

Il giorno 12 giugno 2008 in Siena

tra

- la BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.p.A.

e

- le Segreterie degli Organi di Coordinamento

premesso che:

- ◆ le Parti, con l'Accordo 27 novembre 2003 hanno redatto l' "Articolato del Contratto Integrativo Aziendale dell'11 maggio 2001", allegandovi i verbali degli accordi intervenuti in sede aziendale su materie attinenti agli argomenti ivi trattati;
- ◆ in data 3.3.06 le Parti hanno sottoscritto l'Accordo di Rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, al fine di coordinare il complesso delle previsioni contrattuali aziendali con le innovazioni intervenute nella disciplina nazionale con l'Accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005;

si è proceduto alla redazione del seguente "Articolato del Contratto Integrativo Aziendale del 3 marzo 2006", con le conseguenti norme di raccordo rispetto alla previgente disciplina aziendale.

CAPITOLO I

ASSUNZIONI

Art. 1- Assunzioni

Le assunzioni di personale in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di titolo di studio a livello universitario comporteranno un inquadramento iniziale al 1° livello della 3a Area Professionale. A tale riguardo le Parti prendono atto dei recenti interventi legislativi in materia di contratto di apprendistato professionalizzante e di contratto di inserimento e degli accordi nazionali a recepimento degli stessi e pertanto convengono che, fermi rimanendo gli obblighi generali di inquadramento minimo di cui sopra, è in facoltà dell'Azienda procedere ad assunzioni con inquadramenti in livelli sottostanti, in applicazione di specifiche disposizioni normative di legge recepite dal Contratto Nazionale.

Le assunzioni di personale per lo svolgimento di mansioni proprie della 3^a AP I° Liv. - indipendentemente dal livello iniziale di inquadramento - avvengono utilizzando procedure di

carattere selettivo, informate a criteri obiettivi di volta in volta deliberati dagli Organi statutariamente competenti, fatti salvi gli obblighi di legge. Per le assunzioni di categorie protette si procederà ad un incontro preventivo con le OO.SS. per individuare metodologie di selezione che rispondano, nel rispetto delle previsioni di legge, ai citati criteri di obiettività e trasparenza.

Ai lavori delle commissioni incaricate di attuare le procedure selettive di cui al secondo comma, sono ammessi ad assistere dipendenti della Banca in ragione di un solo rappresentante per ogni organizzazione sindacale stipulante il presente contratto integrativo; a tali dipendenti competerà esclusivamente un permesso retribuito di durata idonea per lo svolgimento della funzione.

Per gli assunti per lo svolgimento di mansioni proprie della 3^a Area Professionale I° livello retributivo con inquadramento iniziale in livelli contrattuali inferiori, l'Azienda si impegna a individuare la sede di lavoro entro aree geografiche determinate rispetto al Comune di residenza del neoassunto.

L'Azienda avrà altresì cura di evitare assegnazioni di neo assunti, o dipendenti che hanno conseguito l'avanzamento al 1° livello della 3a Area Professionale a seguito della selezione di cui all' art. 35, residenti in zona ove abbiano sede dipendenze per le quali siano presenti domande di trasferimento.

Non saranno altresì da assegnare, di norma, neo assunti in piazze con "fasce di trasferibilità elevate", a prescindere dalla residenza degli stessi. Ciò anche allo scopo di mantenere l'effettiva possibilità di rientri sulle medesime piazze ed in particolare su quella di Siena a personale in fascia.

Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante e contratto di inserimento, allo spirare del termine di scadenza, con il proseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di servizio già prestato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio, ad ogni fine economico e normativo; al momento della prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato verranno inoltre riconosciuti i periodi di anzianità convenzionale eventualmente spettanti per titoli di studio in forza delle attuali previsioni contrattuali aziendali, per i fini ivi previsti.

Al personale assunto per lo svolgimento di mansioni proprie della 3^a Area Professionale I° livello retributivo, indipendentemente dal livello iniziale di inquadramento, l'Azienda si impegna a riconoscere tutti gli istituti normativi ed economici come previsti da Contratto Integrativo Aziendale per lo svolgimento delle mansioni proprie della 3^a Area Professionale I° livello retributivo.

L'Azienda si impegna ad individuare nei confronti del personale di nuova assunzione, per far fronte a specifiche e documentate esigenze, forme di finanziamento aggiuntive rispetto alle agevolazioni ai dipendenti attualmente previste.

In presenza dell'esigenza di particolari competenze o potenzialità correlate al possesso di specifici titoli di studio, l'Azienda potrà procedere ad assunzioni in livelli contrattuali superiori, rispetto a quanto previsto nel presente articolo. Per tali assunzioni l'Azienda fornirà adeguata informativa preventiva alle OO.SS., anche sulle circostanze all'origine dell'esigenza. A tale riguardo, l'Azienda si impegna ad emanare apposita regolamentazione sulle modalità di assunzione tramite canali differenziati rispetto alle procedure selettive, espressamente impegnandosi a ricercare, in via propedeutica, le specifiche professionalità necessarie tra il personale già in servizio, in armonia con i sistemi attualmente in uso per la ricerca di elevate professionalità.

Per quanto attiene l'eventualità di assunzioni con contratto part-time, queste saranno possibili solo per le occorrenze relative alle specifiche attività ricadenti nell'ambito del Call Center.

Art. 2 - Assunzioni di personale per lo svolgimento di mansioni proprie della 2a Area Professionale

Le assunzioni di personale per lo svolgimento di mansioni proprie del 1° (limitatamente agli ex Commessi), 2° e 3° livello retributivo della 2a Area Professionale avvengono sulla base dei criteri e delle procedure autonomamente fissati dalla Direzione e sottoposti all'Organo Amministrativo che ne ha preso atto in data 21.4.1995.

Art. 3 - Assunzione dei familiari di dipendenti deceduti

Possono essere assunti per chiamata diretta il coniuge (di età non superiore a 55 anni) ovvero l'orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione.

CAPITOLO II

ADDESTRAMENTO

Art. 4 – Personale assunto per lo svolgimento di mansioni proprie della 3a Area Professionale / 1° livello retributivo

I neo assunti sono sottoposti ad un periodo di addestramento non inferiore a otto settimane, secondo la seguente articolazione:

- le prime due settimane successive all'immissione in servizio sono dedicate all'addestramento teorico-pratico presso Centri di Addestramento;
- almeno due settimane sono dedicate all'inserimento sul posto di lavoro;
- due settimane - non necessariamente contigue sia rispetto al periodo di cui al primo alinea, sia tra di loro - sono anch'esse impiegate per l'addestramento teorico-pratico presso Centri di Addestramento;
- il periodo residuo è utilizzato elasticamente presso Centri di Addestramento e/o presso una dipendenza dell'Area Territoriale di destinazione o presso una struttura centrale.

In casi particolari, determinati da esigenze operative, le prime due settimane successive all'immissione in servizio potranno essere utilizzate per l'inserimento sul posto di lavoro e il restante addestramento della durata di 6 settimane potrà essere quindi differito, ma dovrà comunque iniziare non oltre il termine del periodo di prova o comunque entro tre mesi dall'assunzione.

Detti casi devono essere segnalati alle OO.SS. aziendali.

Resta comunque ferma la facoltà aziendale di una diversa articolazione degli interventi formativi per far fronte a particolari esigenze e fatti salvi eventuali maggiori obblighi di legge e/o di contratto in materia di formazione e addestramento del personale, derivanti dalla particolare tipologia contrattuale applicata, nel qual caso l'Azienda comunque garantisce ai neoassunti l'erogazione di "formazione interna", fatte salve diverse inderogabili disposizioni eventualmente emanate in materia.

Art. 5 - Personale assunto per lo svolgimento di mansioni impiegate proprie della 2a Area Professionale / 3° livello retributivo

I neo-assunti sono sottoposti ad un periodo di addestramento non inferiore a 5 settimane, secondo la seguente articolazione:

- le prime due settimane successive alla immissione in servizio sono dedicate all'addestramento teorico-pratico presso Centri di Addestramento;
- una ulteriore settimana - non necessariamente contigua rispetto al periodo di cui al primo alinea - viene anch'essa impiegata per l'addestramento teorico-pratico presso Centri di Addestramento;
- due settimane sono utilizzate per l'inserimento sul posto di lavoro.

In casi particolari, determinati da esigenze operative, le prime due settimane successive all'immissione in servizio potranno essere utilizzate per l'inserimento sul posto di lavoro ed il restante addestramento della durata di 3 settimane potrà essere quindi differito, ma dovrà comunque iniziare non oltre il termine del periodo di prova (3 mesi).

Detti casi devono essere segnalati alle OO.SS. aziendali.

Art. 6 - Personale assunto per lo svolgimento di mansioni proprie della 2a Area Professionale / 1° e 2° livello retributivo e della 1a Area Professionale ad orario intero

I neo-assunti sono sottoposti all'atto dell'immissione in servizio ad un periodo di addestramento di una settimana durante la quale sono assegnati in soprannumero nell'Area Territoriale o nelle strutture centrali (Capogruppo Bancaria, Direzione Rete, Consorzio Operativo di Gruppo) cui sono destinati.

Art. 7 - Previsioni particolari

a) Nel caso in cui l'addestramento precedente l'inserimento sul posto di lavoro venga tenuto in piazza diversa da quella di destinazione e da quella di residenza, l'Azienda riconosce un "concorso spese" nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione.

b) Le OO.SS. aziendali hanno diritto ad intrattenersi con gli addestrandi durante l'orario di lavoro, nei locali dei Centri citati agli artt. 4) e 5), nei limiti di un'ora all'inizio ed un'ora al termine del periodo di addestramento precedente a quello di inserimento sul posto di lavoro.

Le OO.SS. aziendali possono altresì intrattenersi, separatamente o congiuntamente, con i dipendenti nel periodo di addestramento per l'inserimento sul posto di lavoro, durante l'ultima ora del secondo giorno. A tale fine le Direzioni locali daranno tempestiva comunicazione dell'inserimento.

Art. 8 - Procedure interne di lavoro (ex appendice C.I.A. 7.11.1991)

Allo scopo di garantire comportamenti uniformi nella materia di cui al 3° comma dell'art. 32 C.C.N.L. 12.02.05, le Parti chiariscono che le procedure interne di lavoro saranno illustrate, naturalmente quando sia necessario, ai lavoratori durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) e, per i neo assunti, se possibile, durante l'addestramento effettuato secondo le norme contrattuali.

Norma applicativa

Le Direzioni delle Filiali prenderanno gli opportuni provvedimenti affinché si proceda ad illustrare, durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) e con la partecipazione attiva dei dipendenti, le procedure di nuova emanazione necessarie per l'espletamento delle mansioni.

A tale illustrazione saranno chiamati anche colleghi operanti in settori diversi da quelli a cui si riferiscono le procedure da illustrare, purché tali procedure comportino variazioni anche nelle loro mansioni.

Nel caso in cui il dipendente sia adibito, a carattere permanente, all'espletamento di una nuova mansione (sono escluse pertanto le sostituzioni temporanee derivanti da malattia, ferie, ecc.) si provvederà immediatamente all'illustrazione delle procedure riguardanti nuove mansioni affidategli. Per i neo assunti, l'illustrazione delle procedure interne di lavoro inerenti le mansioni di prima destinazione avverrà durante i periodi di addestramento previsti dai precedenti artt. 4, 5, e 6 del presente C.I.A..

CAPITOLO III

NUCLEI A DISPOSIZIONE DEL DIRETTORE OPERATIVO

Art. 9 - Previsioni di carattere generale

All'interno di ciascuna Area Territoriale è costituito un Nucleo a disposizione del Direttore Operativo, con personale già in organico all'Area Territoriale stessa.

Compito di detto Nucleo è quello di concorrere a fronteggiare i maggiori carichi di lavoro derivanti dalle assenze del personale.

Ciò congiuntamente alle unità che rimangono inserite - per lo stesso titolo - nel contesto dell'organico generale che, in ordine ai criteri seguiti per determinarne la congruità, assicura l'autosufficienza operativa dell'intera Area Territoriale, con riguardo anche al fenomeno delle assenze.

Al Nucleo vengono destinati dipendenti con anzianità di servizio non inferiore a 3 anni, salvo diverso accordo tra Direzione e RSA locali; gli appartenenti al Nucleo non devono necessariamente essere accentrati presso l'Area Territoriale.

