

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI II LIVELLO
PER IL PERSONALE DI
BANCA CARIM - CASSA DI RISPARMIO DI RIMINI S.p.A.
APPARTENENTE alle AREE PROFESSIONALI 1[^], 2[^] e 3[^]
ed alla categoria dei QUADRI DIRETTIVI**

Il giorno **30 aprile 2013**,

tra

BANCA CARIM - Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A., rappresentata da:

Mocchi Alberto - Direttore Generale;

Dellarosa Elisa - Responsabile Funzione Direzionale Risorse;

Masini Claudia - Responsabile Funzione Risorse Umane

e

le Organizzazioni Sindacali:

FABI, rappresentata da:

Taddia Giuseppe, Magnani Maria Cristina, Michini Mario, Polini Domenico;

FIBA/CISL, rappresentata da:

Paoletti Claudio;

FISAC/CGIL, rappresentata da:

Pascarella Antonio, Cantelli Guido, Quattrocchi Lucio, Palestini Lorenzo;

UIL CA rappresentata da:

Cenesi Carlo,

si è stipulato il presente contratto collettivo aziendale di II livello per il personale di BANCA CARIM - Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A. appartenente alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains six signatures, and the bottom row contains nine. The signatures are varied in style, representing the representatives of Banca Carim and the unions mentioned in the text above.

Premessa

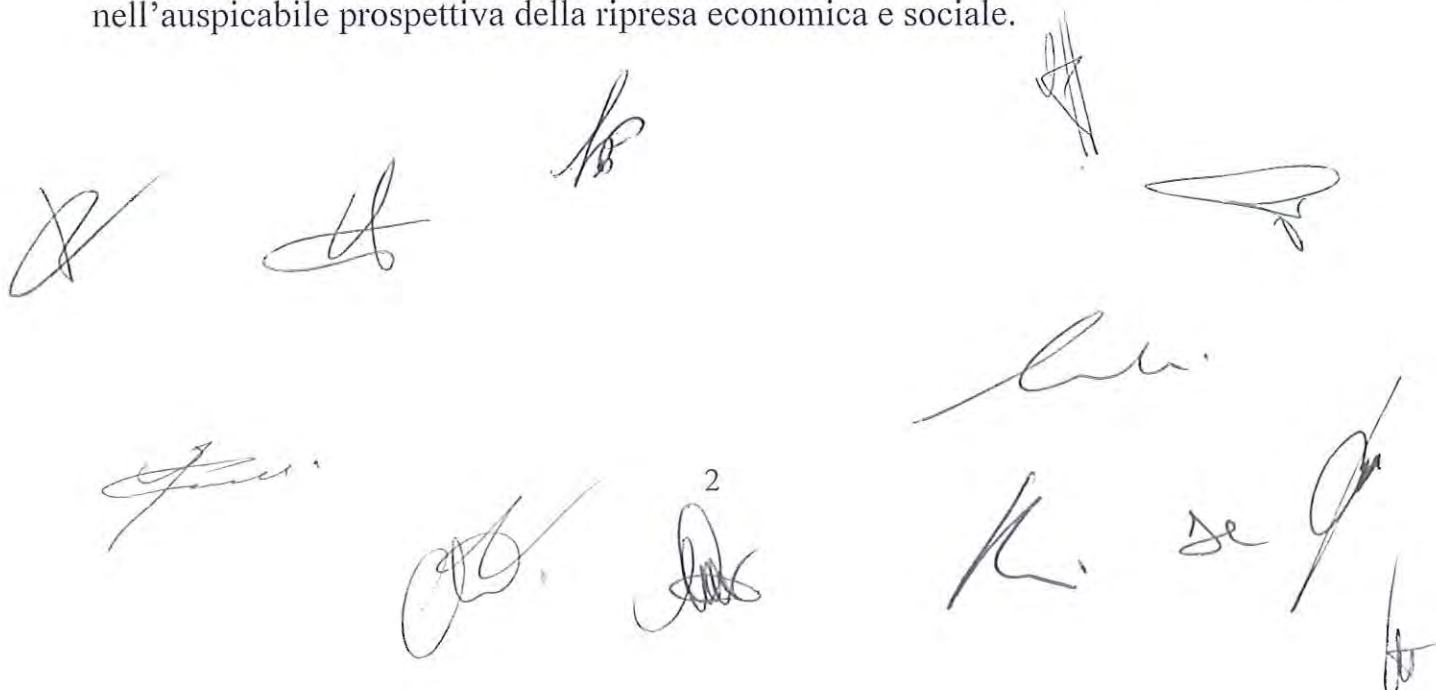
Le Parti stipulanti si danno responsabilmente atto che le particolari condizioni di criticità che caratterizzano il quadro economico e la situazione aziendale richiedono un profondo impegno per l'individuazione di idonee soluzioni contrattuali.

Così come l'Accordo per il nuovo Contratto Collettivo Nazionale dei Bancari sottoscritto il 19 gennaio 2012 da ABI e dalle Organizzazioni Sindacali, il nuovo Contratto Aziendale di II livello matura in un contesto radicalmente mutato rispetto a quello in cui si collocava il CIA scaduto in data 31/12/2011: il durevole protrarsi di scenari recessivi e il livello molto basso dei tassi di interesse sottopongono il sistema bancario a forti pressioni sui ricavi; importanti misure regolamentari incidono sulla struttura patrimoniale e sulla capacità della banca di produrre reddito.

Il CIA scaduto che forma la base per la costruzione del nuovo Contratto Aziendale di II livello, risponde ad un diverso contesto aziendale e di sistema. La nuova situazione impone alla banca di realizzare iniziative per lo sviluppo dei ricavi, il contenimento dei costi e la maggior efficienza, verso un modello di produttività sostenibile e di tangibile miglioramento del servizio offerto alla clientela.

Le Parti convengono che il Contratto Aziendale di II livello può essere un importante strumento per la ripresa della produttività aziendale, anche valorizzando le materie di demando e realizzando una politica salariale sostenibile, correlata ai risultati, attraverso l'attuazione del principio di solidarietà generazionale e le linee della contrattazione concessiva prospettata dal nuovo CCNL.

