti della 2^ area professionale	106
12	Dipendenti della 1^ area professionale	100

Note:

- nei casi in cui il livello retributivo del dipendente comporti l'applicazione di un coefficiente della scala parametrica diverso da quello indicato per il ruolo ricoperto, si applica il coefficiente più favorevole;
- gli assegni economici riportati ai punti 2 e 3 della tabella dell'art. 19 sono parificati, rispettivamente, al 3° e 4° livello della 3^ area professionale.

Fermo quanto previsto dall'art. 48 del CCNL 31.3.2015, l'erogazione del premio è esclusa anche nell'ipotesi in cui il Risultato Lordo di Gestione, così come risultante dal bilancio dell'esercizio di competenza, risulti inferiore ad € 10.000.000,00; a tale fine, il Risultato Lordo di Gestione è da intendersi così composto:

- Voce 120 Margine di Intermediazione
- Voce 150 – Spese Amministrative
- Voce 190 – Altri oneri/Proventi di gestione.

## **PERSONALE SOMMINISTRATO**

L'ammontare del Premio di Produttività risultante dall'applicazione del presente accordo viene erogato anche ai lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione, sulla base dei seguenti specifici criteri:

- applicazione del parametro 127 della scala parametrica; riconoscimento a condizione che l'utilizzo del lavoratore si sia protratto per almeno un mese;
- corresponsione in tanti dodicesimi quanti risultano i mesi interi di attività prestati nel corso dell'anno di riferimento del Premio.

## **NORME COMUNI ALLE TRE PARTI DEL PREMIO AZIENDALE**

- la quota di premio spettante al personale part-time verrà determinata in proporzione all'orario di lavoro contrattuale;
- il premio aziendale viene erogato entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza;
- il premio aziendale non viene corrisposto ove, da parte del dipendente, sia stata riportata una valutazione professionale "insufficiente", così come definita nella Norma Operativa aziendale in tema di "valutazione delle competenze (valutazione professionale – art. 75 CCNL)".
- per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le norme contenute nell'art. 48 del CCNL 31.3.2015.

Nota: con congruo anticipo rispetto alla data di corresponsione del premio aziendale, la Cassa comunicherà alle OO.SS. aziendali i dati utili per la relativa quantificazione.



## **Art. 27**

### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – CONTRIBUZIONE AL FONDO PENSIONI AZIENDALE**

Fatto salvo quanto previsto dai commi da 1 a 5 dell'art. 81 del CCNL 31.3.2015, costituiscono base utile per il computo degli accantonamenti al T.F.R. stesso i seguenti trattamenti di carattere economico:

- indennità di rischio (art. 4);
- assegni economici per automatismo (artt. 18 e 19);
- indennità di presenza (art. 21)
- indennità di preposizione (art. 24);
- indennità di reggenza (art. 25);
- assegni di ruolo di cui all'allegato n° 2;
- ex premio di rendimento (appendice 1);
- assegno ex accordo 5.12.1984 (appendice 2);
- contributo familiare (appendice 8);

La norma di cui sopra si applica anche alla contribuzione della Cassa al Fondo Pensioni Aziendale in virtù della formula di rinvio contenuta nel Regolamento del Fondo medesimo.

Nei termini ed agli effetti del presente contratto si applica il comma 6 dell'art.81 del CCNL 31.3.2015 fatta salva eventuale modifica nel prossimo CCNL circa il termine ultimo di applicazione in essa riportato cioè 31-12-2018.

Non costituiscono, viceversa, base utile per il computo degli accantonamenti del T.F.R. e per il calcolo della contribuzione della Cassa al Fondo Pensioni Aziendale, i seguenti trattamenti di carattere economico:

- contributo spese trasferimenti d'ufficio (art. 7. Appendice n° 5);
- diarie (*artt. 7 e 8*);
- rimborso chilometrico per missioni (art. 9);
- compenso per reperibilità (art. 16);
- provvidenze per i lavoratori studenti (art. 20);
- ticket-pasto (art. 21);
- premio di anzianità (art. 22);
- compenso per lavoro domenicale (art. 23);
- premio aziendale di produttività (art. 26);

- contributo al Fondo di Solidarietà aziendale (appendice 3);
- contributo al Fondo Pensioni Aziendale (appendice 4);
- contributo per non residente nell'isola d'Elba (appendice 5);
- premio assicurativo kasco (appendice 7)

**Art. 28**

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto integrativo decorre dall'1.4.2016 e scadrà il 31.12.2019.

\*\*\*\*\*

Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, fermi restando gli specifici richiami alle disposizioni del C.C.N.L. contenuti nei singoli articoli, si rendono applicabili le norme dello stesso C.C.N.L. 31.3.2015.

Volterra, 2.9.2016

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali

La Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.

### **CLASSIFICAZIONE FILIALI**

Agli effetti degli inquadramenti (e connessi trattamenti retributivi) degli appartenenti alla Terza Area Professionale e alla categoria dei Quadri Direttivi, la Cassa di Risparmio di Volterra SpA comunica alle Organizzazioni Sindacali Aziendali i criteri utilizzati per la classificazione delle proprie filiali, precisandone i risultati.