L'Azienda privilegerà il mantenimento di sedi di assegnazione degli addetti al nucleo a livello decentrato, al fine di garantire l'efficacia degli interventi, ferma rimanendo la possibilità di impiegarli per l'intero ambito territoriale dell'Area di riferimento.

Analogo Nucleo è costituito presso il Consorzio Operativo di Gruppo.

Art. 10 - Criteri per la determinazione dell'entità minima del Nucleo

L'entità minima del Nucleo di ciascuna Area Territoriale è fissata come segue:

- 2% del personale in organico all'Area Territoriale inclusi i dipendenti part-time ed escluso il personale appartenente alla 1a Area ad orario ridotto;
- maggiorazione dello 0,12 di unità lavorativa per ciascuna dipendenza funzionante in via continuativa;
- ulteriore maggiorazione dello 0,15 di unità lavorativa per ciascuna dipendenza funzionante in via continuativa, con organico pari o inferiore a 6 unità.

Per il Consorzio Operativo di Gruppo, l'entità minima del Nucleo è fissata nella misura del 5% dell'organico.

In relazione alle istanze avanzate al riguardo dalle OO.SS., ferme restando le previsioni di cui al presente capitolo, l'Azienda esprime l'intendimento di costituire i Nuclei del Direttore Operativo tenendo presente gli attuali modelli di servizio e più in generale la struttura che l'organizzazione del lavoro richiederà.

Per quanto attiene le assenze prolungate connesse alla maternità, l'Azienda potenzierà specificamente i Nuclei in questione qualora le assenze medesime raggiungano una quota del 7% dell'organico complessivo dell'Area Territoriale; in tale evenienza sarà fornita alle OO.SS. locali un'adeguata informativa anche ai fini di una valutazione congiunta.

Nota

Il risultato finale del computo viene arrotondato:

- *all'unità superiore, ove la prima cifra decimale sia pari o superiore a 5;*
- *all'unità inferiore, in caso contrario.*

Norma transitoria

A seguito della ristrutturazione dei Gruppi/Aree Territoriali i livelli numerici dei Nuclei non potranno comunque diminuire per effetto dei criteri di calcolo vigenti.

CAPITOLO IV

ROTAZIONI E AVVICENDAMENTI

Art. 11 - Previsioni di carattere generale

Gli appartenenti alla 3a Area Professionale hanno diritto, dopo 8 anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Tale rotazione, nei limiti di cui al successivo comma, deve avvenire entro un anno dalla presentazione della richiesta scritta.

L'Azienda è tenuta a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% del personale inserito nella suddetta Area e facente parte del nucleo operativo comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.

Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 88 del C.C.N.L. 12.02.05

Art. 12 - Addetti alle strutture operanti nell'ambito del Consorzio Operativo Gruppo MPS

L'avvicendamento avviene in relazione ad apposito regolamento fissato - di anno in anno - da una Commissione composta da rappresentanti della Direzione del Consorzio e da rappresentanti del personale delle strutture interessate. Detto regolamento deve prevedere tra l'altro:

- i requisiti soggettivi per le presentazioni delle domande;
- gli elementi ed i criteri per la formazione della graduatoria;
- il contingente minimo e massimo degli avvicendamenti.

Prima di procedere agli avvicendamenti, la graduatoria viene portata a conoscenza del personale interessato e delle OO.SS. aziendali.

Art.13 Personale addetto al centralino

Nel caso in cui, presso le strutture in cui opera detto personale, si renda necessaria l'assunzione di personale da inquadrare nella 2a Area / 3° livello con mansioni impiegate diverse da quelle di centralinista, si procederà, nell'ambito delle singole unità, nel modo che segue:

- la Direzione renderà note tali esigenze al personale in questione, il quale potrà richiedere di essere adibito alle mansioni per le quali si manifestano le esigenze medesime;
- a dette mansioni verrà avviato l'addetto al centralino che, avendo presentato domanda, vanta la maggiore anzianità nella mansione di centralinista;
- a parità di tale anzianità valgono, nell'ordine, l'anzianità di servizio e l'età.

Per gli addetti ai centralini della Direzione Generale si terrà conto delle esigenze che si potranno verificare nella Filiale di Siena ed in Direzione Generale.

Le previsioni di cui sopra non si applicano al personale non vedente addetto al centralino.

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt,
Colore carattere: Automatico

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt,
Grassetto

Formattato: Tipo di carattere: 12 pt

Art. 14 - Operatori di sportello

1) Avvicendamenti a domanda:

- possono richiedere di essere adibiti ad altre mansioni i dipendenti che per un periodo di almeno 5 anni abbiano svolto mansioni di operatori di sportello in via continuativa, con

effettivo utilizzo giornaliero al massimo dell'orario di sportello praticato presso la filiale, purché pari o superiore a 6 ore;

- le condizioni per dar luogo agli avvicendamenti di cui sopra vengono convenzionalmente considerate sussistenti allorché si verifichino immissioni di neo-assunti e/o di trasferimenti a domanda da altra unità produttiva; restano peraltro escluse le immissioni destinate a coprire esigenze specifiche, richiedenti requisiti adeguati, quanto a professionalità o esperienze o conoscenze o titolo di studio od attitudini, oltretutto, naturalmente le immissioni destinate ad incrementare o sostituire gli operatori di sportello; al fine di soddisfare un minimo di richieste ed al tempo stesso di garantire flessibilità alla gestione, le Direzioni opereranno gli avvicendamenti attingendo dalle graduatorie di cui appresso, nella proporzione di 3 avvicendamenti ogni 5 immissioni; ciò comporta che al verificarsi della quinta immissione, si sarà dato luogo a 3 avvicendamenti da graduatoria, se non già avvenuti per altro motivo od occasione;
- le graduatorie verranno formate con i criteri di cui al successivo punto 4);
- ai fini della maturazione dei 5 anni previsti, nei casi di trasferimento a domanda si tiene conto esclusivamente del servizio svolto presso la filiale di arrivo.

2) Riutilizzo operatori di sportello avvicendati.

I dipendenti avvicendati in applicazione degli indicati criteri gestionali:

- a) sono comunque utilizzabili nelle mansioni di operatore di sportello per necessità saltuarie;
- b) nei casi di trasferimento a domanda il riutilizzo potrà essere anche immediato;
- c) sono riutilizzabili dopo trascorsi due anni allorché, a fronte di un'esigenza di operatore di sportello, non si renda possibile coprire tale esigenza né con l'utilizzo delle opportunità convenzionalmente considerate per dar luogo agli avvicendamenti, né attraverso la ricerca di possibili soluzioni nell'ambito dell'esecutivo (con esclusione, ovviamente, dei dipendenti avvicendati da graduatoria).

I nominativi così reimmessi possono richiedere immediatamente di essere inseriti nella graduatoria di uscita dalle mansioni di operatore di sportello.

3) Formazione delle graduatorie:

- possono avanzare domanda per essere adibiti ad altre mansioni i dipendenti che da almeno 5 anni abbiano effettuato mansioni di operatori di sportello in via continuativa e siano stati, per almeno 600 giornate, utilizzati al massimo dell'orario di sportello praticato presso la filiale, purché pari o superiore a 6 ore, da rilevare sulla base delle segnalazioni relative alla maggiorazione dell'indennità di rischio;
- ai fini del calcolo del periodo di svolgimento delle mansioni di operatore di sportello si deve far riferimento all'inizio del mese per il quale è stata effettuata la prima segnalazione per l'attribuzione della indennità di rischio nella misura piena (indennità di rischio per operatori "fissi", ovvero indennità di cassa continuativa, se trattasi di periodo anteriore all' 1.1.1988);
- fermo quanto sopra, la graduatoria verrà stilata sulla base dell'anzianità maturata nelle mansioni di operatore di sportello come sopra determinata; a parità di condizioni vale l'ordine di precedenza della presentazione delle domande.

Sulla base delle domande pervenute verranno compilate, per singola filiale, due distinte graduatorie:

A - una riservata agli eventuali operatori di sportello già avvicendati e riadibiti (v. punto 2 - lett. c);

B - una riservata agli altri operatori di sportello.

Le uscite verranno disposte utilizzando prima la graduatoria sub A, quindi quella sub B.

Art. 15 - Rotazioni nell'ambito dell'esecutivo (back-office)

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. in materia di rotazioni, al fine di favorire l'arricchimento della professionalità dei dipendenti con riferimento alla completa conoscenza del proprio comparto di lavoro, sarà cura delle diverse strutture operative far sì che i dipendenti stessi possano svolgere tutte le mansioni del comparto medesimo.

Nota

Resta fermo il contenuto degli specifici Accordi in materia (cfr. allegati).

CAPITOLO V

AUTOMATISMI DI CARRIERA

Art. 16 - Automatismi

A) Al personale appartenente alla 3a Area Professionale / 1° e 2° livello retributivo, in servizio al 19.12.1994, si applicano le seguenti previsioni:

- riconoscimento, dopo 6 valutazioni con classifica di merito non inferiore a Normale, anche non consecutive, nel livello posseduto - in sostituzione dell'avanzamento automatico di carriera in corso di maturazione, ai sensi dell'art. 108, lett. a) e b) del C.C.N.L. 23.11.1990 - del corrispondente passaggio di livello retributivo;
- riconoscimento in sostituzione del secondo avanzamento automatico, dopo 6 valutazioni, anche non consecutive, nel livello posseduto - per chi ha in corso di maturazione il primo avanzamento automatico di carriera - di un assegno mensile di equivalente importo;
- l'attribuzione di tale assegno mantiene gli eventuali effetti economici e normativi derivanti dal soppresso "secondo automatismo" previsti dalla normativa aziendale in atto.

Al personale appartenente alla 2a Area Professionale / 3° livello retributivo, in servizio alla data del 19.12.1994, si applica la seguente:

Norma transitoria

Al personale che alla data del 19.12.1994 risultava già in possesso della qualifica di Impiegato di 2° e che per effetto delle previsioni di cui all'art. VII dell'Accordo Nazionale per il rinnovo del C.C.N.L., sottoscritto in pari data, è stato inquadrato al 3° livello della 2a Area Professionale, verrà attribuito l'inquadramento al 1° livello della 3a Area Professionale dopo aver complessivamente conseguito 4 valutazioni, anche non consecutive, nella qualifica di Impiegato di 2° e/o nel corrispondente livello di inquadramento.

Al medesimo personale di cui al comma precedente (destinatario della norma transitoria di cui all'art. 23 punto a) della N.A. 10.2.1992), l'inquadramento al 1° livello della 3a Area Professionale verrà attribuito dopo aver complessivamente maturato 18 mesi di servizio effettivo nella qualifica di Impiegato di 2° e/o nel corrispondente livello di inquadramento.

Al personale, proveniente da altre aziende e passato alle dipendenze del Monte dei Paschi di Siena dopo il 1° gennaio 1995 ed entro la data del 30 giugno 1995, e risultante alla data del 19.12.1994 già in possesso della qualifica di Impiegato di 2° e/o del corrispondente livello di inquadramento, verrà attribuito il 1° livello retributivo della 3a Area Professionale, al compimento della relativa anzianità utile, così come fissato nel C.I.A. dell'azienda di provenienza o, nel caso di assenza di specifiche previsioni, nella lettera c) dell'art. 108 del C.C.N.L. 23.11.1990.

I dipendenti che abbiano conseguito la qualifica superiore per automatismo ai sensi dell'art. 23 della N.A. 10.2.1992 o che conseguono l'inquadramento al 1° livello della 3a Area Professionale ai sensi della presente norma transitoria, possono essere utilizzati, in tutto o in parte, nelle mansioni proprie dell'Area di provenienza.

Le previsioni di cui alla presente norma transitoria si estendono a coloro che saranno inquadrati nella ex qualifica di Impiegato di 2° a seguito di prove selettive indette nel biennio 1995/96.

B) Al personale appartenente alla 3a Area Professionale / 1° e 2° livello retributivo, assunto successivamente alla data del 19.12.1994 si applicano le seguenti previsioni derivanti dal ridetto Accordo:

- riconoscimento dopo 6 valutazioni con classifica di merito non inferiore a Normale, anche non consecutive, nel livello posseduto - in sostituzione del primo avanzamento automatico di

carriera - di un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due automatismi di cui alla precedente lett. A;

- soppressione del 2° automatismo economico;
- mantenimento, con le stesse cadenze temporali, degli ulteriori benefici economici per automatismo previsti dalle normative aziendali così come modificati dal C.I.A. 4.1.1996, diminuiti dell'importo corrispondente al soppresso automatismo.