Le Parti stipulano il presente contratto affermando la responsabilizzazione reciproca sul raggiungimento degli obiettivi di crescita aziendale, ricercando un delicato equilibrio tra le esigenze dell'impresa e quelle dei lavoratori, nell'auspicabile prospettiva della ripresa economica e sociale.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including a small number '2' written below one of the signatures.

ART. 1

ADDESTRAMENTO – FORMAZIONE – SVILUPPO PROFESSIONALE – VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Le risorse umane sono un patrimonio fondamentale per l'azienda.

Le capacità professionali costituiscono un valore sul piano individuale e per la competitività aziendale.

Pertanto, la banca curerà la realizzazione di interventi formativi e informativi volti a sviluppare competenze tecniche e abilità gestionali, in ragione delle diverse funzioni svolte dal personale.

Mediante programmi di addestramento e di formazione permanente, svolta anche attraverso esperienze pratiche e mobilità sulle diverse posizioni di lavoro, come previsto dall'art.73 del CCNL 19/01/2012, la banca valorizzerà le capacità professionali secondo il principio della pari opportunità, in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive, tenendo conto del diverso apporto specialistico e dell'esperienza maturata nel tempo, valutando l'opportunità, per la copertura di particolari figure professionali, di utilizzare prioritariamente personale già in servizio, cercando di valorizzarne le professionalità anche attraverso opportuni affiancamenti operativi.

In tale contesto, l'azienda provvede a sviluppare sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze tecniche e di efficacia personale per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Posto che il processo di valutazione è improntato alla crescita professionale del personale, affinché i "valutandi" abbiano, durante il corso dell'anno, una opportuna e tempestiva conoscenza delle attese dei loro superiori, sono attivati uno o più specifici colloqui. L'azienda attiverà un opportuno flusso informativo interno per consentire ai superiori diretti di segnalare alla Direzione Generale ed al lavoratore, in tempo utile, eventuali situazioni individuali che potrebbero portare alla formulazione di un "giudizio professionale complessivo" NEGATIVO.

NOTA A VERBALE

Le OO.SS. sottolineano l'importanza dei colloqui valutativi, in tal senso condividono quanto già previsto dalla normativa interna (*Principi Guida* allegati alla vigente circolare aziendale specifica in materia) restando inteso che, come anche previsto dalla vigente normativa nazionale, le variazioni che dovessero intervenire saranno oggetto della procedura di cui all'art.76 del CCNL 19/01/2012.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or monograms. A small number '3' is written in the center of the lower signature area.

Le OO.SS. raccomandano, inoltre, di tenere in opportuna considerazione le richieste dei lavoratori che vogliano proporsi per essere collocati su percorsi di crescita professionale e per assumere nuovi ruoli.

ART. 2

BENEFICI SCOLASTICI AI LAVORATORI/LAVORATRICI STUDENTI

Si applicano le norme del CCNL 19/01/2012, salvo quanto di seguito stabilito.

Ai lavoratori-studenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in sostituzione di quanto previsto dal CCNL 19/01/2012, sono concessi permessi giornalieri retribuiti nelle seguenti misure:

- per gli esami di Scuola Media giorni 6;
- per ogni esame universitario sostenuto con esito positivo..... giorni 2;

(per gli esami da ripetere cfr. L. 20/5/70, n. 300).

Ai predetti lavoratori-studenti spettano, inoltre, le seguenti “provvidenze economiche annuali”:

SCUOLA MEDIA SUPERIORE: per conseguire un diploma che dia accesso ad una facoltà universitaria, con esclusione di quelli a carattere artistico: 207,00 euro.

UNIVERSITA': per conseguire una laurea od una laurea magistrale, con esclusione di quelle a carattere artistico e scienze motorie: 300,00 euro.

Dette “provvidenze economiche annuali” vengono concesse per un numero massimo di anni corrispondente al corso normale di studio, più due per i fuori corso universitari.

Esse sono erogate rispettivamente all'inizio dell'anno scolastico e dell'anno accademico, sulla base della presentazione, da parte del dipendente interessato, del certificato di iscrizione.

Per i lavoratori studenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che conseguono una laurea od una laurea magistrale, con esclusione di quelle a carattere artistico e scienze motorie, il premio previsto dal CCNL 19/01/2012 è elevato a 600,00 euro.

I suddetti benefici sono riconosciuti per un solo diploma e per una sola laurea o laurea magistrale, conseguiti nel corso del rapporto di lavoro con CARIM.

4

ART. 3

BORSE DI STUDIO

Ai figli studenti o persone equiparate a carico dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato si applicano le norme del CCNL 19/01/2012, salvo quanto di seguito stabilito.

Gli importi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1. dell'art.62 del CCNL 19/01/2012 sono raddoppiati.

Il comma 3. dell'art.62 del CCNL 19/01/2012 non si applica.

ART. 4

PROVVIDENZE PER DISABILI

A ciascun figlio o persona legalmente equiparata a carico del dipendente – secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini della Legge 104/92, entro il mese di giugno di ciascun anno solare, su presentazione da parte degli interessati di specifica richiesta e di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste, sarà corrisposta una provvidenza annuale come di seguito determinata:

- se il figlio o persona legalmente equiparata risulta ricoverata permanentemente in strutture sanitarie, un importo pari a 1.500,00 euro;
- se il figlio o persona legalmente equiparata non risulta ricoverata permanentemente in strutture sanitarie, un importo pari a 2.500,00 euro.