Il sistema di classificazione utilizzato prende a riferimento, quale indicatore dell'entità e qualità dei volumi e servizi, nonché della complessità gestionale ed operativa delle filiali, il numero dei gestori addetti alle filiali medesime sulla base dei seguenti criteri:

1. calcolo del portafoglio clienti complessivo dell'unità operativa effettuato con la logica del "Family Equivalent" (che, anche attraverso analisi di marketing comportamentale, determina il "peso" gestionale di ogni singolo cliente per ciascun segmento di clientela); ciò consente di determinare carichi di lavoro omogenei per i singoli gestori;
2. divisione del portafoglio totale come sopra calcolato per 1.300 (numero di clienti inteso come carico "ideale" per ciascun gestore) computando le frazioni superiori allo 0.70%;
3. assegnazione a ciascuna filiale di un punto per ogni gestore (la differente consistenza dei portafogli assegnati ai vari ruoli di gestore è implicita nell'essersi utilizzato quale base di riferimento il "Family Equivalent");
4. individuazione di 5 gruppi di filiali e classificazione delle stesse tenendo conto del punteggio come determinato al punto precedente nonché della massa amministrata, intesa come sommatoria degli impieghi e della raccolta diretta e indiretta;
5. classificazione delle filiali di nuova apertura definita sulla base del dimensionamento deciso dalla Direzione Generale in ragione dei programmi e delle prospettive di sviluppo offerte dalla piazza.

La classificazione viene verificata entro il mese di febbraio di ciascun anno dandosi luogo:

- alla surclassazione qualora il punteggio risulti pari al penultimo dei punteggi del livello superiore e i volumi siano pari o superiori a quelli medi del livello superiore;
- al declassamento qualora il punteggio risulti pari a quello della prima unità operativa del livello sottostante e i volumi siano pari o inferiori alla media dei volumi del livello sottostante.

Nelle filiali con organico pari o superiore a 4 unità, compreso il Titolare, viene individuato fra i gestori il dipendente incaricato di sostituire il Titolare della filiale nel caso di sua assenza o impedimento.

Agli effetti di cui sopra, come pure in ogni altro caso in cui si faccia riferimento all'"organico" delle unità operative, l'organico stesso si computa:

- comprendendo tutti i lavoratori, ivi incluso il personale somministrato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e calcolando i part-time in proporzione all'orario osservato;
- escludendo i lavoratori, ivi inclusi i lavoratori somministrati, assegnati alla filiale in sostituzione di personale assente dal servizio (malattia, puerperio, aspettative, ecc.), ovvero assegnati per una temporanea integrazione dell'organico (smaltimento ferie, picchi di lavoro stagionale, ecc.);
- escludendo il personale che, per cariche pubbliche o sindacali, risulti, per tali titoli, assente dal servizio per almeno ottanta giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno.

<b>1^ categoria</b>	FILIALE DI CECINA FILIALE DI LIVORNO VIA SANSONI FILIALE DI VOLTERRA
---------------------	--

<b>2^ categoria</b>	FILIALE DI PERIGNANO FILIALE DI PISA VIA VENEZIA GIULIA FILIALE DI PONSACCO FILIALE DI ROSIGNANO SOLVAY
<b>3^ categoria</b>	FILIALE DI COLLE DI V.E. FILIALE DI PECCIOLI FILIALE DI POMARANCE
<b>4^ categoria</b>	FILIALE DI BASSA FILIALE DI BIENTINA FILIALE DI CAPANNOLI FILIALE DI CASCIANA TERME FILIALE DI CENAIA FILIALE DI FAUGLIA FILIALE DI FOLLONICA FILIALE DI GROSSETO FILIALE DI LA CALIFORNIA FILIALE DI LUCCA FILIALE DI LUNATA FILIALE DI PONTEDERA PIAZZA NILDE IOTTI FILIALE DI PORTOFERRAIO FILIALE DI SALINE DI VOLTERRA FILIALE DI SAN MINIATO BASSO FILIALE DI STABBIA FILIALE DI VENTURINA FILIALE DI VIAREGGIO
<b>5^ categoria</b>	FILIALE DI CASTELFIORENTINO FILIALE DI CERTALDO FILIALE DI PIOMBINO FILIALE DI PONTASSERCHIO FILIALE DI SERRAZZANO

<b>AGENZIE</b>	<b>FILIALI DI RIFERIMENTO</b>
SANTO PIETRO BELVEDERE	FILIALE DI CAPANNOLI
CHIANNI	FILIALE DI CASCIANA TERME
CASALE MARITTIMO CECINA - VALLESCAIA GUARDISTALLO MONTESCUDAILO RIPARBELLA SAN PIETRO IN PALAZZI	FILIALE DI CECINA
CRESPINA	FILIALE DI CENAIA
MASSA MARITTIMA	FILIALE DI FOLLONICA
BIBBONA	FILIALE DI LA CALIFORNIA

LIVORNO PIAZZA MATTEOTTI LIVORNO VIA GIOTTO CIARDI	FILIALE DI LIVORNO VIA SANSONI
FABBRICA SELVATELLE TERRICCIOLA	FILIALE DI PECCIOLI
LARI	FILIALE DI PERIGNANO
PISA PIAZZA S.ANTONIO	FILIALE DI PISA VIA VENEZIA GIULIA
CASTELNUOVO V.C. LARDERELLO	FILIALE DI POMARANCO
PONTEDERA PIAZZA MARTIRI DELLA LIBERTA'	FILIALE DI PONTEDERA PIAZZA NILDE IOTTI
CAPOLIVERI MARINA DI CAMPO	FILIALE DI PORTOFERRAIO
CASTELLINA MARITTIMA ORCIANO SANTALUCE VADA	FILIALE DI ROSIGNANO SOLVAY
MONTECATINI V.C. PONTEGINORI	FILIALE DI SALINE DI VOLTERRA
MONTEVERDI	FILIALE DI SERRAZZANO
SAN VINCENZO	FILIALE DI VENTURINA
VOLTERRA VIA GRAMSCI	FILIALE DI VOLTERRA