C) Al personale appartenente alla 1a e 2a Area Professionale assunto successivamente alla data del 19.12.94, non sarà corrisposto l'ultimo, in ordine di tempo, dei benefici aziendali previsti per ciascun livello retributivo ex art. 33 N.A. 10.2.1992.

CAPITOLO VI

INTEGRAZIONI ECONOMICHE

Art. 17 - Maggiorazione assegno di livello e benefici economici per automatismo - 3a Area Professionale

In relazione alla decadenza dall'assetto retributivo del parametro di riferimento per l'aggiornamento delle misure dei singoli punti utili ai fini delle attribuzioni economiche relative ai livelli di anzianità di servizio previste per ciascun dipendente, a decorrere dall'1.1.2002 le stesse rimangono stabilite nell'importo annuo di € 198,88 (L. 385.080) e non sono più soggette ad alcuna forma di rivalutazione.

Per gli ex Capo Ufficio riguardati dai benefici economici del C.I.A. 1977, già a punto variabile, l'importo è pari a € 180,98 (L. 350.433), anch'esso non più soggetto ad alcuna forma di rivalutazione.

Gli importi annui sopra determinati sono comprensivi dell'effetto sulla voce "ex Premio di Rendimento", rispettivamente pari a €24,86 e €23,95.

In conseguenza di ciò viene erogata, con effetto dall'1.1.2002, una polizza assicurativa sulla vita con un premio di:

- € 929,62 (L. 1.800.000) nei confronti di tutto il personale destinatario del sistema di integrazioni economiche introdotte dal C.I.A. 12.6.1985 (6% - 10% - 17% - 34%); detto importo assorbe quello acquisito secondo le previsioni del C.I.A. 4.1.1996;
- € 258,23 (L. 500.000) nei confronti del personale che aveva maturato il precedente regime delle carriere economiche previste dalla Normazione Aziendale del 2.6.1977 e che aveva mantenuto il "punto" variabile.

Al personale della terza Area Professionale, assunto successivamente alla data del 31 dicembre 1995, viene riconosciuta, al conseguimento della retribuzione corrispondente a quella del secondo livello, una polizza assicurativa sulla vita con un premio annuo di € 154,94 (L. 300.000). Tale importo, al diciassettesimo anno di permanenza nella terza Area Professionale, si cumula con quello, già previsto, di €258,23 (L. 500.000).

Con le suddette previsioni saranno armonizzate quelle contenute nel C.I.A. '96 relative ai dipendenti inquadrati al 3° livello della 2a Area.

Nei riguardi degli appartenenti alle prime due Aree Professionali la misura degli assegni di beneficio economico di loro spettanza, a decorrere dal 1° gennaio 2002, è di €90,38 (L. 175.000) mensili, non soggetta ad alcuna forma di rivalutazione.

1) Personale assunto o passato alle dipendenze della Banca successivamente al 31.12.1995

Maggiorazione assegno di livello:

- al conseguimento del 2° livello / 3a Area, ovvero dopo sei valutazioni di merito nel livello precedente, viene riconosciuta una maggiorazione dell'assegno di livello pari a € 80,32 mensili per 13 mensilità, oltre ad €149,16 nella voce ex premio di rendimento, per un totale di €1.193,32 annui (198,88 x 6 = 1.193,28);
- dopo sei valutazioni di merito dal godimento del beneficio di cui al precedente alinea, oppure al conseguimento di un inquadramento pari o superiore al 3° livello della 3a Area, la maggiorazione dell'assegno di livello viene elevata a €133,86 mensili per 13 mensilità, oltre ad €248,60 nella voce ex premio di rendimento, per un totale annuo di €1.988,78 (€198,88 x 10 = 1.988, 88);

- al conseguimento della retribuzione corrispondente a quella del 2° livello della 3a Area, il dipendente viene inserito dall'Azienda in una polizza collettiva con un accantonamento annuale di €154,94 (L. 300.000);
- dopo 17 valutazioni di merito a partire dal 1° livello 3a Area l'accantonamento annuale di cui al precedente alinea viene incrementato di ulteriori €258,23 (L. 500.000).

Ai fini del conseguimento delle maggiorazioni di cui sopra sono considerate utili solo le valutazioni annuali con classifica di merito non inferiore a "Normale".

La quota di maggiorazione dell'assegno di livello che confluisce nella voce ex premio di rendimento compete esclusivamente ai dipendenti assunti ante 1.1.2000 (decorrenza della nuova struttura della retribuzione introdotta dal C.C.N.L.).

2) Personale in servizio alla data del 31.12.1995

Maggiorazione assegno di livello:

- al conseguimento del 2° livello / 3a Area, ovvero dopo sei valutazioni di merito nel livello precedente, viene riconosciuta una maggiorazione dell'assegno di livello pari a € 80,32 mensili per 13 mensilità, oltre ad €149,16 nella voce ex premio di rendimento, per un totale di €1.193,32 annui ($198,88 \times 6 = 1.193,28$); detti dipendenti vengono inseriti, decorrenza 1.1.2002, in una polizza collettiva con un accantonamento annuale di € 929,62 (L. 1.800.000). Nei confronti del personale già inserito nella polizza collettiva in relazione all'adozione del c. d. "punto fisso", l'accantonamento annuale in essere viene elevato a € 929,62 (L. 1.800.000);
- dopo sei valutazioni dal godimento del beneficio di cui al precedente alinea, oppure al conseguimento di un inquadramento pari o superiore al 3° livello della 3a Area, la maggiorazione dell'assegno di livello viene elevata a €133,86 mensili per 13 mensilità, oltre ad €248,60 nella voce ex premio di rendimento, per un totale annuo di €1.988,78 ($€198,88 \times 10 = 1.988,88$).

Ai fini del conseguimento delle maggiorazioni di cui sopra sono considerate utili solo le valutazioni annuali con classifica di merito non inferiore a "Normale".

Benefici economici per automatismo:

- dopo 17 valutazioni di merito a partire dal 1° livello 3a Area viene attribuito un assegno di € 227,56 mensili per 13 mensilità, oltre ad €422,61 nella voce ex premio di rendimento, per un totale di €3.380,89 annui ($198,88 \times 17 = 3.380,96$), con contestuale riassorbimento delle maggiorazioni dell'assegno di livello;
- dopo 22 valutazioni di merito a partire dal 1° livello 3a Area l'assegno mensile di cui al precedente alinea viene elevato a €455,12 mensili per 13 mensilità, oltre ad €845,23 nella voce ex premio di rendimento, per un totale di €6.761,79 annui ($198,88 \times 34 = 6.761,92$).

3) Personale in servizio al 31.12.1995, regolato dal regime delle carriere economiche previsto dalla Normazione Aziendale 2 giugno 1977

Per i dipendenti che in base alla "Norma transitoria n. 1" di cui al Cap. IX della N.A. 12.6.1985, hanno mantenuto il regime previsto dalla N.A. del 2.6.1977 optando per il c.d. "punto fisso", viene fissato il trattamento che segue:

3° livello / 3a Area

vengono attribuiti, ogni cinque anni di valutazione e nel limite di quattro quinquenni, assegni annui pari a € 227,56 mensili per 13 mensilità, oltre ad € 422,61 nella voce ex premio di rendimento, per un totale di €3.380,89 annui ($198,88 \times 17 = 3.380,96$);

4° livello / 3a Area

vengono attribuiti, ogni cinque anni di valutazione e nel limite di quattro quinquenni, assegni annui pari a € 219,27 mensili per 13 mensilità, oltre ad € 407,21 nella voce ex premio di rendimento, per un totale di €3.257,72 annui ($180,98 \times 18 = 3.257,64$);

Per i dipendenti che in base alla "Norma transitoria n. 1" di cui al Cap. IX della N.A. 12.6.1985, hanno mantenuto il regime previsto dalla N.A. del 2.6.1977 ed il c.d. "punto variabile", viene fissato il trattamento che segue:

3° livello / 3a Area

vengono attribuiti, ogni cinque anni di valutazione e nel limite di quattro quinquenni, assegni annui pari a € 227,56 mensili per 13 mensilità, oltre ad € 422,61 nella voce ex premio di rendimento, per un totale di €3.380,89 annui ($198,88 \times 17 = 3.380,96$);

4° livello / 3a Area

vengono attribuiti, ogni cinque anni di valutazione e nel limite di quattro quinquenni, assegni annui pari a € 219,27 mensili per 13 mensilità, oltre ad € 407,21 nella voce ex premio di rendimento, per un totale di €3.257,72 annui ($180,98 \times 18 = 3.257,64$);

Nei confronti del personale di cui al presente punto 3) che aveva optato per il c.d. "punto fisso" l'accantonamento annuale della polizza collettiva, in cui risulta già inserito, viene elevato a € 929,62 (L. 1.800.000).

Il personale di cui al presente punto 3) che aveva mantenuto il regime del c.d. "punto variabile", in conseguenza dell'estensione generalizzata del criterio di calcolo a "punto fisso", sarà inserito in una polizza collettiva con un accantonamento annuale di €258,23 (L. 500.000).

Nota

Le misure dei singoli punti utili ai fini delle attribuzioni economiche relative ai livelli di anzianità di servizio previste per ciascun dipendente, stabilite nell'importo annuo di € 198,88 (Lire 385.080) (€ 180,98 = L. 350.433 per gli ex Capo Ufficio riguardati dai benefici economici del C.I.A. 1977, già a punto variabile) decorrono dall'1.1.2002. Le stesse non sono più soggette ad alcuna forma di rivalutazione e gli importi annui sopra determinati sono comprensivi dell'effetto sulla voce "ex Premio di Rendimento".

Art. 18 - Assegno del personale appartenente al 3° livello retributivo / 3a Area Professionale

Dopo 6 classifiche di merito dal conseguimento della 2° maggiorazione dell'assegno di livello (10 punti), viene erogato un assegno, da ripartire in 12 mensilità annue, pari alla differenza tra il trattamento retributivo annuo complessivo proprio del 4° livello e quello del 3° livello della 3a Area Professionale.

Per i dipendenti che hanno mantenuto il regime delle carriere economiche previsto dalla N.A. del 2.6.1977, la differenza di cui sopra viene determinata prendendo a riferimento anche l'assegno di carriera economica.

Nota

Ai dipendenti part-time con 3° livello / 3a Area, l'erogazione dell'assegno in questione spetta in misura proporzionata alla durata della prestazione lavorativa.

Sono equiparati, ai fini di cui sopra, i dipendenti part-time che conseguono il 3° livello retributivo della 3a Area per automatismo.

Art. 19 - Benefici economici per automatismo al personale appartenente alla 1a Area Professionale ed alla 2a Area Professionale / 1° e 2° livello retributivo

Al personale appartenente alla 1a Area Professionale ed alla 2a Area Professionale 1° e 2° livello, fatta eccezione per il personale appartenente alla 2a Area Professionale / 3° livello, viene attribuito, con un limite di 6 scatti, un assegno mensile che, a decorrere dal 1.1.2002, cessa di essere quantificato con i criteri di cui all'ex art.33 della N.A. 10.2.1992 e viene fissato nella misura di € 90,38 (L. 175.000), non soggetto ad alcuna forma di rivalutazione, con la seguente articolazione:

- ogni 5 classifiche di merito, per i primi 4 scatti;
- ogni 4 classifiche di merito, per gli ultimi 2 scatti.

Gli scatti di cui sopra sono ridotti a 5 per il personale assunto dopo il 19.12.1994.

Detto assegno viene erogato per il numero delle mensilità ordinarie, per la gratifica di dicembre più €167,85 per il Premio di rendimento.

Per il personale appartenente alla 1a Area Professionale ad orario ridotto, l'importo viene erogato in misura proporzionale all'orario di lavoro effettuato, fermo quant'altro previsto riguardo ai criteri e modalità di acquisizione ed erogazione.