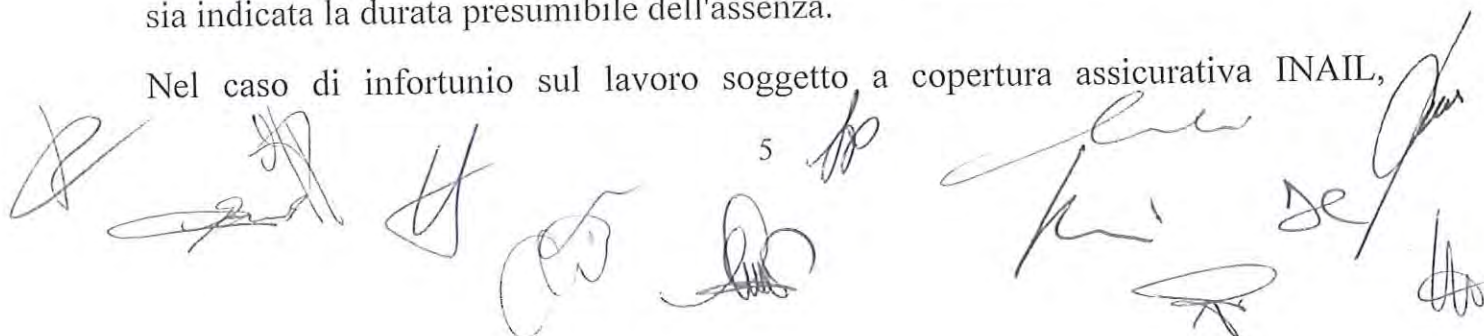
Dette provvidenze, se dovute, assorbono quella prevista dall'art.69 del CCNL 19/01/2012.

ART. 5

MALATTIA O INFORTUNIO ED ASPETTATIVA

Il dipendente che si assenta dal servizio per malattia o infortunio deve darne immediata comunicazione al superiore diretto o alla funzione Risorse Umane, facendo seguire, entro il secondo giorno di assenza, sulla base della normativa vigente, la consegna all'azienda dell'attestazione del medico curante nella quale sia indicata la durata presumibile dell'assenza.

Nel caso di infortunio sul lavoro soggetto a copertura assicurativa INAIL,

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. A small number '5' is written in the center of the group of signatures.

l'attestazione medica, compilata esclusivamente sull'apposita modulistica INAIL, dovrà essere consegnata all'azienda entro e non oltre 24 ore dall'evento. In caso di grave impedimento del dipendente, lo stesso dovrà attivare tutte le opportune cautele per conseguire comunque l'attestazione medica necessaria e consegnarla all'Azienda con la massima tempestività.

Le attestazioni mediche di cui sopra devono essere rinnovate, senza soluzione di continuità, se la malattia o l'infortunio perdurano oltre il periodo previsto.

In tema di "malattie ed infortuni", si applicano le norme del CCNL 19/01/2012.

NOTA A VERBALE

L'azienda considererà la possibilità di prolungare, ai dipendenti che ne facciano richiesta, l'aspettativa non retribuita per malattia o infortunio prevista dal CCNL 19/01/2012 fino ad un massimo di 22 mesi; in tal caso, la durata di più periodi aspettativa non retribuita per malattia o infortunio non potrà tuttavia superare i 24 mesi in un quinquennio.

ART. 6

TICKET PASTO

Al personale appartenente alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi, è attribuito un "ticket pasto" dell'importo facciale di 8,40 euro giornalieri, comprensivi di quanto previsto dal vigente CCNL.

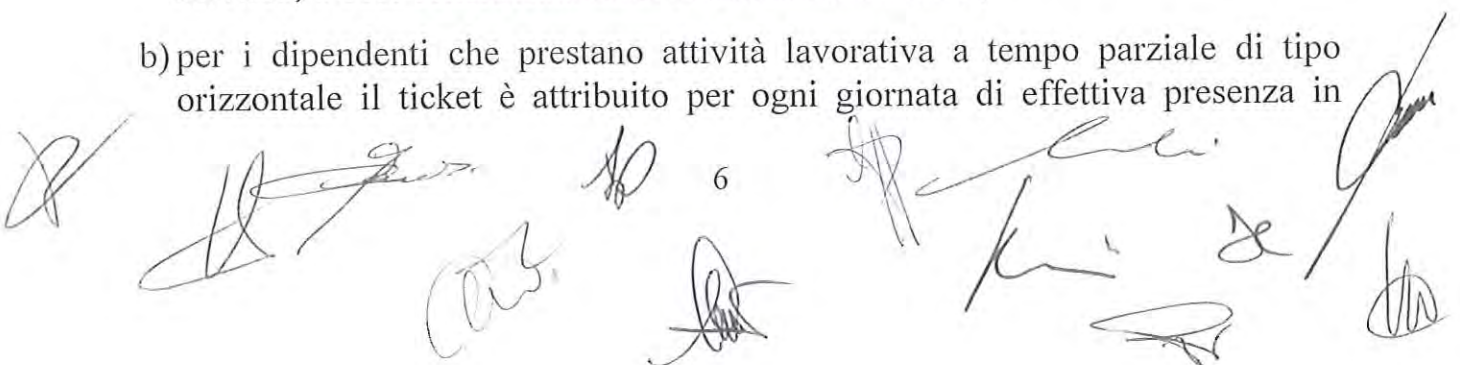
Il "ticket pasto" compete per ogni giornata di effettiva presenza in servizio. E' pertanto esclusa l'attribuzione del "ticket pasto" nelle giornate di assenza dal servizio per ferie, banca delle ore, malattia od infortunio, gravidanza e puerperio, aspettative e permessi di cui all'art.100 del CCNL 19/01/2012 che superino la mezza giornata (oltre il 50% dell'orario lavorativo giornaliero).

Il "ticket pasto" stesso compete invece nei casi di assenza per donazione di sangue e permessi sindacali.

Nei confronti del personale che presta servizio con contratto di lavoro a tempo parziale, il "ticket pasto" viene attribuito con le seguenti modalità:

a) per i dipendenti che prestano attività lavorativa a tempo parziale di tipo verticale, il ticket è attribuito per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, o così considerata dalla surrichiamata norma;

b) per i dipendenti che prestano attività lavorativa a tempo parziale di tipo orizzontale il ticket è attribuito per ogni giornata di effettiva presenza in

 6

servizio per un importo facciale pari a 5,60 euro, ciò indipendentemente dalla percentuale di riduzione d'orario goduta e dal fatto che sia previsto o meno il rientro dopo la pausa per il pranzo. Dal computo delle giornate di effettiva presenza in servizio vengono comunque escluse le giornate in cui l'orario part-time contrattualmente previsto non è stato effettuato interamente;

c) per i dipendenti che prestano attività lavorativa a tempo parziale di tipo misto, si applicano le disposizioni di cui alle precedenti lettere a) e b), rispettivamente nelle giornate in cui effettuano la prestazione lavorativa a tempo pieno e in quelle in cui effettuano la prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo orizzontale.