\*\*\* \* \*\*\*

#### STRUTTURA DELLA DIREZIONE GENERALE

AREA MERCATO

AREA NPL

AREA ORGANIZZAZIONE

## UFFICI

GRUPPO I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministrazione</li> <li>- Contenzioso</li> <li>- Crediti</li> <li>- Finanza</li> <li>- Internal Audit</li> <li>- Marketing</li> <li>- Risk Management</li> </ul>
GRUPPO II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antiriciclaggio</li> <li>- Compliance</li> <li>- Organizzazione</li> </ul>
GRUPPO III	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canali Diretti</li> <li>- Commerciale Crediti</li> <li>- Commerciale Estero</li> <li>- Monitoraggio e Recupero</li> <li>- Personale e Servizi Ausiliari</li> <li>- Prodotti Finanza e Bancassicurazione</li> </ul>
GRUPPO IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affari legali Interni e Trasparenza</li> <li>- Back Office</li> <li>- Operazioni Straordinarie</li> <li>- Pianificazione e Controllo</li> <li>- Private</li> <li>- Segreteria Generale</li> </ul>

\*\*\* \* \*\*\*

## VICE RESPONSABILE DEGLI UFFICI

Presso i seguenti uffici sono stati conferiti incarichi per la sostituzione dei rispettivi responsabili, in caso di loro assenza od impedimento:

- Affari Legali e Trasparenza
- Amministrazione
- Antiriciclaggio
- Compliance
- Contenzioso

- Crediti
- Internal Audit
- Marketing
- Monitoraggio e Recupero
- Organizzazione
- Personale e Servizi Ausiliari
- Prodotti Finanza e Bancassicurazione

## SETTORI E/O REPARTI DEGLI UFFICI

### Ufficio Affari Legali e Trasparenza

- Reparto GUC e Trasparenza

### Ufficio Amministrazione

- Reparto Segnalazioni di Vigilanza

### Ufficio Back Office

- Settore Middle Office e Finanza

### Ufficio Contenzioso

- Reparto Contabilità

### Ufficio Crediti

- Settore Istruttoria Centralizzata
- Settore Segreteria Fidi
- Reparto Mutui
- Reparto Evoluzione Normativa e Progetti

### Ufficio Finanza

- Reparto Portafoglio HTC

### Ufficio Marketing

- Settore Coordinamento Rete di Vendita

### Ufficio Monitoraggio e Recupero

- Reparto Recupero



#### Ufficio Organizzazione

- Reparto Innovazione e IT
- Reparto Modelli Organizzativi e Sicurezza
- Reparto Tecnico

#### Ufficio Personale e Servizi Ausiliari

- Reparto Gestione Risorse Umane

PERSONALE APPARTENENTE ALLA 3<sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE E ALLA CATEGORIA  
DEI QUADRI DIRETTIVI

**CRITERI GENERALI RELATIVI:**

- A) agli inquadramenti di livello;
- B) ai percorsi professionali successivi.

A)  
INQUADRAMENTI DI LIVELLO

Sono previsti:

1. livelli di inquadramento corrispondenti ai ruoli assegnati;
2. tempi di maturazione:
  - 12 mesi a fronte di assegnazioni a ruoli della rete di vendita richiedenti più lunghi periodi di sperimentazione;
  - quelli corrispondenti al CCNL in tutti gli altri casi;
3. aumento a 24 mesi dei 12 mesi sopra previsti nel caso in cui il livello posseduto dal dipendente risulti inferiore di oltre un livello rispetto a quello corrispondente al ruolo assegnato;
4. corresponsione, per tutta la durata dei periodi di maturazione, di un assegno pari al 75%:
  - della differenza, nel caso sub 2 (avanzamento di un solo livello), fra la voce "stipendio" del livello posseduto e quello corrispondente al ruolo assegnato;
  - della differenza, nel caso sub 3,:
    - per la prima metà del periodo di maturazione, fra la voce "stipendio" del livello posseduto e quello del livello immediatamente superiore,
    - nella seconda metà del periodo medesimo, fra la voce "stipendio" del livello posseduto e quello corrispondente al ruolo assegnato,;
5. negli ambiti, rispettivamente, dei "gestori", dei "titolari, dei "sostituti dei titolari", ai fini del calcolo dei tempi di maturazione di cui ai precedenti punti 2 e 3, si sommano i periodi di servizio maturati negli altri ruoli dell'ambito di appartenenza.

L'organico delle filiali, laddove espressamente indicato nelle norme che seguono, deve essere computato:

- ♦ comprendendo tutti i lavoratori, ivi incluso il personale somministrato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e calcolando i part-time in proporzione all'orario osservato;
- ♦ escludendo i lavoratori, ivi inclusi i lavoratori somministrati, assegnati alla filiale in sostituzione di personale assente dal servizio (malattia, puerperio, aspettative, ecc.), ovvero assegnati per una temporanea integrazione dell'organico (smaltimento ferie, picchi di lavoro stagionale, ecc.);
- ♦ escludendo, altresì, il personale distaccato per cariche pubbliche o sindacali che risulti, per tali titoli, assente dal servizio per almeno ottanta giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno.