Art. 20 - Benefici economici per automatismo al personale appartenente 3° livello retributivo / 2a Area Professionale

Al personale in servizio alla data del 19.12.94 appartenente al 3° livello / 2a Area vengono riconosciuti assegni retributivi corrispondenti a quelli propri dei livelli retributivi:

- a) del 1° livello / 3a Area dopo 4 classifiche di merito nel livello di appartenenza;
- b) del 2° livello / 3a Area dopo ulteriori 6 classifiche di merito;
- c) del 3° livello / 3a Area dopo ulteriori 6 classifiche di merito.

Nei confronti del personale assunto dopo la data del 19.12.1994 non viene erogato l'assegno di cui al punto c).

I livelli retributivi di cui ai punti b) e c) comprendono le maggiorazioni dell'assegno di livello. Al maturare della prima delle suddette maggiorazioni l'Azienda provvederà all'inserimento del dipendente in una polizza cumulativa con un versamento annuale di €258,23 (L. 500.000);

Il personale di cui sopra, in caso di inquadramento al 1° livello della 3a Area Professionale, beneficerà di un versamento di €929,62 (L. 1.800.000) nella polizza assicurativa, in luogo dei precedenti €258,23 (L. 500.000), a decorrere dalla data di conseguimento del 2° livello retributivo della 3a Area Professionale o del corrispondente trattamento economico.

Il personale in servizio alla data del 31.12.1995 e inquadrato nella 1a Area Professionale o al 1° e 2° livello della 2a Area Professionale, in caso di riconoscimento del 3° livello retributivo della 2a Area, sarà destinatario del trattamento che prevede il c.d. punto fisso.

Ai dipendenti inquadrati dal 1° o 2° livello / 2a Area al 3° livello / 2a Area, continua ad applicarsi la disciplina di cui all'art. 33 della N.A. 10.2.1992, fino al conseguimento di un livello retributivo corrispondente al 1° livello / 3a Area.

Qualora, per effetto dei benefici economici per automatismo previsti per la qualifica di provenienza, i dipendenti di cui al comma che precede abbiano già conseguito un livello retributivo più elevato di quello corrispondente al 1° livello / 3a Area, mantengono tale livello fino a che non ne spetti uno superiore in conseguenza dell'applicazione della presente norma.

Personale con contratto di lavoro part-time

Si applicano le previsioni relative alle integrazioni economiche di cui al presente Capitolo, riferite alla posizione individuale di ciascuno, secondo il criterio di proporzionalità previsto dal C.C.N.L..

Qualora i previsti benefici comprendano l'inserimento in una polizza collettiva, l'accantonamento annuale sarà pari alla cifra prevista per il personale a full-time con uguale anzianità.

Mantengono validità, in quanto applicabili, nei confronti dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello le previsioni di cui al Protocollo Quadri n. 2 delle "Normative Aziendali", così come modificato con il Contratto Integrativo Aziendale del 1996.

Art. 21 - Erogazioni straordinarie al personale

Erogazione straordinaria al personale di nuova assunzione

Il personale assunto per lo svolgimento di mansioni proprie della 3^a Area Professionale I° livello retributivo, indipendentemente dal livello iniziale di inquadramento, qualora assegnato, come prima destinazione, a unità operativa in Comune diverso da quello di residenza anagrafica, ha diritto ad un assegno mensile ad personam (cd. erogazione straordinaria al personale di nuova assunzione) per tredici mensilità così determinato:

- €200,00 per il personale inquadrato nella 2^a Area Professionale II° livello retributivo;
- €170,00 per il personale inquadrato nella 2^a Area Professionale III° livello retributivo;
- € 60,00 per il personale inquadrato nella 3^a Area Professionale I° livello retributivo e fino al raggiungimento della retribuzione corrispondente al II° livello retributivo della 3^a Area Professionale.

L'assegno ad personam, per gli importi sopra determinati, è erogato per tutto il periodo di permanenza nel relativo livello contrattuale e, in caso di raggiungimento della retribuzione corrispondente al livello contrattuale superiore, è sostituito con l'assegno ad personam previsto per tale superiore livello; con il raggiungimento, infine, della retribuzione corrispondente al II° livello retributivo della 3^a Area Professionale cesserà l'erogazione dell'assegno in argomento.

Con effetto dal 1.04.06 detta erogazione straordinaria sostituisce quanto già previsto all'art.67 Articolato C.I.A. 27.11.03; il personale già beneficiario dell'erogazione straordinaria di cui all'art.67 Articolato C.I.A. 27.11.03, percepirà l'assegno in argomento nelle nuove misure.

Erogazione straordinaria Quadri Direttivi di 4° Livello

In caso di avanzamento per promozione o inquadramento al 4° livello dei Quadri Direttivi, a partire dall'anno 2006 il personale interessato matura il diritto di ricevere l'importo complessivo di € 1.550,00. Detta somma sarà riconosciuta al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ad integrazione del TFR.

Art. 22 - Buono pasto

L'Azienda, con decorrenza 1.7.2001, riconosce un buono pasto nella misura di €5,29 (L. 10.240) per ogni giorno di presenza in servizio con diritto alla relativa percezione.

Nei riguardi del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, indipendentemente dall'orario settimanale contrattualizzato, viene riconosciuto un buono nella misura fissa di €3,62 (L. 7.000); per quanto riguarda il personale di pulizia ad orario ridotto viene corrisposta un'indennità sostitutiva di €1,55 (L. 3.000) per ogni giorno di presenza effettiva in servizio.

Con decorrenza dal 01.06.06, nei riguardi del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, indipendentemente dall'orario settimanale contrattualizzato, viene riconosciuto un buono pasto nella misura fissa di €4,50, ferma rimanendo la misura già prevista per il personale di pulizia ad

orario ridotto. Il personale con contratto part time verticale o misto, per i giorni di effettiva presenza in servizio con orario di lavoro contrattualizzato pari al tempo pieno, percepisce il buono pasto dello stesso importo giornaliero previsto per i dipendenti full time.

I dipendenti che hanno diritto a percepire il buono pasto hanno la facoltà di optare, all'inizio di ciascun anno, in luogo della corresponsione giornaliera del buono pasto, per un'indennità sostitutiva mensile in busta paga, per importi che non comportino comunque per l'Azienda maggiorazioni di costi rispetto a quelli affrontati con il sistema della consegna diretta del buono pasto.

L'Azienda si impegna ad approfondire la possibilità per i dipendenti di optare per il versamento al Fondo di Previdenza Complementare.

CAPITOLO VII

PREMIO AZIENDALE – INCENTIVI- EX “PREMIO DI RENDIMENTO”

Art. 23 - Premio aziendale (Accordo di rinnovo del 3.3.06)

Il premio aziendale si compone di due quote, aventi diverse caratteristiche:

- prima quota (A): l'erogazione ed il calcolo sono collegati al posizionamento di predeterminati indicatori di produttività strutturale, connessi all'andamento della gestione operativa centrata sull'intermediazione con la clientela;
- seconda quota (B): l'erogazione ed il calcolo sono condizionati dall'andamento aziendale in stretto collegamento dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento con gli obiettivi programmati annualmente per la redditività complessiva della Banca e del Gruppo.

Per la misurazione degli incrementi di produttività del lavoro viene utilizzato il metodo di seguito illustrato, che costituisce l'applicazione nella realtà aziendale di quanto previsto dall'art. 41 del CCNL 12.02.05.

Prima quota (A)

Sistema di misurazione della produttività

Come indicatore di produttività viene individuato il parametro del “margini di intermediazione primario” in funzione dell'organico medio complessivo (forza effettiva) dell'anno, calcolato con riferimento a tutto il personale in servizio.

All'evoluzione di tale indice, che tiene conto dei soli valori di consuntivo senza riferimenti al budget, viene correlata la dinamica del premio di produttività, prendendo a base di riferimento il valore di consuntivo del 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS).

Per la misurazione dell'andamento della produttività viene quindi utilizzata la seguente formula:

$$\frac{\text{“margini di intermediazione primario”} / 1000}{\text{organico medio (numero di dipendenti)}} = \text{parametro base}$$

Determinazione annuale dell'erogazione

L'erogazione annua, per ogni esercizio di competenza, viene quantificata seguendo il criterio di seguito illustrato:

- 1) nel caso in cui l'indicatore annuo di produttività resti stabile, oppure manifesti una crescita o una flessione rispettivamente fino a **+10%** ovvero fino a **-10%**, viene mantenuta l'erogazione del premio base stabilito;
- 2) nel caso in cui l'indicatore di produttività subisca variazioni (positive o negative) superiori al **10%**, il premio base crescerà o diminuirà nella stessa percentuale che risulta dalla differenza tra la variazione percentuale assoluta ed il **10 %**.

Per esempio, ad una variazione del parametro del **- 11 %** corrisponderà una riduzione del premio base dell'**1 %**.

Criteri di erogazione per livelli

A seconda del posizionamento dell'indice di misurazione della produttività - per ogni esercizio di competenza - rispetto al parametro base preso a riferimento, cui corrisponde un'erogazione pari ad € 1.520,00 per il 4° livello della 3^ Area professionale, l'erogazione avverrà secondo la scala parametrica riprodotta nella seguente Tabella n. 1:

Tabella n. 1 - Scala parametrica per l'erogazione della prima quota del premio di produttività

Livelli	Parametro
- Q.D. 4° livello - 3 MTE	307
- Q.D. 4° livello - 2 MTE	275
- Q.D. 4° livello - 1 MTE	243
- Q.D. 4° livello - 0 MTE	232
- Q.D. 3° livello - 1 MTE	222
- Q.D. 3° livello - 0 MTE	211
- Q.D. 2° livello - 1 MTE	164
- Q.D. 2° livello - 0 MTE	164
- Q.D. 1° livello	154
- 3^ Area 4° livello	144
- 3^ Area 3° livello	134
- 3^ Area 2° livello	124
- 3^ Area 1° livello	114
- 2^ Area 3° livello	110
- 2^ Area 2° livello	110
- 2^ Area 1° livello	110
- 1^ Area	100

Seconda quota (B)

Sistema di misurazione della produttività

Per l'erogazione della seconda quota del premio aziendale, in una logica di collegamento tra i risultati raggiunti e gli obiettivi programmati per la redditività complessiva dell'Azienda e del Gruppo, viene individuato, per il periodo di valenza contrattuale, il canale delle stock granting.

Come indicatore di produttività viene preso a riferimento il "risultato operativo netto" registrato al 31 dicembre dell'anno di volta in volta considerato - risultante dal bilancio - rispetto al budget formulato ed assegnato annualmente.

Nella determinazione del valore dell'indice preso a riferimento, il "risultato operativo netto" conseguito dalla Banca MPS inciderà per l'80%, mentre il "risultato operativo netto" del Gruppo MPS peserà per il restante 20%.

All'evoluzione dell'indicatore di produttività anzidetto viene correlata la dinamica dell'erogazione della seconda quota del premio, prendendo a base di riferimento i valori di consuntivo registrati per

l'anno 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS), che assumono il valore teorico di raggiungimento del 100% di entrambi gli obiettivi (Banca MPS + Gruppo MPS).

Determinazione annuale dell'erogazione

L'erogazione annua sotto forma di distribuzione gratuita di azioni ai dipendenti viene quantificata, per ogni esercizio di competenza, prendendo a riferimento il posizionamento dell'indice - come sopra determinato - rispetto al valore soglia, fatto pari a 100, corrispondente ai valori di consuntivo conseguiti nell'anno 2005.

A partire dall'esercizio di competenza 2006, gli importi spettanti, ai quali correlare la quantità di azioni da assegnare ai dipendenti, saranno collegati al livello di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati, tenuto conto della diversa incidenza nella costruzione dell'indice di produttività dei risultati conseguiti dalla Banca MPS e dal Gruppo MPS.