ART. 7

MISSIONI E TRASFERTE

Le missioni o le trasferte temporanee, di regola, sono comunicate per iscritto all'interessato indicandone la durata, qualora possibile. In caso di urgenza la comunicazione viene fatta verbalmente e successivamente confermata per iscritto.

Il limite delle giornate di missione nel corso del mese, di cui al comma 2. dell'art.70 del CCNL 19/01/2012, viene ridotto a un solo giorno.

Il limite di cui al comma 3. dell'art.70 del CCNL 19/01/2012, riferito ai Quadri Direttivi, non si applica, potendosi quindi configurare il trattamento di diaria sin dal primo giorno di missione nel mese.

La integrazione dell'eventuale rimborso spese inferiore alla diaria, di cui al predetto comma 3. dell'art.70 del CCNL 19/01/2012, non viene corrisposta. Per le missioni temporanee al di fuori del territorio della Provincia di Rimini e oltre il "corto raggio", che iniziando al mattino si protraggono per oltre 10 ore consecutive compreso il viaggio, la diaria, qualora dovuta, spetterà in ragione di 2/3 della misura stabilita per la giornata intera.

Si conferma che, come da precedenti intese, ai fini dell'applicazione della specifica norma del CCNL, regolamentata dalle previsioni di cui all'alinea precedente, l'espressione "Provincia di Rimini" è stata sostituita, sul piano applicativo, dall'espressione "Provincia della sede di lavoro".

Con riferimento alle diarie, si adottano gli importi stabiliti dalle tabelle del CCNL 19/01/2012. Nelle missioni a "corto raggio" il rimborso chilometrico spetta solamente nei casi in cui il dipendente venga comandato in località che disti più di tre chilometri dalla sede di lavoro.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '7' below it, and several other initials and signatures on the right.

ART. 8

FERIE - PERMESSI PER EX-FESTIVITA' – BANCA ORE - LAVORO STRAORDINARIO

Viene adottata la regolamentazione del CCNL 19/01/2012.

Con riferimento alla Dichiarazione delle Parti di cui al CAPITOLO VII del CCNL 19/01/2012, l'azienda e le OO.SS. condividono l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto e sottolineano la necessità di assicurare, salvo deroghe eccezionalmente disposte dall'azienda per esigenze operative ed organizzative, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal CCNL per riduzioni d'orario, banca ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti.

L'azienda e le OO.SS. condividono sin d'ora l'opportunità di attivare, ferme restando le esigenze operative ed organizzative dell'impresa, in via sperimentale, così come previsto al comma 2. dell'art.6 del CCNL 19/01/2012, le seguenti misure dirette a favorire il raggiungimento delle finalità di cui sopra e contenere in misura significativa gli oneri aziendali connessi, ivi compresi quelli derivanti dal ricorso al lavoro straordinario:

Ferie

Il personale dovrà fruire interamente delle ferie maturate nell'anno; l'Azienda adotterà tutte le misure più opportune atte a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra.

Onde facilitare le scelte del personale in materia di ferie, queste ultime potranno essere programmate, fermi restando i criteri stabiliti dal vigente CCNL, in tutti i mesi dell'anno (anche con frazionamenti diversi).

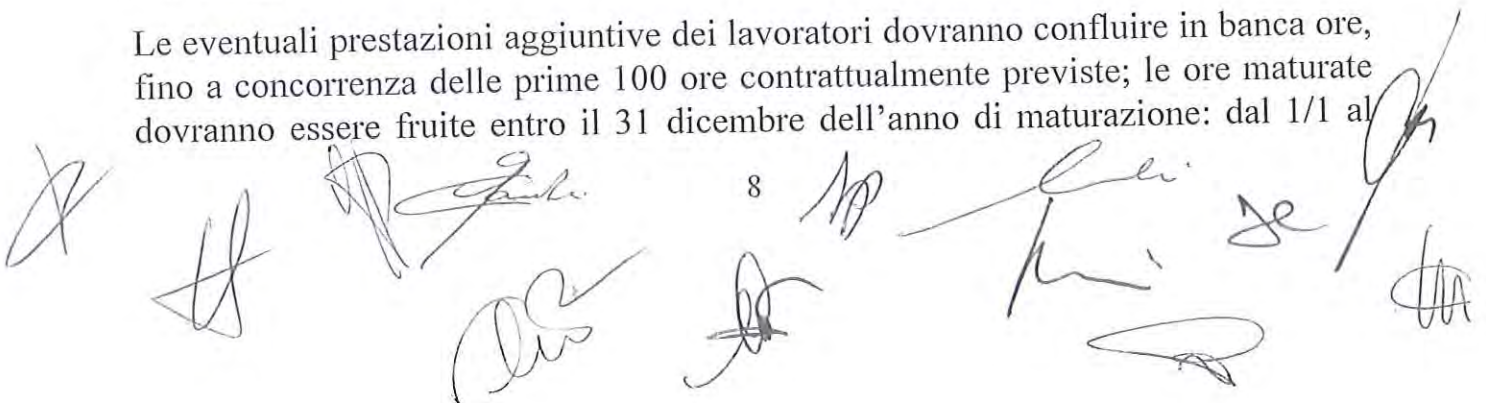
Permessi ex festività

I permessi per ex festività dovranno essere fruiti nell'anno di maturazione, pianificandoli prima delle ferie. I permessi non fruiti entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione saranno azzerati e non saranno oggetto di liquidazione nell'anno successivo.

Banca ore

Le eventuali prestazioni aggiuntive dei lavoratori dovranno confluire in banca ore, fino a concorrenza delle prime 100 ore contrattualmente previste; le ore maturate dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione: dal 1/1 al

8



30/6 previo accordo tra impresa e dipendente; dal 1/7 al 31/12 il dipendente avrà diritto al recupero fermi i termini di preavviso di cui all'art.106, comma 8 del CCNL 19/01/2012. Resta inteso che le ore maturate dal 15 al 31 di dicembre di ogni anno, potranno essere fruite entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Le ore non fruite secondo i criteri e le scadenze sopra esposti saranno azzerate.

Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario sarà oggetto di attenta limitazione e sarà disposto dall'azienda solo in caso di particolare urgenza e necessità.