B)

#### PERCORSI PROFESSIONALI

1. Per taluni ruoli, sono previsti percorsi professionali costituiti da avanzamenti di livello ulteriori rispetto ai livelli di inquadramento e/o specifici emolumenti di seguito definiti “assegni di ruolo”.
2. Durante il periodo di maturazione dell'avanzamento ulteriore rispetto a quello dell'inquadramento, viene corrisposto un assegno calcolato in misura pari al 75% della differenza fra la voce “stipendio” dei corrispondenti livelli.

\*\*\*\*\*

#### PARAGRAFI A) e B): CRITERI APPLICATIVI

1. relativamente agli avanzamenti di livello per inquadramenti (paragrafo A), nonché agli avanzamenti previsti nell'ambito dei percorsi professionali (paragrafo B), i passaggi di livello per promozione ovvero per automatismo costituiscono anticipazione dei benefici previsti;
2. Per la corresponsione degli assegni di cui al punto 4 del paragrafo A) e di cui al paragrafo B), sono previsti i seguenti criteri:
  - sono strettamente collegati all'attribuzione dei ruoli per i quali vengono previsti e cessano pertanto con il venire meno dell'attribuzione medesima;
  - sono assorbiti, fino a concorrenza, a seguito dell'avanzamento ad un livello retributivo superiore, nonché dei riconoscimenti economici previsti dagli artt. 18 e 19 del presente Contratto Integrativo Aziendale a favore degli appartenenti alla 3<sup>a</sup> area professionale assunti prima e dopo il 19.12.1994;
  - sono erogati per 12 mensilità annue con esclusione dei periodi di assenza dal servizio superiori al mese, escluse le assenze per ferie;
  - sono cumulabili con le specifica indennità previste dagli artt. 24 e 25 del C.I.A., per gli incarichi di Titolare di filiale e di sostituto di Titolare di filiale;

\*\*\*\*\*

Nelle tabelle che seguono sono indicati, con i rispettivi tempi di maturazione, i livelli di inquadramento ed i successivi percorsi professionali, laddove previsti.

## Rete di Vendita

### Inquadramenti

#### FILIALI

#### TITOLARI

Categoria filiale	Inquadramento di livello	Tempi di maturazione
I categoria: Cecina, Livorno via Sansoni, Volterra	Quadro direttivo di 4° livello	5 mesi
II categoria: <b>organico pari o superiore a 10 addetti compreso il Titolare (vedi nota n. 1)</b> Ponsacco, Pisa Via Venezia Giulia, Rosignano Solvay	Quadro direttivo di 4° livello	5 mesi
II categoria: <b>organico inferiore a 10 addetti compreso il Titolare</b> Perignano	Quadro direttivo di 3° livello	5 mesi
III categoria: Colle Val D'Elsa, Peccioli, Pomarance	Quadro direttivo di 2° livello	5 mesi
IV categoria: Bassa, Bientina, Capannoli, Casciana Terme, Cenaia, Fauglia, Follonica, Grosseto, La California, Lucca, Lunata, Pontedera Piazza Nilde Iotti, Portoferraio, Saline di Volterra, San Miniato Basso, Stabbia, Venturina, Viareggio	Quadro direttivo di 1° livello	12/24 mesi

V categoria: Castelfiorentino, Certaldo, Piombino, Pontasserchio, Serrazzano	3^ Area Prof.le – 4° livello retri- butivo	12/24 mesi
Unico addetto ad agenzia (nota n°2)	3^ Area Prof.le – 3° livello retri- butivo	12/24 mesi
<p><b>Nota n.1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– il criterio rappresenta l'applicazione della disposizione, in questo caso di maggior favore, prevista dal 4° comma dell'art. 82 del C.C.N.L. 31.3.2015;</li> <li>– la verifica del dimensionamento delle filiali ai fini dell'applicazione della norma in argomento avverrà con i tempi, le modalità ed i criteri previsti dall'art. 2 del C.I.A.</li> </ul> <p><b>Nota n° 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la norma si applica alle agenzie, escluse quelle stagionali, che prevedono l'apertura per tutti i giorni della settimana.</li> </ul>		

**SOSTITUTI**  
**PRESSO FILIALI CON UN ORGANICO MINIMO DI 4 UNITÀ (vedi nota)**

<b>Categoria filiale</b>	<b>Inquadramento di livello</b>	<b>Tempi di maturazione</b>
I categoria	quadro direttivo di 2° livello	12/24 mesi
II categoria (con organico pari o superiore a 10 unità)	quadro direttivo di 2° livello	12/24 mesi
II categoria (con organico inferiore a 10 uni- tà )	quadro direttivo di 1° livello	12/24 mesi
III categoria	3^ area professionale – 4° livello	12/24 mesi
IV categoria	3^ area professionale – 3° livello	12/24 mesi
V categoria	3^ area professionale – 2° livello	12/24 mesi
<p><b>NOTA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la verifica del dimensionamento delle filiali ai fini dell'applicazione della norma in argomento avverrà con i tempi, le modalità ed i criteri previsti dall'art. 2 del C.I.A, con l'eccezione che i part-time vanno computati come unità intere.</li> </ul>		

## GESTORI

<b>Ruolo</b>	<b>Inquadramento di livello</b>	<b>Tempi di maturazione</b>
Gestore Corporate	3 <sup>a</sup> area prof. – 3° livello	12/24 mesi
Gestore Private	3 <sup>a</sup> area prof. – 3° livello	12/24 mesi
Gestore Affluent	3 <sup>a</sup> area prof. – 3° livello	12/24 mesi
Gestore Multisegmento e family	3 <sup>a</sup> area prof. – 2° livello	12/24 mesi