Criteri di assegnazione individuale

Gli importi spettanti ai dipendenti saranno differenziati in relazione alle aree, ai livelli ed alla categoria di appartenenza, secondo le seguenti modalità:

- per gli appartenenti alla 3^a Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi, la distribuzione gratuita di azioni sarà effettuata secondo i criteri riportati nella Tabella n. 2;

Tabella n. 2 - Determinazione del premio di produttività per gli appartenenti alla 3^a Area Professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi

	Livello di raggiungimento degli obiettivi programmati di redditività	Valore singolo del premio in azioni espresso in euro
<u>Valore soglia</u>	fino al 70 %	0000,00
	da 71 a 80 %	1.500,00
	da 81 a 90 %	1.700,00
	da 91 a 97 %	1.900,00
	<u>da 98 a 102 %</u>	<u>2.000,00</u>
	da 103 a 105 %	2.150,00
	da 106 a 110 %	2.400,00
	da 111 a 115 %	2.600,00

- per gli appartenenti alla 1^a e 2^a Area Professionale, tenuto conto del posizionamento dell'indice di produttività rispetto al "valore soglia" individuato nella Tabella n. 2, il premio sarà determinato nella misura del 75 % di quello spettante agli appartenenti alla 3^a Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi;
- per gli appartenenti al 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi, sempre tenuto conto del posizionamento dell'indice di produttività rispetto al "valore soglia" individuato nella Tabella n. 2, il premio sarà determinato nella misura del 137 % di quello spettante agli appartenenti alla 3^a Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi;

- Al personale part time in servizio, in applicazione dei criteri stabiliti con l'accordo del 18.7.01, saranno assegnate azioni in misura fissa, per un ammontare complessivo, in relazione al "valore soglia" di cui alla Tabella n. 2, pari a €1.450 per gli appartenenti alla 3^a Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi, a €1.100 per gli appartenenti alla 1^a e 2^a Area Professionale e a €1.993 per gli appartenenti al 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi; detti valori varieranno, in aumento o in diminuzione, in proporzione alle variazioni del premio spettante, come da Tabella n.2, al personale a tempo pieno. Al personale di pulizia ad orario ridotto saranno attribuite azioni per un controvalore pari al 50% di quanto spettante al personale part time della medesima Area professionale.

Nel caso in cui il livello di raggiungimento degli obiettivi programmati di redditività sia superiore al 115 % ("overbudget"), le Parti si incontreranno per una valutazione congiunta in ordine alle possibili iniziative.

Modalità di erogazione individuale del Premio Aziendale

Il Premio Aziendale viene riconosciuto a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova in proporzione ai diversi livelli ricoperti nell'anno; la Prima Quota (A) viene erogata con le competenze del mese di luglio di ciascun anno, la Seconda Quota (B) viene assegnata entro l'anno.

Il Premio Aziendale non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico ovvero ai Q.D. di 3° e 4° livello che abbiano conseguito un giudizio del tutto negativo nella valutazione annuale.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mesi interi l'eventuale frazione; in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno analogo criterio di proporzione viene adottato per la Parte A del Premio Aziendale; relativamente alla Parte B verranno determinati con specifici accordi gli importi da riconoscere al personale cessato.

Per il trattamento delle assenze non retribuite vengono applicati gli stessi criteri già in uso per l'ex "premio di rendimento".

Il Premio Aziendale non concorre alla determinazione del TFR.

Clausola di salvaguardia

Le parti convengono che in caso di mutamenti nell'assetto istituzionale dell'Azienda o in presenza di eventi straordinari di portata significativa, si darà corso ad una verifica congiunta tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali degli eventuali effetti delle innovazioni in questione sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del Premio Aziendale.

Ove ritenuto necessario si valuteranno, in tale sede, eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, l'omogeneità, la coerenza e la significatività dei parametri interni di costruzione del sistema retributivo delineato.

Art. 24 - Incentivi

1- Incentivi Aree Professionali

L'Azienda ha istituito un sistema di piani incentivanti, destinato al personale appartenente alle Aree Professionali, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di anno in anno deliberati, secondo i criteri di seguito convenuti.

Il totale del montepremi a disposizione viene distribuito tra le Filiali, Centri PMI, Centri Private, Centri Enti, le strutture di Area Territoriale (ivi compresi i Laboratori Fidi) e le Strutture Centrali (Capogruppo Bancaria, Direzione Rete, Consorzio Operativo di Gruppo e Distaccati Italia) in proporzione al numero degli interessati.

Relativamente ai Centri Private, le Parti si incontreranno ogni anno per definire, in base agli obiettivi fissati dalla Banca, appositi criteri di erogazione degli incentivi per il personale ivi assegnato.

Sistema incentivante Filiali, Centri PMI e Centri Enti:

Riguardo alle Filiali, Centri PMI e Centri Enti l'erogazione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi relativi a ciascuna dipendenza ed è regolamentata dai seguenti principi:

- criteri di assegnazione e quantificazione del premio in base al posizionamento delle Filiali, Centri PMI e Centri Enti
- qualora la singola dipendenza consegua risultati tali da consentire la corresponsione degli incentivi, il 60% dell'importo complessivo relativo alla dipendenza sarà distribuito tra tutto il personale in misura uniforme fra quello appartenente alla medesima Area Professionale, mentre il 40% sarà corrisposto individualmente in relazione ad un sistema di valutazione a "media vincolata", in misura crescente al crescere del punteggio attribuito al personale della terza Area Professionale. La quota massima attribuibile a ciascun dipendente sulla base di quest'ultimo sistema non potrà essere superiore a 5 volte la quota allo stesso attribuita sulla base della distribuzione uniforme.

Sistema incentivante Aree Territoriali (ivi compresi i presidi territoriali dei Laboratori Fidi)

Le Parti si incontreranno entro tre mesi per definire le modalità di ripartizione del Sistema Incentivante per le Aree Professionali assegnate a strutture di Area Territoriale, così come previsto con il Protocollo sulle Relazioni Sindacali del 27/11/06; in via transitoria, trovano applicazione le previsioni operanti per le "ex Capogruppo", come da Accordi del 7/01/02 e 7/2/02, coordinate con l'Accordo di rinnovo del CIA del 3/3/06, di seguito riportate:

NORMA TRANSITORIA

Incentivi per le Filiali Capogruppo

Nell'ambito delle Capogruppo, ove l'erogazione è subordinata a specifici obiettivi relativi al Gruppo, i criteri di attribuzione degli incentivi sono i seguenti:

- *ogni dipendente percepirà come premio base una somma pari al 60% del premio medio pro capite delle Filiali ricomprese nella Capogruppo medesima*
- *una quota ulteriore potrà essere corrisposta in misura diversificata, inserendo i dipendenti ridetti in un sistema di valutazione in esito al quale la misura massima individuale non potrà risultare superiore a 5 volte la quota attribuita sulla base della distribuzione uniforme*
- *lo stesso personale potrà, inoltre, percepire una maggiorazione della somma ridetta, proporzionata al grado di efficienza della Capogruppo di appartenenza, misurato con apposito indice di maggiorazione determinato dalla combinazione di un indice di efficienza media e da un indice di scostamento dalla media delle Filiali subordinate; sulla base di tale indice le Filiali Capogruppo risulteranno allineate secondo una graduatoria, con il corrispondente indice di maggiorazione della posizione ricoperta nell'ambito delle graduatorie medesime*

- le percentuali di maggiorazione varieranno da uno 0% per le Capogruppo classificate all'ultima posizione, fino ad una percentuale massima definita in funzione del limite del montepremi.

Sistema incentivante Strutture Centrali (Capogruppo Bancaria, Direzione Rete, Consorzio Operativo Gruppo MPS e Distaccati Italia)

Nell'ambito delle Strutture Centrali (Capogruppo Bancaria, Direzione Rete, Consorzio Operativo Gruppo MPS e Distaccati Italia) i criteri di attribuzione degli incentivi saranno i seguenti:

- verrà erogata uniformemente a tutti i dipendenti interessati la somma di €600, come quota base del premio
- una quota ulteriore potrà essere corrisposta inserendo i dipendenti ridetti in un sistema di valutazione in esito al quale la misura massima di detta quota ulteriore non potrà risultare superiore a 5 volte e, limitatamente ad una percentuale massima del 2% del personale interessato, a 8 volte la quota base del premio, come concordata con l'Accordo del 17.01.02¹.
- il sistema incentivante, così come sopra definito, deve essere considerato esaustivo, non essendo consentiti riconoscimenti superiori a quelli sopra indicati.

Criteri di ripartizione

- L'incentivo non si eroga in caso di attribuzione di giudizio di sintesi negativo e nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante sospensione dal servizio e dal trattamento economico; è inoltre in facoltà dell'Azienda sospendere temporaneamente l'erogazione dell'incentivo nel caso in cui il dipendente si trovi sottoposto a procedimento disciplinare, in qualsiasi fase, fino alla definizione del procedimento stesso.
- Il pagamento avverrà in proporzione al periodo di assegnazione di ciascun dipendente alle singole strutture.
- Il pagamento ai lavoratori part-time avverrà in proporzione all'orario di lavoro.
- Dal pagamento del premio sono escluse le assenze a qualsiasi titolo per l'intero anno.
- L'erogazione del premio verrà fatta in relazione ai giorni di presenza, considerati come tali le ferie e i 5 mesi di astensione obbligatoria; il premio base verrà in ogni caso riconosciuto in misura intera se il totale dei giorni di assenza a titolo diverso da quelli di cui al presente alinea, non supera i tre mesi.
- Differenziazione del premio base secondo i seguenti parametri:
 - 3^ area professionale base 100
 - 2^ area professionale 80 %
 - 1^ area professionale 60 %

Gli incentivi al personale distaccato presso altre Aziende del Gruppo sono erogati con i criteri utilizzati per le Strutture Centrali, salvo migliori condizioni applicate presso l'Azienda distaccataria.

Informativa alle OO.SS

L'Azienda fornirà alle strutture centrali e periferiche, nei tempi coerenti con le varie fasi di lavorazione, le informazioni preventive e consuntive (antecedentemente comunque all'erogazione) sui criteri di distribuzione, con una articolazione di dati su:

- definizione degli obiettivi aziendali;
- quantificazione del monte premi;
- posizionamento singole strutture
- premio pro-capite azienda
- media "basic" con riferimento alle singole strutture

¹ Con l'Accordo del 17.01.02, la quota base del premio fu determinata in €520.00.

-media “parte variabile” con riferimento alle singole strutture.

Il presente sistema incentivante è da considerarsi esaustivo, salvo, in via eccezionale, l'erogazione di compensi derivanti da eventuali campagne prodotte, da chiunque promosse e finanziate, che saranno distribuiti all'interno della dipendenza o del team interessato con metodologie analoghe a quelle sopra descritte.

2 - Premio Aziendale di Rendimento per i Quadri Direttivi:

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 44 del CCNL 12.02.05, vengono individuati i seguenti criteri per la corresponsione del Premio Aziendale di Rendimento (PAR) ai Quadri Direttivi.

1. Ammontare globale

- l'Azienda stabilisce l'ammontare complessivo del premio correlato al raggiungimento del budget;
- tale ammontare potrà ovviamente subire, a consuntivo, modifiche in relazione agli scostamenti riscontrati rispetto agli obiettivi di budget previsti.

2. Criteri di attribuzione

Verrà tenuto conto del contributo del personale interessato al raggiungimento dei risultati secondo criteri collegati a:

- livello;
- peso della posizione organizzativa ricoperta;
- performance realizzata rispetto agli obiettivi qualitativi/quantitativi ed ai risultati dell'anno precedente dall'unità e/o team di appartenenza;
- performance realizzata rispetto agli obiettivi progettuali assegnati all'unità e/o team di appartenenza;
- valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze.

In ordine ai suddetti criteri, l'Azienda si impegna ad utilizzare comportamenti il più possibile oggettivi; una metodologia specifica viene attualmente utilizzata al fine di distribuire tra le varie entità (Aree territoriali, Filiali, Centri PMI, Centri Private e Centri Enti) l'ammontare complessivo assegnato; tale metodologia consiste nella definizione di una graduatoria riferita a Aree Territoriali, Filiali, Centri PMI, Centri Private e Centri Enti stabilita sulla base di un paniere composto da aggregati gestionali per ciascuno dei quali viene misurato lo scostamento rispetto agli obiettivi di budget e la variazione rispetto agli anni precedenti.

Tali aggregati rispondono a criteri gestionali quantitativi e qualitativi e variano in relazione alle scelte di tipo strategico e commerciale che vengono definite di anno in anno in sede di pianificazione. Di seguito si riportano a titolo indicativo i principali aggregati utilizzati a tale scopo: margine d'intermediazione, utile operativo, qualità del credito, margine da servizi, flusso di raccolta, retention clientela retail, acquisizione clientela corporate, performance commerciale retail, performance commerciale corporate, flusso collocamento fondi comuni ecc..

Per le altre realtà operative per le quali appare oggettivamente difficile utilizzare aggregati quantitativi misurabili, sono utilizzate le altre componenti descritte in precedenza, che per Aree Territoriali, Filiali, Centri PMI, Centri Private e Centri Enti nella rete vengono utilizzate per la distribuzione a livello individuale.