NOTA A VERBALE

L'azienda si impegna a fornire opportune istruzioni alle strutture, a tutti i livelli, per assicurare la fruizione dei permessi per ex festività e della Banca Ore secondo i criteri e le scadenze sopra esposti.

NORME TRANSITORIE

Le eventuali ferie arretrate non fruite, per la parte eccedente le quantità minime che devono essere obbligatoriamente fruite per Legge, saranno compensate mediante liquidazione di indennizzo con il cedolino paga del mese di marzo 2013, secondo le modalità contrattualmente previste.

Gli eventuali arretrati di banca ore maturati e non fruiti entro il 30/06/2013, saranno compensati mediante liquidazione di indennizzo con il cedolino paga del mese di luglio 2013, secondo le modalità contrattualmente previste.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

L'azienda e le OO.SS., nel prendere atto della specifica Dichiarazione delle Parti di cui al CAPITOLO VII del CCNL 19/01/2012, con particolare riferimento all'ultimo comma, verificheranno in un apposito incontro da effettuarsi nel mese di settembre 2013, sia il raggiungimento delle finalità di cui sopra, sia il risultato della sperimentazione di cui al terzo comma del presente articolo.

ART. 9

TRASFERIMENTI

In materia di trasferimenti si applicano le norme del CCNL 19/01/2012, salvo quanto di seguito stabilito.

Le domande di trasferimento, opportunamente motivate, devono essere inoltrate alla Direzione Generale di norma nel mese di ottobre di ogni anno. La Direzione



Generale nel termine di due mesi, disporrà sull'accoglimento o meno delle singole istanze, compatibilmente con le esigenze di servizio, tenendo conto anche dei seguenti elementi:

- a) anzianità di servizio;
- b) anzianità di servizio fuori del comune di residenza;
- c) particolari condizioni familiari e di disagio in relazione alla sede di lavoro;
- d) età del richiedente.

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano all'azienda di considerare con particolare attenzione le domande di trasferimento dei dipendenti formulate dopo tre anni di anzianità di servizio fuori dal comune di residenza.

ART. 10

RUOLI CHIAVE

Nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi vengono definiti, per le strutture di Direzione Generale, due diversi "ruoli chiave", ciascuno dei quali caratterizzato da una propria "maggiorazione retributiva" rispetto al trattamento economico tabellare fissato in sede nazionale.

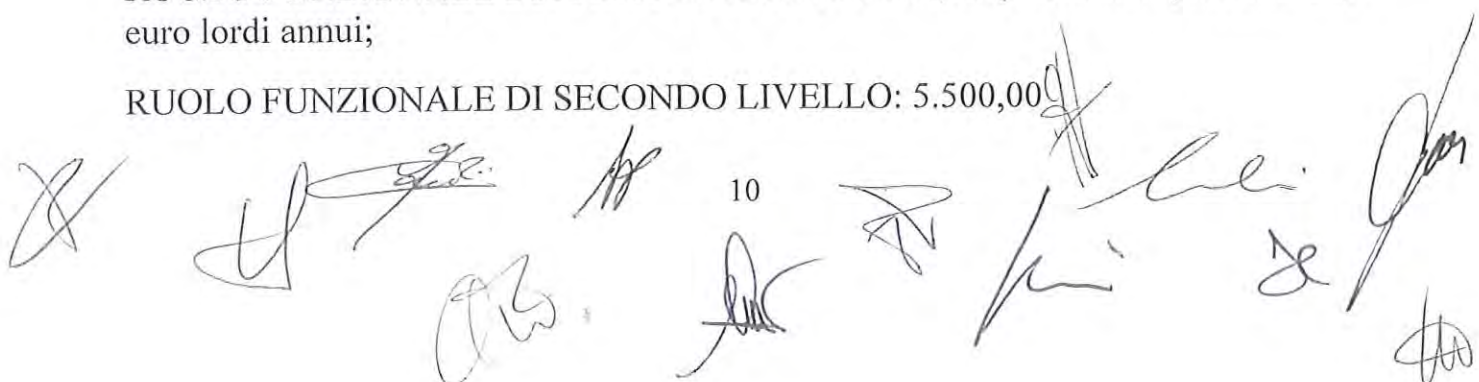
I predetti "ruoli chiave" sono denominati RUOLO FUNZIONALE DI PRIMO LIVELLO e RUOLO FUNZIONALE DI SECONDO LIVELLO, rispettivamente assegnati ai responsabili delle STRUTTURE FUNZIONALI DI PRIMO LIVELLO e delle STRUTTURE FUNZIONALI DI SECONDO LIVELLO.

Ai fini del presente CIA, per l'attribuzione delle maggiorazioni retributive suddette, le strutture comunque denominate che riportano direttamente alla Direzione Generale sono classificate strutture FUNZIONALI DI PRIMO LIVELLO; le strutture comunque denominate che riportano alla Direzione Generale tramite un solo livello gerarchico superiore sono classificate strutture FUNZIONALI DI SECONDO LIVELLO.

Vengono fissate le sotto indicate maggiorazioni retributive annue sul trattamento economico tabellare previsto dal CCNL 19/01/2012:

RUOLO FUNZIONALE DI PRIMO LIVELLO: 6.500,00 (seimilacinquecento/00) euro lordi annui;

RUOLO FUNZIONALE DI SECONDO LIVELLO: 5.500,00

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the width of the document. Some are more legible than others, but they appear to be official or personal marks.

(cinquemilacinquecento/00) euro lordi annui;

Le maggiorazioni retributive corrisposte per la copertura delle posizioni per le quali è previsto il “ruolo chiave” hanno le seguenti caratteristiche:

- 1) vengono corrisposte decorsi sei mesi di effettivo servizio dal conferimento dell’incarico di copertura della posizione corrispondente al “ruolo chiave” e cessano di essere corrisposte, in ogni caso, col cessare dell’incarico stesso;
- 2) i relativi importi vengono corrisposti in 12 mensilità; eventuali frazioni di mese vengono computate in proporzione ai giorni solari;
- 3) assorbono, fino a concorrenza di importo, altri “ad personam” riassorbibili eventualmente in corresponsione;
- 4) assorbono anche le eventuali indennità di reggenza e/o altre indennità, previste per la posizione corrispondente al “ruolo chiave” ricoperto.