## ALTRI RUOLI

*(decorrenza previsioni: 1° marzo 2019; per coloro che alla data del 1° marzo 2019 risultano essere nella mansione verrà considerata la data di inserimento nel ruolo)*

<b>Ruolo</b>	<b>Inquadramento di livello</b>	<b>Tempi di maturazione</b>
Addetto allo Sviluppo della Clientela	3 <sup>a</sup> area prof. – 3° livello	12/24 mesi
Operatore di Supporto alle Attività Commerciali	3 <sup>a</sup> area prof. – 2° livello	12

## Percorsi professionali

<b>Ruolo</b>	<b>Ulteriore avanzamento/ tempi di maturazione</b>		<b>“assegno di ruolo”/ tempi di maturazione nel ruolo</b>	
Titolare di filiale di V cat.			100% della differenza fra la voce “stipendio” del 4° liv. della 3 <sup>a</sup> area e quella del 1° liv. dei quadri direttivi	36 mesi dalla maturazione del 4° liv. della 3 <sup>a</sup> area
Gestore Corporate	4° livello della 3 <sup>a</sup> area	24 mesi	75% della differenza fra la voce “stipendio” del 4° liv. della 3 <sup>a</sup> area e quella del 1° liv. dei quadri direttivi	36 mesi dalla maturazione del 4° liv. della 3 <sup>a</sup> area
Gestore Private	4° livello della 3 <sup>a</sup> area	24 mesi	75% della differenza fra la voce “stipendio” del 4° liv. della 3 <sup>a</sup> area e quella del 1° liv. dei quadri direttivi	36 mesi dalla maturazione del 4° liv. della 3 <sup>a</sup> area

Gestore Affluent			75% della differenza fra la voce "stipendio" del 3° liv. della 3^ area e quella del 4° liv. della stessa area	36 mesi dalla maturazione del 3° liv. della 3^ area
Gestore Multisegmento e Family	3° livello della 3^ area	24 mesi		
Addetto allo Sviluppo della Clientela (**)			75% della differenza fra la voce "stipendio" del 3° liv. della 3^ area e quella del 4° liv. della stessa area	36 mesi dalla maturazione del 3° liv. della 3^ area

(\*\*): decorrenza previsioni: 1° marzo 2019; per coloro che alla data del 1° marzo 2019 risultano essere nella mansione verrà considerata la data di inserimento nel ruolo.

\*\*\* \* \*\*\*

<b>Direzione Generale</b>
---------------------------

### Inquadramenti di livello

<b>RESPONSABILI DELLE AREE</b>	<b>LIVELLO</b>
Area Mercato	quadro direttivo 4° livello
Area Organizzazione	quadro direttivo 4° livello
Area NPL	quadro direttivo 4° livello

<b>RESPONSABILI UFFICI</b>		
<b>GRUPPI</b>	<b>UFFICI</b>	<b>LIVELLO</b>
GRUPPO I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministrazione</li> <li>- Contenzioso</li> <li>- Crediti</li> <li>- Finanza</li> <li>- Internal Audit</li> <li>- Marketing</li> <li>- Risk Management</li> </ul>	quadro direttivo 4° livello

GRUPPO II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antiriciclaggio</li> <li>- Compliance</li> <li>- Organizzazione</li> </ul>	quadro direttivo 3° livello
GRUPPO III	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canali Diretti</li> <li>- Commerciale Crediti</li> <li>- Commerciale Estero</li> <li>- Monitoraggio e Recupero</li> <li>- Personale e Servizi Ausiliari</li> <li>- Prodotti Finanza e Bancassicurazione</li> </ul>	quadro direttivo 3° livello
GRUPPO IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affari legali Interni e Trasparenza</li> <li>- Back Office</li> <li>- Operazioni Straordinarie</li> <li>- Pianificazione e Controllo</li> <li>- Private</li> <li>- Segreteria Generale</li> </ul>	quadro direttivo 2° livello

#### **VICE RESPONSABILI UFFICI**

Laddove formalmente nominati, inquadramento di due livelli inferiore a quello previsto per il Responsabile dell'Ufficio, trascorsi cinque mesi dall'incarico.

#### **COORDINATORI DI SETTORI O DI REPARTO NELL'AMBITO DEGLI UFFICI**

I Responsabili di Settori degli Uffici, ove previsti sono inquadrati nel 2° livello dei quadri direttivi.

I Coordinatori dei Reparti, strutturati nell'ambito degli Uffici, sono inquadrati al primo livello dei Quadri Direttivi, trascorsi 12 mesi dall'assunzione delle mansioni.



## Appendice n. 1

### ACCORDO SINDACALE (ex premio di rendimento)

#### Le parti firmatarie del contratto integrativo aziendale 29/01/2002:

- viste le norme del C.C.N.L. 11/07/1999, con le quali è stato attuato il trasferimento nella retribuzione nazionale di quota parte dei premi di rendimento aziendali definiti dai C.I.A. 14/04/1992 (personale impiegatizio) e 09/07/1992 (categoria ex funzionari);
- preso atto che, per disposizioni del medesimo C.C.N.L., le quote residue:
  - debbono essere conservate nei “soli confronti del personale in servizio alla data di stipulazione” del contratto (01/11/1999);
  - “non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione”;

#### si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- A) in applicazione delle richiamate norme di contratto, le quote residue dei premi suddetti, da erogarsi, a decorrere dall'esercizio 2002, sotto la voce di “ex premio di rendimento” al personale in servizio alla data del 1°/11/1999 (secondo i livelli tempo per tempo ricoperti), risultano costituite dai seguenti importi:

		(calcolo a “0” scatti)	
Livello		Quota fissa	Quota variabile
QUADRI DIRETTIVI	4° livello	Euro 2.065,83	Euro 4.572,03
	3° livello	Euro 1.549,37	Euro 3.657,81
	2° livello	Euro 619,75	Euro 3.091,62
	1° livello		Euro 2.952,18
3^ AREA PROFESSIONALE	4° livello		Euro 2.772,77
	3° livello		Euro 2.564,96
	2° livello		Euro 2.410,54
	1° livello		Euro 2.251,01
2^ AREA PROFESSIONALE	3° livello		Euro 2.031,78
	2° livello		Euro 1.876,18
	1° livello		Euro 1.876,18

Gli importi di cui sopra comprendono :

- per i dipendenti delle due aree professionali e del 1° e 2° livello dei quadri direttivi l’ “assegno aziendale ex accordo 5/12/84” di cui all’art.40 del C.I.A. 14/4/1992;
- per i quadri direttivi di 2° livello l’ “indennità di carica” di cui all’art.47 del C.I.A. 14/4/1992.

I trattamenti di cui sopra, integrati come da previsioni sub C) verranno corrisposti:

- per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, in un’unica soluzione, nel mese di maggio dell’anno successivo a quello di competenza;
- per i restanti livelli dei quadri direttivi (1° e 2° livello) e per gli appartenenti alla 2^ e 3^ area professionale, suddivisi in due parti: la quota anticipata entro il mese di agosto dell’anno di competenza come da tabella sottostante, il saldo entro il mese di maggio successivo a quello di competenza.

Inquadramento		Euro
QUADRI DIRETTIVI	2° livello	1.285,98
	1° livello	1.285,98
3^ AREA PROFESSIONALE	4° livello	1.203,34
	3° livello	1.159,45
	2° livello	1.112,96
	1° livello	1.063,90
2^ AREA PROFESSIONALE	3° livello	989,01
	2° livello	955,45
	1° livello	955,45

- B) In applicazione delle norme di contratto richiamate in premessa e delle disposizioni del contratto medesimo relative alla definizione del trattamento economico della categoria dei quadri direttivi, le quote residue del premio di rendimento aziendale da erogarsi, a decorre dall'esercizio 2002, ai quadri direttivi di 3° e 4° livello provenienti dalla categoria degli ex funzionari sotto la voce "ex premio di rendimento" risultano costituite dai seguenti importi, non modificabili in caso di avanzamento:

(calcolo a "0" scatti)		
Livello	Quota fissa	Quota variabile
Quadro Dir. 4° livello – ex Funzionario 1° grado	<b>Euro 3.098,74</b>	<b>Euro 6.735,62</b>
Quadro Dir. 4° livello – ex Funzionario 2° grado	<b>Euro 2.582,28</b>	<b>Euro 5.653,82</b>
Quadro Dir. 4° livello – ex Funzionario 3° grado	<b>Euro 2.065,83</b>	<b>Euro 4.572,03</b>
Quadro Dir. 3° livello – ex Funzionario 3° grado	<b>Euro 2.065,83</b>	<b>Euro 4.572,03</b>

Gli importi di cui sopra, integrati come da previsione sub C), verranno corrisposti nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza.

- C) Gli importi di cui al punto A) relativi ai quadri direttivi di 3° e 4° livello, nonché quelli di cui al punto B) – (ex funzionari) - verranno aumentati di una somma pari a Euro 171,25 (lit. 331.582) per ogni scatto di anzianità, rivalutabile tempo per tempo con adeguamento alle misure previste dal C.C.N.L..
- D) Le quote variabili di cui ai punti A) e B), verranno adeguate in base alle percentuali di aumento che risulteranno applicate sulle voci tabellari (paga di livello) del C.C.N.L..

**confermano:**

- che la corresponsione del premio presuppone, quale condizione minima, che per l'anno di competenza il dipendente non abbia riportato una valutazione professionale "insufficiente", così come definita nella Norma Operativa aziendale in tema di "valutazione delle competenze (valutazione professionale – art. 75 CCNL)".

- che al personale che nell'anno di competenza sia rimasto assente dal servizio il premio viene erogato in proporzione al solo periodo per il quale è dovuta la retribuzione, con arrotondamento a mese intero dell'eventuale frazione di mese;
- che per i dipendenti part-time l'ammontare del premio (ivi compresa la quota anticipata) viene riconosciuto proporzionalmente all'orario contrattualmente osservato.

NOTA:

la quota del premio di rendimento corrispondente al computo dell'indennità di reggenza (ovvero preposizione) prevista dall'accordo 12/03/1998 per la categoria degli ex funzionari è stata inclusa nelle nuove misure dell'indennità di preposizione prevista dall'articolo 24 del CIA sottoscritto in data odierna.

Volterra, 2.9.2016

LE O.O.S.S. AZIENDALI

LA CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA S.p.A.