Per una più coerente gestione del processo viene effettuata una distinzione in 2 diversi gruppi omogenei di personale:

- >Strutture Centrali (Capogruppo Bancaria, Direzione Rete, Consorzio Operativo di Gruppo_e Distaccati Italia)
- > Aree Territoriali, Filiali, Centri PMI, Centri Private e Centri Enti

Nell'ambito di ciascuno dei 2 raggruppamenti l'erogazione del Premio avverrà tenendo conto del contributo che ciascun Quadro Direttivo ha fornito con riferimento agli elementi di cui sopra operando in modo tale da determinare un ambito di scostamento delle cifre del premio stesso entro limiti prestabiliti. Resta fermo che il PAR non viene erogato in relazione a comportamenti del Quadro Direttivo non coerenti con il ruolo, tenuto conto della normativa contrattuale ed aziendale. E' inoltre in facoltà dell'Azienda sospendere temporaneamente l'erogazione del PAR nel caso in cui il Quadro Direttivo si trovi sottoposto a procedimento disciplinare, in qualsiasi fase, fino alla definizione del procedimento stesso.

Si ritiene praticabile il seguente criterio di erogazione del PAR:

- a) l' ammontare minimo del premio su base annua viene stabilito in: € 1.750,00 per Quadri Direttivi di 1° e 2° livello; €2.500,00 per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello
- b) nell'ambito di ciascuno dei 2 diversi gruppi omogenei, lo scostamento massimo del PAR viene determinato con riferimento alla media degli incentivi erogati a ciascuno dei 4 livelli dei Quadri Direttivi ed attribuito nella misura massima di 6 volte la media stessa.

Per i Quadri Direttivi che ricoprono particolari posizioni nell'ambito della realtà organizzativa potranno verificarsi scostamenti rispetto al limite prestabilito, in un ambito comunque non superiore al 3% del numero complessivo dei Quadri Direttivi interessati all'erogazione del PAR.

Preventivamente verrà fornita alle OO.SS. una informativa sugli importi da erogare per l'anno in corso in caso di conseguimento degli obiettivi di budget e sulle relative correlazioni rispetto agli scostamenti dagli obiettivi stessi; tali importi saranno riferiti al totale Dirigenti più Quadri Direttivi, con suddivisione tra Strutture Centrali e Periferiche. Sempre in via preventiva sarà fornita alle OO.SS. la composizione del paniere degli aggregati gestionali utilizzati per formare la graduatoria delle Aree Territoriali, Filiali, Centri PMI, Centri Private e Centri Enti

A consuntivo le OO.SS. verranno informate in ordine al valore del premio erogato ed al numero dei beneficiari, con riferimento a ciascuno dei livelli per ogni gruppo omogeneo sopra individuato, nonché sul numero dei dipendenti rientranti nell'ambito della suddetta eccezione rispetto ai limiti prestabiliti.

Art. 25 - Voce "Ex Premio di rendimento" (cfr. C.C.N.L. 11.7.1999 artt. 38,68 e 79 e art.39 CCNL 12.2.2005)

In applicazione degli artt. 38, 68 e 79 del CCNL 11.7.1999 e dell'art.39 CCNL 12.2.2005, la quota standard di settore del "premio di rendimento" è stata redistribuita su 13 mensilità.

La quota eccedente il suddetto standard di settore, derivante da accordi aziendali, assume la denominazione "ex premio di rendimento" e continuerà ad essere corrisposta, con la stessa cadenza temporale (ruoli di aprile), al personale in servizio alla data del 31.12.1999.

Con riferimento alle richiamate previsioni contrattuali viene di seguito riportata la precedente normativa riguardante il "Premio di rendimento".

“Al personale viene annualmente corrisposto un premio di rendimento nelle misure appresso indicate:

Parte A

- personale ad orario intero:
 - 1) due mensilità calcolate sulla base della gratificazione di Natale dell'anno cui il premio si riferisce, escludendo il trattamento di scala mobile e computando, quale minimo per ciascuna Area Professionale e livello retributivo, tre scatti biennali di anzianità;
 - 2) importo fisso €371,85 (L. 720.000) (delibera D.A. 7.9.78);
- personale part-time:
 - 1) due mensilità calcolate sulla base della gratificazione di Natale dell'anno cui il premio si riferisce, escludendo il trattamento di scala mobile e computando, quale minimo per ciascuna Area Professionale e livello retributivo, tre scatti biennali di anzianità;
 - 2) importo fisso pari ad una quota di €371,85 (L. 720.000), calcolata in proporzione all'orario di lavoro in base al quale è stata determinata la gratificazione di Natale dell'anno di competenza;
 - 3) minimo complessivo (1+2) di €154,94 (L. 300.000).

Parte B (nota a verbale - art. 148 C.C.N.L. 30.4.87)

- 1a Area escluse guardie notturne	€	358,86	(L. 694.857)
- 1a Area in mansioni di guardia notturna	"	363,81	(" 704.434)
- 2a Area / 1° e 2° livello	"	377,54	(" 731.025)
- 2a Area / 3° livello	"	389,56	(" 754.284)
- 3a Area / 1° livello	"	407,16	(" 788.370)
- 3a Area / 2° livello	"	419,08	(" 811.451)
- 3a Area / 3° livello	"	432,60	(" 837.624)
- 3a Area / 4° livello	"	455,73	(" 882.417)
- Quadri Direttivi / 1° e 2° livello	"	520,61	(" 1.008.043)

Gli importi suindicati vengono corrisposti:

parte A: entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza;

parte B: entro il 30 aprile dell'anno di competenza, quale anticipo sulla complessiva spettanza relativa all'anno medesimo.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, il premio di rendimento compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

Il premio di rendimento compete anche al personale assunto nel corso dell'anno cui si riferisce il premio stesso, in misura di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Ai fini della corresponsione dei ratei relativi all'anno di cessazione, il premio viene calcolato tenendo conto delle tabelle di retribuzione in vigore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e considerando come mese intero l'eventuale frazione.”

Accordo 13.04.2000

Per quanto attiene alla voce retributiva "ex Premio di Rendimento", in via transitoria ed in attesa di esaminare l'argomento in sede di rinnovo del C.I.A., il computo della misura dell'erogazione 2001 terrà conto degli aumenti retributivi individuali discendenti da promozioni, da maturazione di

automatismi economici e di carriera, nonché di scatti di anzianità, determinatisi nel corso dell'anno 2000.

Lo stesso emolumento "ex Premio di Rendimento" verrà inoltre corrisposto anche al personale assunto tra il 16 novembre ed il 31 dicembre del 1999.

CAPITOLO VIII

PRESTAZIONE LAVORATIVA QUADRI DIRETTIVI

Art. 26 - Prestazione lavorativa Quadri Direttivi (Accordo di rinnovo 3.3.06)

In relazione a quanto previsto dal 3° comma dell'art. 78 del C.C.N.L. 12/2/05 sulla "prestazione lavorativa" dei Quadri Direttivi, atteso che "l'Azienda valuta la possibilità di corrispondere un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno", tra la Banca e le OO.SS. sono state riscontrate le seguenti convergenze.

La prestazione lavorativa degli appartenenti alla categoria Quadri Direttivi, connotata da caratteristiche di flessibilità temporale e di autogestione individuale, non può ritenersi disgiunta da un maggior impegno temporale volto a garantire continuità e funzionalità alle varie articolazioni della Banca, anche in conseguenza della diversificazione di ciascuna delle dette attività e degli orari di lavoro dei dipendenti appartenenti alle altre categorie professionali; l'attività complessiva è finalizzata al conseguimento dei risultati nel contesto degli obiettivi assegnati; l'impegno profuso individualmente dal personale qui riguardato è quindi da considerare collegato al suddetto conseguimento dei risultati.

In relazione a quanto sopra, alla data prevista per la corresponsione annuale del Premio Aziendale di Rendimento (P.A.R.), a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo, accompagnato da risultati coerenti con gli obiettivi prefissati, verrà effettuata un'apposita erogazione il cui importo sarà ricompreso:

- per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello fra un minimo di € 1.000,00 ed un massimo di € 2.300,00;
- per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello fra un minimo di € 1.600,00 ed un massimo di € 3.100,00.

L'obbligo di informativa, prescritto in materia dall'art.78 CCNL 12/2/05, è esteso alle OO.SS. Periferiche.

CAPITOLO IX

INQUADRAMENTI E RUOLI CHIAVE

Art. 27 - Aree Professionali (ex art. 6 C.I.A. 7.11.91)

Ad integrazione od a chiarimento delle previsioni contrattuali per le rispettive Aree Professionali o livelli retributivi, sono da considerare:

a) 3° Area / 1° livello

Coloro che - come disegnatori - sono adibiti, in via prevalente e continuativa, alla redazione di elaborati grafici necessari sia alle varie fasi della progettazione (di massima, definitiva, esecutiva) sia agli adempimenti strettamente connessi con gli interventi nel campo delle costruzioni, dell'arredamento e dell'impiantistica.

b) 2° Area / 3° livello

Coloro che, in via prevalente e continuativa, sono:

- addetti al ritiro e consegna di contanti e valori, con obbligo del controllo;
- addetti alla spedizione di corrispondenza con il compito di determinare la forma ed il tipo di invio e/o alla compilazione del rendiconto giornaliero;
- addetti all'archiviazione, con compiti di selezione, catalogazione, conservazione e ricerca di corrispondenza, documenti e pratiche in genere, ancorché detti compiti vengano svolti in locali non specificamente adibiti ad archivio;
- addetti al controllo e alla spunta degli elaborati contabili con i relativi titoli o documenti;
- addetti ai microfilms con compiti di sviluppo, stampa, archiviazione e ricerca;
- addetti a macchine tipografiche automatiche con mansioni di coordinamento;
- addetti allo smistamento della corrispondenza in arrivo con il compito di autonoma determinazione degli uffici destinatari;
- addetti in via continuativa a macchine tipografiche automatiche, svolgono anche mansioni eccedenti la semplice esecuzione.

Nota a verbale

Per "autonoma determinazione" si intende che la scelta dell'ufficio destinatario non deve presupporre solo criteri elementari propri delle Aree e livelli sottostanti. Inoltre, laddove dette mansioni vengano svolte promiscuamente, le stesse sono da considerare inscindibili e quindi proprie della qualifica.

c) 2a Area / 1° e 2° livello

Coloro che, in via prevalente e continuativa, sono addetti alla ricerca e/o prelievo di stampati, con successivo trasporto e confezione plichi, in base alla indicazione di dati idonei alla identificazione degli stampati stessi e del loro quantitativo.