Ai Dirigenti eventualmente incaricati a ricoprire posizioni per le quali è previsto il “ruolo chiave”, non vengono comunque corrisposte le relative maggiorazioni retributive.

ART. 11

PREMIO AZIENDALE

Il premio aziendale di cui all’art.48 del CCNL 19/01/2012, a partire dalla competenza dell’anno 2013 e per tutta la vigenza del presente contratto, viene determinato ed attribuito secondo le indicazioni del presente articolo.

Per la determinazione del Premio Aziendale si procede come segue:

a) Determinazione dell’indicatore di produttività

Si assume dal bilancio di esercizio dell’anno di riferimento la sommatoria algebrica della *Voce 40 – Commissioni attive* e della *Voce 50 – Commissioni passive*, dividendo il predetto importo per il numero medio dei dipendenti dell’anno di riferimento e poi dividendo ancora per il coefficiente 10.000.

b) Determinazione dell’indicatore di redditività

Si assume dal bilancio di esercizio dell’anno di riferimento la *Voce 250 – Utile (perdita) dell’operatività corrente al lordo delle imposte al netto della Voce 240 – Utile (perdita) da cessione di investimenti*, dividendo il predetto importo per il valore del *Patrimonio Netto* e poi moltiplicando per il coefficiente 100.



11

c) Determinazione dell'indicatore totale

L'indicatore totale è dato dalla somma algebrica degli indicatori di cui ai precedenti punti a) e b).

d) Determinazione del Premio Aziendale

Se il valore dell'indicatore totale è uguale o inferiore a 5,80, non si procede ad alcuna erogazione del Premio Aziendale.

Se il valore dell'indicatore totale è superiore a 5,80 e inferiore a 6,50, si procede con l'erogazione del Premio Aziendale secondo la tabella seguente:

Inquadramento	Parametro ABI	Premio Aziendale
QD4	235,40	1.379,00
QD3	199,40	1.168,00
QD2	178,00	1.042,00
QD1	167,45	981,00
3A 4L	146,85	860,00
3A 3L	136,60	800,00
3A 2L	128,90	755,00
3A 1L	122,20	716,00
2A 3L	114,80	672,00
2A 2L	110,38	646,00
2A 1L	107,40	629,00
1A Guardia	102,70	601,00
1A Liv. Unico	100,00	586,00

Se il valore dell'indicatore totale è uguale o superiore a 6,50 e inferiore a 7,00, si procede con l'erogazione del Premio Aziendale secondo la tabella seguente:

Inquadramento	Parametro ABI	Premio Aziendale
QD4	235,40	1.723,00
QD3	199,40	1.460,00
QD2	178,00	1.303,00
QD1	167,45	1.226,00

3A 4L	146,85	1.075,00
3A 3L	136,60	1.000,00
3A 2L	128,90	944,00
3A 1L	122,20	895,00
2A 3L	114,80	840,00
2A 2L	110,38	808,00
2A 1L	107,40	786,00
1° Guardia	102,70	752,00
1A Liv. Unico	100,00	732,00

Se il valore dell'indicatore totale è uguale o superiore a 7,00, si procede con l'erogazione del Premio Aziendale secondo la tabella seguente:

Inquadramento	Parametro ABI	Premio Aziendale
QD4	235,40	2.068,00
QD3	199,40	1.752,00
QD2	178,00	1.564,00
QD1	167,45	1.471,00
3A 4L	146,85	1.290,00
3A 3L	136,60	1.200,00
3A 2L	128,90	1.132,00
3A 1L	122,20	1.073,00
2A 3L	114,80	1.008,00
2A 2L	110,38	970,00
2A 1L	107,40	943,00
1° Guardia	102,70	902,00
1A Liv. Unico	100,00	878,00

Resta inoltre stabilito che:

- per le assenze dal servizio, si applicano le previsioni del CCNL 19/01/2012;
- il Premio Aziendale spetta ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato (compresi i dipendenti assunti con contratto di apprendistato)

professionalizzante) che abbiano superato il periodo di prova nell'anno di riferimento;

- il Premio Aziendale non viene riconosciuto in caso di attribuzione di un giudizio professionale complessivo "NEGATIVO" nell'anno di riferimento;
- il Premio Aziendale per il personale a part-time è proporzionale all'orario di lavoro prestato;
- il Premio Aziendale è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto e, conseguentemente, dalla determinazione del trattamento integrativo di pensione;
- l'erogazione del Premio Aziendale, avviene entro il mese successivo a quello dell'approvazione, da parte dell'Assemblea dei Soci, del Bilancio di esercizio dell'anno di riferimento;
- per i dipendenti collocati a riposo o in aspettativa nel corso dell'anno, il Premio Aziendale, se dovuto, sarà erogato in dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato durante l'anno, computandosi come mese intero l'eventuale frazione di mese. Resta quindi confermato che nel caso di presentazione di dimissioni volontarie senza aver maturato il diritto alla pensione (senza essere quindi in possesso, al momento della presentazione delle dimissioni, dei requisiti di legge riferiti sia all'anzianità INPS che alla età anagrafica) o in caso di licenziamento, non si darà comunque luogo ad alcuna successiva erogazione del Premio Aziendale;

in caso di cessazione del rapporto di lavoro derivante da risoluzione consensuale o da altre tipologie di accordi di natura transattiva, non si darà comunque luogo ad alcuna successiva erogazione del Premio Aziendale, se non espressamente prevista nei predetti accordi.

ART. 12

SICUREZZA DEL LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Le Parti si danno reciprocamente atto che, in relazione alle garanzie volte alla sicurezza sul lavoro ed alla tutela delle condizioni igienico-sanitarie degli ambienti di lavoro, si fa integrale riferimento alla vigente normativa in materia.

Eventuali problematiche specifiche, concernenti condizioni ambientali ed operative di potenziale nocività, potranno essere discusse nell'ambito di una apposita Commissione Paritetica, per discutere e condividere idonee misure di

prevenzione.

Detta Commissione Paritetica, che non è alternativa, in alcun modo, agli istituti ed alle previsioni di cui alla Legge 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, potrà essere convocata in qualsiasi momento, su richiesta di una sola delle Parti.