## Appendice n. 2

### ACCORDO SINDACALE ASSEGNO EX ACCORDO 05/12/1984

Ad integrazione delle intese intercorse in data odierna per il rinnovo del contratto integrativo aziendale  
si conviene

che ai dipendenti assunti nel periodo 1/11/1999 – 31/12/2001 la Cassa corrisponderà i seguenti importi  
annuali:

Livello		Integrazione
QUADRI DIRETTIVI	2° livello	Euro 261,33
	1° livello	Euro 261,33
3^ AREA PROFESSIONALE	4° livello	Euro 233,44
	3° livello	Euro 212,26
	2° livello	Euro 191,09
	1° livello	Euro 167,85
2^ AREA PROFESSIONALE	3° livello	Euro 133,25
	2° livello	Euro 117,75
	1° livello	Euro 117,75

Detta integrazione, non modificabile nel tempo, verrà corrisposta nel mese di maggio dell'anno di competenza facendo riferimento all'inquadramento di livello di ciascun interessato alla data della corresponsione.

Volterra, 2.9.2016

LE O.O.S.S. AZIENDALI

LA CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA S.p.A.

### **Appendice n. 3**

#### **ACCORDO SINDACALE**

##### **Contributo al “Fondo di Solidarietà” tra il Personale Dipendente della Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.**

Si conviene che, la Cassa erogherà al “Fondo di Solidarietà” – costituito come associazione avente lo scopo di svolgere attività assistenziale in favore dei dipendenti della Cassa medesima – un contributo annuo ragguagliato ad un importo complessivo pari a *Euro 430,00 (quattrocentotrenta/00)* per ogni dipendente in servizio alla data del 31 dicembre dell’anno precedente (esclusi i dipendenti in favore dei quali la Cassa sostiene l’onere della polizza sanitaria ed i dirigenti).

A tutti gli effetti delle certificazioni verso i terzi da parte della Cassa, l’importo complessivo erogato al Fondo di Solidarietà verrà riferito, alla fine dell’anno di erogazione, ai dipendenti risultanti iscritti al fondo medesimo alla data del 31 dicembre dell’anno di erogazione.

Il versamento verrà effettuato per il 50% nel mese di gennaio e per la restante parte nel mese di luglio.

In ordine a quanto precede, resta inteso che l’onere della Cassa per la corresponsione del contributo non potrà risultare superiore a quello attuale di Euro 430,00 per ogni dipendente, nel senso che, al ricorrere di eventuali obblighi di assoggettamento fiscale e/o contributivo, dovrà corrispondentemente modificarsi l’importo da erogare.

Volterra, 2.9.2016

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali

La Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.

#### **Appendice n. 4**

### **ACCORDO SINDACALE**

Nell'ambito delle intese intercorse in sede di rinnovo del contratto integrativo aziendale, le parti hanno convenuto di aumentare il contributo della Cassa a favore dei dipendenti iscritti alla SEZIONE A CAPITALIZZAZIONE POST 1993 dal 3,50% al 4%..

Decorrenza della nuova misura: 01/01/2011.

Volterra, 2.9.2016

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali

La Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.

## **Appendice n. 5**

### **ACCORDO SINDACALE**

A seguito delle intese intercorse in sede di rinnovo del contratto integrativo, la Cassa s'impegna a corrispondere un contributo mensile pari ad Euro 250,00 (duecentocinquanta/00) per dodici mensilità annue ai dipendenti che, trasferiti d'Ufficio a Filiali operanti nell'isola d'Elba, non abbiano residenza o domicilio nell'isola stessa.

Ai dipendenti che già si trovano nella condizione di cui sopra il contributo verrà riconosciuto a decorrere dal mese successivo a quello di stipula del presente contratto integrativo.

Il contributo non è utile per il calcolo del T.F.R. nè concorre alla determinazione della base di calcolo del contributo della Cassa al Fondo Pensioni Aziendale.

Volterra, 2.9.2016

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali

La Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.

## **Appendice n. 6**

### **ACCORDO SINDACALE**

#### **TICKET PASTO/INDENNITA' DI PRESENZA CRITERI DI DETERMINAZIONE DELL'ONERE AZIENDALE**

In funzione dei possibili eventi che potranno in futuro riguardare il regime fiscale e contributivo del ticket pasto, viene registrato che l'attuale misura di € 7,00 comprende:

1. la misura di € 5,29, stabilita dal CIA precedentemente in vigore,
2. l'importo di € 0,455 risultante dalla trasformazione della voce "indennità di presenza".

Resta confermato che in ogni tempo l'onere della Cassa relativo alla corresponsione del trattamento di ticket pasto/indennità di presenza previsto all'art. 21 del contratto integrativo aziendale dovrà essere contenuto, per ciascuna delle opzioni previste dall'articolo medesimo, entro l'importo massimo di Euro 1.575,00 annuo a dipendente, assumendo a riferimento l'erogazione del trattamento medesimo per nr. 225 giornate di teorica presenza annuale in servizio.

Gli importi riportati nel 2° comma del citato art. 21 saranno pertanto modificati al ricorrere delle seguenti circostanze comportanti una variazione degli oneri della Cassa:

#### **TICKET PASTO**

- modifica delle attuali disposizioni di legge riguardanti il regime di esenzione fiscale e/o contributiva;
- sopravvenienza di qualsiasi altro gravame o sgravio.

#### **INDENNITA' DI PRESENZA**

- modifica dell'attuale regime delle contribuzioni obbligatorie e/o del contributo del Fondo Pensioni Aziendale assunto nell'aliquota media prevista riguardo alle Sezioni a Capitalizzazione post 1993 e ante 1993;
- sopravvenienza di qualsiasi altro gravame e sgravio.

Volterra, 2.9.2016

LE O.O.S.S. AZIENDALI

LA CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA S.p.A.