Art. 28 – Inquadramenti e Ruoli chiave

Relativamente all'individuazione di "Ruoli Chiave" e livelli inquadramentali minimi, le Parti, nei progressivi momenti di confronto che hanno riguardato sia la costituzione della categoria dei Quadri Direttivi, sia i processi di ristrutturazione inerenti le fasi applicative di Piani Industriali e i progetti di riorganizzazione di volta in volta attuati, sono giunti alla condivisione dei seguenti profili (cfr. Art. 27 CIA 11.05.01, Accordo 11.10.04; Accordo 30.05.05; Accordo di rinnovo del CIA del 3.3.06; Accordo 19 ottobre 2007; Accordo 06.02.2008):

Incarico	Inquadramento	R.C. (m.t.e.)
Titolare dipendenza con 2 unità (compr.Tit.)	3^ Area 4° livello	==
Titolare dipendenza da 3 a 6 unità (compr.Tit.)	Q.D. 2° Livello	==
Titolare dipendenza con 7 unità (compr.Tit.)	Q.D. 2° Livello	1°
Titolare dipendenza da 8 a 9 unità (compr.Tit.)	Q.D. 3° Livello	==
Titolare dipendenza da 10 a 13 unità (compr.Tit.)	Q.D. 4° Livello	==
Titolare dipendenza da 14 a 29 unità (compr.Tit.)	Q.D. 4° Livello	1°
Titolare dipendenza ≥ 30 unità (compr.Tit.)	Q.D. 4° Livello	2°
Sostituto dipendenza con 7 unità (compr.Tit. e Sost.)	3^ Area 3° livello	==
Sostituto dipendenza da 8 a 9 unità (compr.Tit. e Sost.)	3^ Area 4° livello	==
Sostituto dipendenza da 10 a 15 unità (compr.Tit. e Sost.)	Q.D. 1° Livello	==
Sostituto dipendenza da 16 a 24 unità (compr.Tit. e Sost.)	Q.D. 2° Livello	==
Sostituto dipendenza da 25 a 30 unità (compr.Tit. e Sost.)	Q.D. 3° Livello	==
Sostituto dipendenza > 30 unità (compr.Tit. e Sost.)	Q.D. 4° Livello	==
Preposto modulo Comm.le Filiale di 6 unità	3^ Area 3° livello	==
Preposto modulo Comm.le (Sostituto) Filiale di 5 unità	3^ Area 3° livello	==
Preposto modulo Comm.le (Sostituto) Filiale di 3 e 4 unità	3^ Area 2° livello	==
Preposto Linea Affluent ≥ 5 unità oltre al Resp.	Q.D. 1° Livello	==
Preposto Linea Small Business ≥ 5 unità oltre al Resp.	Q.D. 1° Livello	==
Preposto Linea Family ≥ 5 unità oltre al Resp.	Q.D. 1° Livello	==
Preposto Staff Supporto Operativo ≥ 6 unità oltre al Resp.	Q.D. 1° Livello	==
Responsabile Centro Enti	Q.D. 4° Livello	1°
Responsabile Centro PMI	Q.D. 4° Livello	1°
Preposto Team PMI	Q.D. 1° Livello	==
Responsabile Centro Private	Q.D. 3° Livello	==
Responsabile Centro Private articolato in 2 Team	Q.D. 3° Livello	==
Responsabile Centro Private articolato in 3 Team	Q.D. 4° Livello	==
Responsabile Centro Private articolato in 4 Team	Q.D. 4° Livello	1°
Responsabile Team Private (tre addetti oltre il preposto)	Q.D. 1° Livello	==
Preposto Reparto Servizi Vari (Sett. B.O.) ≥ 7 e fino a 20 unità, oltre il Preposto	QD 1° liv.	
Preposto Reparto Servizi Vari (Sett. B.O.) > a 20 unità, oltre il Preposto	QD 2° liv.	
Preposto Reparto Prodotti (Sett. B.O.) ≥ 5 e fino a 15 unità, oltre il Preposto	QD 1° liv.	
Preposto Reparto Prodotti (Sett. B.O.) > a 15 unità oltre il Preposto	QD 2° liv.	==
Preposto Reparto Estero (Sett. B.O.) ≥ 5 e fino a 15 unità, oltre il Preposto	QD 1° liv.	==
Preposto Reparto Estero (Sett. B.O.) > a 15 unità oltre il	QD 2° liv.	==

I n c a r i c o	Inquadramento	R.C. (m.t.e.)
Preposto		
Preposto Reparto Leasing e Factoring (Sett. B.O.) ≥ 5 e fino a 15 unità, oltre il Preposto	QD 1° liv.	
Preposto Reparto Leasing e Factoring (Sett. B.O.) $>$ a 15 unità oltre il Preposto	QD 2° liv.	
Preposto Staff Controller	Q.D. 4° Livello	
Preposto Staff qualità credito e legale	Q.D. 4° Livello	==
Preposto Staff Controllo di gestione e Programmazione commerciale	Q.D. 3° Livello	==
Responsabile Segmento Family	Q.D. 4° Livello	1°
Responsabile Segmento Affluent	Q.D. 4° Livello	1°
Responsabile Segmento Small Business	Q.D. 4° Livello	1°
Responsabile Settore Commerciale Estero ≥ 5 unità oltre al Resp.	Q.D. 1° Livello	==
Responsabile Settore Prodotti e Servizi Corporate ≥ 5 unità oltre al Resp.	Q.D. 1° Livello	==
Responsabile strutture specialistiche ≥ 5 unità oltre al Resp.	Q.D. 1° Livello	==
Resp. altre Linee o Strutture autonome ≥ 7 unità oltre al Resp	Q.D. 1° Livello	==
Coadiutore del Q.D. 3°/4° livello che coordina ≥ 8 unità	Q.D. 1° Livello	==

Note:

(*) Ogni riferimento numerico alle "unità" di cui si compongono le dipendenze deve intendersi costituito con inclusione del personale part-time ed esclusione del personale ausiliario.

(**) Ai titolari di dipendenze con 7 unità, compreso lo stesso titolare, l'attribuzione del "ruolo chiave" comporta l'erogazione di una M.T.E. corrispondente a €1.549,37 (Lmil. 3).

L'individuazione dell'inquadramento e dell'eventuale ruolo chiave per le posizioni relative al personale distaccato in Italia e all'estero sarà effettuata in analogia.

* * *

Rientrano nella previsione di cui sopra le dipendenze ad operatività piena, restando esclusi gli "sportelli ad operatività ridotta" (art. 84 C.C.N.L. 12.02.05), che nell'attuale assetto organizzativo ricomprendono gli sportelli presso complessi industriali, enti, uffici pubblici, ecc., gli sportelli avanzati e gli sportelli superleggeri (dipendenti da agenzie o da succursali).

Art. 29 - Nuove figure Professionali

Le Parti, sia con riferimento a quanto previsto dal comma 6°, art.73 del C.C.N.L. 12.02.05, sia anche con riferimento al personale della terza Area Professionale, qualora vengano individuati nuovi profili Professionali connessi a nuove attività o ai processi di modificazione che stanno interessando e interesseranno l'Azienda, si incontreranno per dare una precisa connotazione ai profili medesimi, sia per la Rete che per le Strutture Centrali, all'interno della complessiva disciplina nazionale ed aziendale del rapporto di lavoro.

Con riferimento all'attuazione dei processi di riorganizzazione aziendale, le Parti si incontreranno con cadenza annuale al fine di individuare, nell'ambito delle nuove strutture eventualmente determinatesi nelle strutture Centrali e nella Rete, la sussistenza di altre figure che si caratterizzino per lo spessore professionale

Art. 30 - Ruoli Speciali (Accordo 23.4.2002)

Le Parti, onde dare concretezza di contenuti alle specifiche previsioni del C.I.A., hanno esaminato la disciplina contenuta nel Capitolo XI – Ruoli Speciali – del C.I.A. 1992, tuttora vigente, per valutarne sia la validità alla luce del mutato quadro di riferimento, nonchè gli effetti prodotti sul piano dell'evoluzione professionale degli interessati in un contesto radicalmente innovato dal C.C.N.L. 11.7.1999.

Le Parti medesime sono giunte alla conclusione che le norme in esame non trovano più adeguata rispondenza funzionale e, pertanto, convengono di cessare sin da ora l'applicazione di tali previsioni nei confronti del personale che nel prosieguo potrà essere adibito alle mansioni oggi rientranti nell'ambito dei c.d. "Ruolo Legale", "Ruolo EDP" e "Ruolo Tecnico".

L'esplicazione di tali mansioni, pur ricomprese in un contesto che richiede il possesso di specifiche professionalità, non comporterà più l'acquisizione di benefici per automatismo, ma vedrà la sua regolamentazione nell'ambito delle più ampie intese che si realizzeranno in materia di "Percorsi Professionali", che terranno comunque conto delle esigenze professionali necessarie nei vari ruoli.

Per quanto attiene i dipendenti alla data odierna già inseriti nei Ruoli Speciali ed ancora inquadrati nel 4° livello della terza Area Professionale, l'Azienda provvederà, a far tempo dal 1° luglio 2002, all'inquadramento al primo livello della categoria Quadri Direttivi dei soggetti che abbiano maturato o che matureranno nel prosieguo n. 14 anni di adibizione nei Ruoli di cui sopra.

Per i dipendenti che conseguiranno il requisito in data successiva al 1° luglio 2002, l'inquadramento avrà decorrenza dal 1° del mese successivo a quello in cui cade il termine di maturazione.

L'inserimento al primo livello della categoria Quadri Direttivi con le modalità sopra descritte non avrà luogo ove il dipendente interessato non ritenga di accettare l'inquadramento previsto dichiarando, in forma scritta, la propria rinuncia; la rinuncia al grado superiore non interferisce con la posizione operativa dell'interessato.

L'uscita dal Ruolo Speciale prima del passaggio alla categoria Quadri Direttivi potrà avvenire con il consenso del dipendente interessato, ferma restando l'applicabilità delle ipotesi di uscita previste dagli artt. 36, 37 e 38 Capitolo XI del C.I.A. 10.2.1992; in caso di uscita la riassegnazione ad altra unità operativa dovrà avvenire nel rispetto dei requisiti delle "fasce di trasferibilità". Per la permanenza sulla piazza di Siena il requisito viene convenzionalmente individuato in n. 15 anni di anzianità di servizio.

In caso di uscita dalle mansioni in esame cessa contestualmente la maturazione degli inquadramenti previsti dal C.I.A., mentre si riattiveranno tutte le previsioni generali riguardanti il personale a ruolo ordinario.

Le procedure per l'effettuazione della prevista prova selettiva straordinaria per il passaggio a Quadro Direttivo di 3° livello di n. 25 posizioni nell'ambito dei ruoli EDP e di n. 7 posizioni nell'ambito dei ruoli Tecnici, verranno attivate quanto prima onde consentire la conclusione delle medesime entro la ridetta decorrenza del 1° luglio 2002.

Art. 31- Iscrizione all'Albo dei Promotori Finanziari e attività "fuori sede"

L'operatività della Rete Commerciale è disciplinata dai Modelli di Servizio e dai relativi Regolamenti aziendali, nel rispetto dei principi condivisi tra le Parti nell'ambito delle procedure contrattuali di confronto.

In detto contesto, l'"attività fuori sede" viene esercitata nel rispetto della predetta regolamentazione aziendale ovvero per far fronte a contingenti ed eccezionali esigenze di servizio.

In dette ipotesi, l'eventuale iscrizione dei dipendenti all'Albo dei Promotori Finanziari, laddove necessaria secondo le previsioni di legge in materia, avverrà su base volontaria e con oneri a carico dell'Azienda; a tal fine le Parti valuteranno le eventuali iniziative formative che potranno essere

attivate per i dipendenti impegnati nelle prove di esame, previste per conseguire l'abilitazione in argomento.

L'Azienda si impegna a tenere costantemente aggiornata la regolamentazione aziendale in materia, al fine di poter mettere in condizione i dipendenti di essere informati con immediatezza sulla relativa evoluzione normativa.

CAPITOLO X

- **PASSAGGI AI LIVELLI, AREE E CATEGORIE SUPERIORI**
- **PERCORSI DI CARRIERA**
- **VALUTAZIONI E RICORSI**

Art. 32 - Passaggio dalla 1a alla 2a Area Professionale

Nel caso di necessità di nuovo personale da inquadrare nella 2a Area Professionale / 1° livello retributivo, che residuino dopo aver soddisfatto gli obblighi derivanti dalle leggi, l'Azienda provvede alla loro estrazione dal personale appartenente alla 1a Area Professionale ad orario intero, in base ad apposita graduatoria di idonei.

Alla prova selettiva possono accedere tutti gli appartenenti alla 1a Area Professionale ad orario intero che ne facciano richiesta e che abbiano:

- almeno due anni di anzianità di servizio ad orario intero coperti da classifiche di merito, alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di svolgimento delle prove;
- classifiche di Ottimo negli ultimi due anni, di cui la seconda derivante da valutazione diretta e non da conferma della precedente.

L'idoneità viene accertata sulla base dei seguenti elementi:

- prova selettiva (punteggio: max 50);
- anzianità di servizio ad orario intero, coperto da classifiche di merito (punteggio: min. 35 - max 50).

La Commissione incaricata di condurre la prova, che ha luogo entro il 30 giugno di ciascun anno, è composta da 3 dipendenti dell'Azienda.

La prova ha lo scopo di accertare il livello di cultura generale e l'attitudine a svolgere le mansioni proprie del personale appartenente alla 2a Area Professionale / 1° livello.

A detta prova ed a tutte le operazioni connesse hanno diritto a partecipare, a titolo consultivo, dipendenti dell'Azienda, in ragione di un rappresentante per ogni O.S. aziendale che ne faccia richiesta entro i termini stabiliti dalla lettera di comunicazione di inizio dei lavori.