L'Azienda attiverà una copertura assicurativa per eventuali danni materiali a beni di proprietà dei dipendenti subiti a seguito di eventi criminosi, con un massimale di 1.000,00 euro pro-capite.

RACCOMANDAZIONE

Le OO.SS. raccomandano, in merito al fenomeno "mobbing", che vengano effettuate le opportune informazioni, prevenzioni e tutele dei lavoratori nell'ambito della attività lavorativa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

BANCA CARIM conferma nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori gli elementi fondamentali per il raggiungimento di un clima aziendale positivo e per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane.

A tale fine l'Azienda continuerà a prestare attenzione affinché non si verifichino condizioni favorevoli per l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del "mobbing".

ART. 13

CONTRIBUTO PER IL FONDO MALATTIA DEI DIPENDENTI

L'onere lordo annuo onnicomprensivo a carico dell'Azienda, destinato all'assistenza sanitaria (anche attraverso apposite convenzioni con Enti esterni), viene determinato sulla base di 246,58 euro lordi per ciascun dipendente con contratto a tempo indeterminato appartenente alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi, in servizio al 1° gennaio di ogni anno.

Per quanto sopra, le Parti dichiarano espressamente abrogato il Verbale di accordo sindacale del 14/05/2008 a suo tempo sottoscritto in materia.

Nella specifica prospettiva di favorire la tutela della salute dei lavoratori attraverso visite mediche di controllo (check-up) presso centri medici convenzionati, le Parti convengono che l'Azienda verserà al Fondo Malattia un ulteriore contributo lordo annuo determinato sulla base di 23,42 euro per ciascun dipendente con contratto a tempo indeterminato appartenente alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi, in servizio al 1° gennaio di ogni anno.

Le Parti si danno reciprocamente atto di aver promosso le opportune modifiche dello Statuto e del Regolamento del Fondo Malattia, al fine di regolamentare con specifiche norme le modalità di effettuazione del predetto check-up e che le stesse sono state oggetto di approvazione da parte dell'Azienda. Resta inteso che le assenze dal servizio dovranno essere limitate al tempo strettamente necessario all'effettuazione delle visite mediche di controllo. Le Parti si danno reciprocamente atto che l'ulteriore contributo lordo annuo di cui al terzo alinea del presente articolo, è stato concesso dall'anno in cui sono intervenute le predette modifiche statutarie e regolamentari.

La fruizione delle visite mediche previste, non potrà comunque generare per l'Azienda alcun ulteriore onere aggiuntivo (compreso quello derivante dai costi di missione/trasferta) oltre a quelli espressamente previsti nel presente articolo.

ART. 14

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Confermato che per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato la disciplina per l'adesione ai fondi di previdenza complementare è già regolamentata dall'Accordo Sindacale del 21/11/2002 e sue successive modifiche ed integrazioni, le Parti stabiliscono che con decorrenza 01/05/2013 la richiamata disciplina viene estesa anche ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Per quanto sopra, le Parti espressamente dichiarano abrogato il Verbale di accordo sindacale del 14/05/2008, precisando che il contributo straordinario "una tantum" ivi previsto in caso di trasformazione del contratto sarà comunque garantito ai dipendenti attualmente assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ovviamente pro-quota dalla data di assunzione sino al 30/04/2013.

ART. 15

VARIE

Comunicazioni

Tutte le comunicazioni previste per iscritto riguardanti incarichi, missioni e trasferte dirette al personale, si intendono tali anche se inviate con messaggi telematici od equivalenti (con conferma o verifica di ricezione).

Permessi Parentali

Nel caso in cui nello stesso anno solare intervenga un doppio decesso di cui alla Legge 8 marzo 2000 n.53, art.4, c.4, il lavoratore può usufruire di ulteriori due

giorni di permesso retribuito.

Anticipazione Tfr

A richiesta sindacale, si conviene che le anticipazioni del TFR possano essere effettuate fino al 100% dell'accantonamento individuale per motivazioni non in contrasto con le norme di legge, da definire in apposito allegato.

Reperibilità

Per il personale appartenente alle Aree Professionali e ai livelli 1° e 2° dei Quadri Direttivi, il compenso per gli interventi di cui al terzo alinea del secondo comma dell'art.40 del CCNL 19/01/2012, viene forfettariamente stabilito in 60,00 euro lordi.

Indennità di reggenza ex art. 9 CIA economico 29/05/2008

Gli importi in erogazione alla data di sottoscrizione del presente contratto vengono mantenuti dai dipendenti interessati sottoforma di assegni "ad personam" per 12 mensilità.

Per gli incarichi di Responsabile di Filiale conferiti dal 01/04/2013 e sino al termine di validità del presente contratto, sarà riconosciuta ai dipendenti interessati un'indennità sottoforma di assegno "ad personam" pari a 220,00 (duecentoventi/00) euro lordi mensili per 12 mensilità. Resta inteso che detto assegno "ad personam" sarà riassorbito, fino a concorrenza di importo, da eventuali altri trattamenti "ad personam" in corresponsione. Ai fini dell'applicazione della presente previsione, nell'ambito della rete distributiva le Sedi sono equiparate alle Filiali.