## **Appendice n. 7**

### **ACCORDO SINDACALE**

In relazione alle intese intervenute in occasione del rinnovo del contratto integrativo aziendale la Cassa conferma l'impegno:

- I. ad estendere con effetto immediato la copertura KASCO, attualmente in essere a beneficio dei dipendenti che usano l'automezzo di proprietà per ragioni di servizio, ai dipendenti a tempo indeterminato che, a seguito di trasferimento ad iniziativa dell'azienda a sede distante oltre 40 Km dalla loro dimora abituale, raggiungano le sedi stesse facendo uso dell'automezzo di proprietà;
- II. di intervenire, nel caso di incidente stradale, in favore dei dipendenti che beneficino della copertura di cui al punto precedente mediante il riconoscimento di una somma pari alla franchigia prevista nella polizza (nel limite massimo di due interventi nell'arco di un anno) .

Ai fini dell'intervento di cui al punto II. verranno prese in considerazione le richieste avanzate antecedentemente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Volterra, 2.9.2016

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali

La Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.

## **Appendice n. 8**

### **Contributo familiare**

Con decorrenza dall'anno 2010 al personale verrà corrisposto Entro il 31 dicembre di ogni anno verrà corrisposto ai dipendenti un contributo annuale per carichi familiari di Euro 552,00 (cinquecento-cinquantadue/00) per ognuna delle seguenti persone a carico :

- figli di età non superiore ad anni 30 (compresi: i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati),
- figli di età superiore ad anni 30 se riconosciuti permanentemente inabili al lavoro,
- coniuge;
- genitori.

Nel caso di due coniugi entrambi dipendenti della Cassa il contributo viene riconosciuto ad uno solo di essi, senza pregiudizio del diritto dell'altro coniuge riguardo ai propri genitori.

Il contributo verrà erogato proporzionalmente ai mesi durante i quali si verifica la condizione di carico (possesso di redditi mensili non superiori all'importo della pensione minima erogata dall'I.N.P.S., al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali).

Per i dipendenti part-time il contributo di cui al 1° comma verrà corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro contrattualmente osservato.

Volterra, 2.9.2016

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali

La Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.

## Appendice n. 9

### EROGAZIONE “UNA TANTUM”

Nell'intento di favorire la positiva conclusione della trattative riguardanti il rinnovo del Contratto Integrativo e la definizione di un accordo per l'apertura di procedure di esodo del personale, la Cassa si è resa disponibile a riconoscere al personale delle aree professionali e dei quadri direttivi in servizio alla data di sottoscrizione del CIA predetto, un importo, a titolo di liberalità, di complessivi € 1.250.000 (euro unmilione duecentocinquantamila).

Per la relativa corresponsione, le parti hanno convenuto quanto segue:

1. € 800.000 (euro ottocentomila) verranno erogati entro il mese successivo a quello di esecutività del CIA e distribuiti:
  - a. quanto al 40% dell'importo stesso con applicazione della scala parametrica di cui all'art. 26 del CIA,
  - b. quanto al restante 60% in parti uguali;
2. € 200.000 (euro duecentomila) verranno erogati nel mese di gennaio 2017 e distribuiti con applicazione della scala parametrica di cui all'art. 26 del CIA;
3. € 250.000 (euro duecentocinquantamila) verranno erogati, sotto forma di “buoni spesa” esenti da gravami sia fiscali sia contributivi in applicazione della normativa in materia:
  - a. per € 235 (euro duecentotrentacinque) pro-capite entro il mese successivo a quello di esecutività del CIA
  - b. per ulteriori € 236 (euro duecentotrentasei) pro-capite nel mese di gennaio 2017.

In merito le parti hanno altresì convenuto:

- per il personale in part-time, le erogazioni di cui ai punti 1 e 2 avverranno in proporzione all'orario di lavoro stabilito;
- per coloro che risultassero cessati dal servizio tra la data di sottoscrizione del CIA e le date di corresponsione dei trattamenti di cui al punto 3, tutti i trattamenti verranno riconosciuti in denaro;
- le erogazioni di cui ai punti 1,2 e 3 verranno estese anche ai lavoratori somministrati in servizio alla data di sottoscrizione del CIA con un'anzianità non inferiore a 6 mesi.

Volterra, 2.9.2016

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali

la CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA SpA

## **PROTOCOLLO D'INTESA**

In occasione delle complesse trattative conclusesi in data odierna con la sottoscrizione degli accordi di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale e di esodo del personale, si sono poste all'attenzione le tematiche riguardanti:

- la regolamentazione degli assegni di “ruolo chiave”;
- l'ampliamento del sistema di welfare aziendale, che dovrà comunque avvenire a perimetro di costo per la Cassa invariato, salvo gli apporti di € 40.000,00 ciascuno che la Cassa stessa effettuerà negli anni 2018 e 2019.
- la regolamentazione di alcuni aspetti del lavoro part-time;
- la ricognizione, ai fini di eventuali specifici riconoscimenti, delle posizioni degli addetti alle agenzie e ai negozi finanziari a cui sia affidato, per la propria unità, il ruolo di interlocutore del Titolare della filiale principale, nonché di coloro che ricoprono i ruoli di “operatore di supporto dell'attività commerciale – OSAC” e di “addetti allo sviluppo della clientela”;
- esame delle ricadute derivanti dalle eventuali modifiche organizzative conseguenti alle procedure ex art.20 CCNL.

In merito a dette materie, le parti convengono di dare luogo a specifici incontri, a partire dal prossimo mese di aprile 2017 e da concludersi comunque entro il mese di giugno 2017.

Volterra, 2 settembre 2016

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali

la CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA SpA