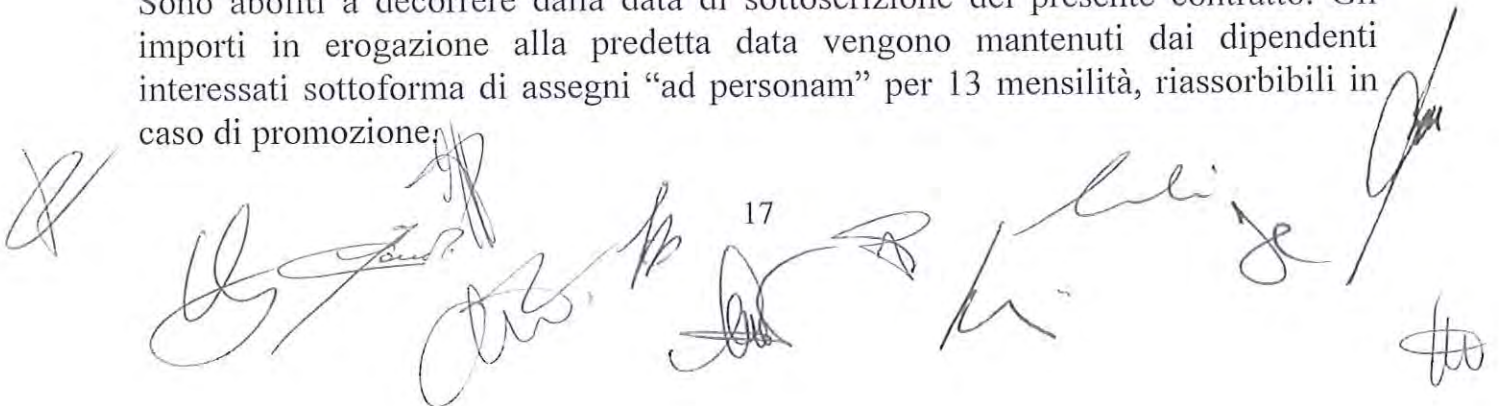
Servizio di cassa

Il personale che non abbia operato al servizio di cassa da oltre 9 mesi, può essere adibito a tali mansioni previo aggiornamento operativo, salvo che l'interessato non rinunci all'aggiornamento stesso.

Le OO.SS. raccomandano all'azienda di evitare adibizioni saltuarie al servizio di cassa per un solo giorno.

Automatismi economici ex art. 6 CIA normativo 29/05/2008

Sono aboliti a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Gli importi in erogazione alla predetta data vengono mantenuti dai dipendenti interessati sottoforma di assegni "ad personam" per 13 mensilità, riassorbibili in caso di promozione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. A central number '17' is printed between two signatures. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.

Dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante

Ai n.25 dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante in data 12/03/2012, l'azienda applicherà integralmente la nuova regolamentazione contrattuale in materia di apprendistato di cui all'art.32 del CCNL 19/01/2012.

Mutui ipotecari prima casa dei dipendenti

Per i mutui ipotecari oggetto di richiesta pervenuta in data successiva al 15 aprile 2013 per l'acquisto, la costruzione, la ristrutturazione, l'ampliamento, il miglioramento e la manutenzione della prima casa dei dipendenti, si convengono le seguenti condizioni economiche:

- a) tasso nominale annuo: EURIBOR 6Mesi (365) Media Mese precedente puntuale (non arrotondata) aumentata di 200 bps;
- b) spese di istruttoria: 0,10% dell'importo richiesto.

Premio anzianità di servizio ex art.10 CIA economico 29/05/2008

Abolito a decorrere dal 28/02/2013.

In via transitoria, nei confronti dei dipendenti che avrebbero maturato nel corso del mese di marzo 2013 il premio di anzianità di servizio secondo le abolite previsioni di cui all'art.10 del CIA economico 29/05/2008, sarà prevista una contribuzione straordinaria "una tantum" di pari importo al fondo di previdenza complementare prescelto.

ART. 16

APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale in servizio, fatte salve le limitazioni espressamente previste nei singoli articoli.

Il presente contratto abroga e sostituisce tutta la regolamentazione del trattamento economico-normativo del personale appartenente alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi già in atto aziendalmente per effetto di precedenti contratti, accordi, regolamenti.

Quanto stabilito con gli accordi o i provvedimenti o le comunicazioni sulle materie contemplate dal CCNL, da definire con le procedure di confronto o di informativa, rimane confermato, così come rimangono confermati tutti gli accordi, i regolamenti o i provvedimenti non espressamente abrogati e/o modificati dal presente contratto.

ART. 17

DECORRENZE

Le disposizioni del presente contratto decorrono dall'inizio del mese successivo alla data di sottoscrizione, fatte salve le eventuali decorrenze specificamente indicate nei singoli articoli.

La scadenza del presente contratto è fissata al 31/12/2014.

A collection of approximately 12 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the middle and lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. Some are more legible than others. The text is not organized into a specific layout.

ALLEGATO ART. 15 DEL CONTRATTO AZIENDALE DI II LIVELLO 30/04/2013

Le anticipazioni concedibili sono divise in due gruppi:

- motivazioni previste dalla legge (gruppo A);
- motivazioni sotto elencate (gruppo B).

E' prevista la concessione di anticipazioni per il pagamento o il conguaglio per maggiori oneri a seguito dell'acquisizione delle aree del PEEP – limite massimo 26.000,00 euro. Queste anticipazioni saranno attribuite al gruppo A.

* * *

Le anticipazioni del gruppo B vengono concesse per le motivazioni e con i limiti di seguito elencati, in termini di importo lordo:

1. spese per manutenzione ordinaria agli immobili utilizzati quale abitazione del dipendente o dei figli – limite massimo 20.000,00 euro;
2. spese per il matrimonio del dipendente o dei figli – limite massimo 20.000,00 euro;
3. spese per ciascun figlio universitario – limite massimo 13.000,00 euro;
4. spese per acquisto di apparecchiature informatiche – limite massimo 4.000,00 euro;
5. spese per acquisto autovettura (intestata al dipendente e/o al coniuge) – limite massimo 16.000,00 euro;
6. spese per acquisto mobilio (per gli immobili utilizzati quale abitazione del dipendente o dei figli) – limite massimo 20.000,00 euro;
7. spese funerarie – limite massimo 10.000,00 euro;

Il massimale di ogni motivazione rappresenta il limite di utilizzo della stessa motivazione per un periodo di 4 anni.

* * *

La erogazione di anticipazioni dei due gruppi A e B, potrà avvenire solo dietro presentazione di apposita documentazione di spesa.

Le domande vengono evase in ordine cronologico di arrivo. Per uguale data di arrivo, ha precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizio. Nel caso di uguale anzianità di servizio, ha precedenza il dipendente con maggiore età anagrafica.

Le domande che non possono essere evase nell'anno di presentazione, avranno la precedenza nell'anno successivo, mantenendo lo stesso ordine di precedenza acquisito.

Le anticipazioni del gruppo B dovranno avere un importo minimo lordo di 3.300,00 euro, ad esclusione della motivazione di cui al punto 4., per la quale il minimo lordo è stabilito in 1.000,00 euro.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.