L'idoneità si consegue con il punteggio minimo globale di 70 punti su 100; in caso di parità di punteggio si tiene conto dell'anzianità di servizio ad orario intero e, ad ulteriore parità, di quella eventualmente maturata ad orario ridotto.

La graduatoria di idonei ha la validità fino alla conclusione delle prove della successiva selezione.

L'Azienda potrà provvedere ad assunzioni solo per coprire i posti per i quali nessun idoneo abbia espresso il gradimento.

La prova selettiva viene indetta quando sussistano almeno 5 esigenze per le mansioni del 1° livello della 2a Area.

In tale evenienza l'Azienda darà comunicazione del numero dei posti disponibili e delle Aree Territoriali interessate, individuando, laddove possibile, più specifici ambiti territoriali all'interno delle medesime; in tal senso dovrà essere manifestata la disponibilità dei dipendenti in possesso dei requisiti di cui sopra, interessati alla partecipazione alle selezioni; al fine di cui sopra le strutture di centrali rientrano nell'ambito dell'Area Territoriale in cui risultano territorialmente ubicate.

L'inquadramento nella 2a Area Professionale / 1° livello retributivo decorre dalla data di inizio dello svolgimento delle relative mansioni.

Art. 33 - Passaggio dal 1° e 2° livello retributivo al 3° livello retributivo della 2a Area Professionale

In caso di necessità di personale da utilizzare nelle mansioni previste per il 3° livello della 2a Area, che residuino dopo aver fatto copertura degli obblighi di legge, l'Azienda indurrà una prova selettiva, con modalità che saranno successivamente definite con le OO.SS., dichiarando il numero dei posti disponibili per ogni Area Territoriale interessata, individuando, laddove possibile, più

specifici ambiti territoriali all'interno delle medesime, e svolgendo una prova per ogni Area Territoriale interessata; i dipendenti che intendono partecipare alla prova selettiva dovranno:

- essere in possesso di due classifiche di "ottimo" riportate negli ultimi due anni nell'inquadramento suddetto, di cui l'ultima derivante da valutazione diretta e non da conferma di quella dell'anno precedente;
- manifestare la disponibilità ad un utilizzo territoriale per l'intero ambito territoriale per il quale sono state dichiarate le disponibilità ed indetta la prova.

Il posto da ricoprire sarà assegnato all'idoneo che vanti la migliore posizione di graduatoria fra tutti coloro che hanno indicato il gradimento per la località ove il posto stesso si rende disponibile; l'inquadramento al 3° livello retributivo della 2a Area decorre dalla data di inizio dello svolgimento delle mansioni.

La graduatoria di idonei ha validità fino alla conclusione delle prove della successiva selezione.

L'Azienda potrà provvedere ad assunzioni solo per coprire i posti per i quali nessun idoneo abbia espresso gradimento.

Norma transitoria per il personale del 1° e 2° livello retributivo della 2a Area Professionale (Accordo 11.5.01 per il rinnovo del CIA)

In un'ottica di più proficuo utilizzo nell'insieme delle mansioni rientranti nella 2a Area Professionale, viene convenuto di procedere all'inquadramento automatico al 3° livello di tutto il personale ad oggi appartenente al 1° ed al 2° livello dell'Area in esame.

L'inquadramento collettivo sopra specificato riveste carattere di eccezionalità e permane, nel prosieguo, la possibilità per l'Azienda di procedere ad assunzioni o ad inquadramenti nel 1° e 2° livello della 2a Area ove si ricostituissero i presupposti per tale iniziativa.

Il personale che risulterà destinatario della norma suddetta potrà, comunque, essere utilizzato, anche con caratteristiche di prevalenza e continuità, in qualsiasi mansione propria dei tre livelli in cui si articola la 2a Area, fermo restando il trattamento retributivo del 3° livello.

Per quanto attiene la materia dei benefici economici per automatismo, le previsioni vigenti vengono come di seguito riformulate.

Al personale inquadrato nel 3° livello della 2a Area Professionale vengono riconosciuti trattamenti retributivi corrispondenti a quelli propri:

- a) del 1° livello della 3a Area dopo 4 classifiche di merito nell'inquadramento di cui trattasi;
- b) del 2° livello della 3a Area dopo ulteriori 6 classifiche di merito;
- c) del 3° livello della 3a Area dopo ulteriori 6 classifiche di merito, se trattasi di personale con anzianità di servizio pari od antecedente al 19.12.1994.

I trattamenti retributivi di cui ai punti b) e c) comprendono le maggiorazioni dell'assegno di grado (6% e 10%) previste dall'ex art. 29 della N.A. '92. A tale proposito, al personale in servizio alla data del 31.12.1995 e inquadrato nella 1a Area o al 1° e 2° livello della 2a Area, in caso di inquadramento al 3° livello della 2a Area sarà applicato il c.d. "punto fisso" e, al maturare della prima delle suddette maggiorazioni, l'Azienda provvederà all'inserimento del dipendente in una polizza cumulativa con un versamento annuale di €258,23 (L. 500.000).

Ai fini della maturazione del diritto alla maggiorazione dell'assegno di grado si considerano utili solo valutazioni con classifica di merito non inferiore a "Normale".

In caso di successiva promozione o inquadramento al 1° livello della 3a Area, fermo restando il valore del punto percentuale, il versamento annuale per la polizza sopra citata passerà da €258,23 (L. 500.000) a €929,62 (L. 1.800.000) a decorrere dalla data di conseguimento dei requisiti per beneficiare del trattamento economico proprio del 2° livello della 3a Area.

Ai dipendenti inquadrati al 3° livello della 2a Area, provenienti dall'Area e/o livelli sottostanti, fino al conseguimento del trattamento retributivo proprio del 1° livello della 3a Area continua ad applicarsi la disciplina dei benefici economici per automatismo prevista per il personale della 1a Area e del 1° e 2° livello della 2a Area (ex art. 33 della N.A. '92).

Qualora, per effetto dei benefici economici per automatismo previsti per l'inquadramento di provenienza, i dipendenti di cui al comma che precede abbiano già conseguito un trattamento retributivo più elevato di quello corrispondente al 1° livello della 3a Area, mantengono tale trattamento, con l'attribuzione di un assegno "ad personam", fino a che non ne spetti uno superiore in conseguenza degli ulteriori automatismi previsti dalla presente norma.

Art. 34 - 3° livello retributivo / 2a Area Professionale con mansioni da ex Operaio specializzato. Accesso alla mansione

In caso di necessità di nuovo personale da inquadrare al 3° livello / 2a Area con mansioni da ex Operaio Specializzato, verrà data la preferenza al personale appartenente alla 1a Area ed alla 2a Area /1° e 2° livello, riconosciuti professionalmente idonei ai sensi del contratto, in relazione alla specialità di mestiere richiesta per la posizione di lavoro da ricoprire.

Art. 35 - Passaggio dal 3° livello retributivo della 2a Area Professionale al 1° livello retributivo della 3a Area Professionale

Coerentemente alla volontà aziendale di sviluppare le potenzialità e le professionalità presenti fra il personale interessato, il passaggio al 1° livello della 3a Area può avvenire sia per promozione da parte dell'Azienda, come contrattualmente previsto, sia attraverso il superamento di una prova selettiva.

Detta prova sarà indetta, a livello aziendale, in presenza di esigenze di copertura di posizioni lavorative per mansioni proprie del 1° livello della 3a Area, con cadenza comunque non superiore ad un biennio per garantire la disponibilità di un congruo numero di posti.

Le prove avranno contenuti e livelli di idoneità corrispondenti a quelli utilizzati nelle procedure selettive per le assunzioni di personale con il medesimo inquadramento.

In entrambe le circostanze suddette i dipendenti interessati non possono essere assegnati, con il nuovo inquadramento, in realtà operative per le quali siano stati attivati i meccanismi delle "fasce di trasferimento" e non risultino in possesso dell'anzianità richiesta per far parte della "fascia".

Per l'accesso alla prova selettiva di cui al primo comma è necessario essere in possesso di tre classifiche di merito riportate negli ultimi tre anni nell'inquadramento al 3° livello della 2a Area, di cui l'ultima di "ottimo" derivante da valutazione diretta e non da conferma di quella dell'anno precedente.

Nota

La partecipazione sindacale già prevista dagli artt.24, 25 e 27 della N.A. '92 viene mantenuta.

Il trattamento economico conseguente al suddetto inquadramento iniziale ed ai successivi avanzamenti di merito e/o di anzianità assorbe, fino a concorrenza, quello acquisito nell'inquadramento di provenienza (2a Area - 3° livello).

Alle selezioni di cui al presente articolo potranno partecipare anche gli appartenenti alla 1a e 2a Area Professionale con almeno 3 anni di anzianità di servizio coperti da classifiche di merito di cui l'ultima non inferiore ad ottimo e derivante da valutazione diretta, che acquisiscano in servizio un diploma di Scuola Media Superiore.

Art. 36 - Prevalenza e continuità

Agli effetti degli inquadramenti nell'ambito delle Aree Professionali ed ai corrispondenti livelli retributivi, il carattere di "prevalenza e continuità" nello svolgimento delle mansioni ivi richiamate è convenzionalmente riconosciuto quando queste vengano svolte per almeno 50 ore al mese (comunque distribuite) nell'ambito di due mesi consecutivi.

Nota

Il presente articolo sostituisce il comma 7 dell'art. 81 del C.C.N.L. 12.02.05

Art. 37 - Percorsi di carriera

Lo sviluppo di carriera all'interno della 3a Area Professionale si attua attraverso promozioni poste in essere annualmente, da un livello a quello immediatamente superiore non prima che siano trascorsi due anni di permanenza all'interno del livello inferiore; le promozioni dopo un anno di permanenza nel livello inferiore avranno carattere eccezionale e non potranno, comunque, superare il 5% del totale delle promozioni relative all'anno di riferimento. L'utilizzo di tale facoltà formerà oggetto di un'informativa alle OO.SS..

Le Parti convengono di prevedere l'istituto della promozione come strumento di sviluppo di carriera anche all'interno della 2^ Area Professionale. Quando l'Azienda decide di riconoscere promozioni al 3° livello della 2^ Area professionale, attiverà anche la prova selettiva di cui all'art. 33 per un numero corrispondente di avanzamenti.

* * *

Nelle more delle intese per addivenire ad un nuovo sistema di valutazione coerente con gli indirizzi del nuovo C.C.N.L., la materia continuerà ad essere regolamentata dalle norme in uso (cfr. N.A. 10.2.1992).

Art. 38 - Valutazioni e ricorsi

Annualmente sarà formulato un complessivo giudizio professionale, nei confronti del quale potrà essere avanzato ricorso. Sarà costituito un apposito Gruppo di lavoro fra l'Azienda e le OO.SS. al fine di ricercare soluzioni condivise sulle modalità di svolgimento della procedura del ricorso in linea con quelle attualmente in uso.

Sarà valutata la possibilità di prevedere momenti di verifica, in corso d'anno, della posizione valutativa del dipendente.

Qualora entro il 2001 non sia entrata a regime la suddetta nuova metodologia valutativa, saranno utilizzate, in via transitoria, le specifiche previsioni contemplate dal precedente C.I.A.. (1)

(1) **C.I.A. Personale Impiegatizio 4.1.1996 (CAP. V e VI):**

Valutazione del personale

- Impiegati ²

Una volta all'anno l'Azienda procede alla valutazione, sotto il profilo del rendimento, degli impiegati che abbiano superato il periodo di prova.

La valutazione è effettuata collegialmente e secondo i criteri e le procedure stabiliti dalla Direzione, avuto riguardo alle indicazioni dell'apposito Gruppo di Lavoro, e si esprime mediante l'attribuzione e la comunicazione agli interessati di una delle seguenti classifiche:

- OTTIMO
- DISTINTO
- BUONO
- NORMALE
- MEDIOCRE
- INSUFFICIENTE.

Non si procede alla valutazione nei confronti del personale che non ha prestato nell'anno alcuna attività lavorativa; in tal caso viene confermata la classifica attribuita per l'anno precedente. I dipendenti per i quali

² Da intendersi riferito agli appartenenti alla 3^ Area Professionale

tale situazione si è determinata esclusivamente per assenze volontarie non retribuite, sono esclusi anche dalla conferma della classifica.

La valutazione viene espressa mediante apposita scheda, formulata in modo da consentire l'analisi delle seguenti aree:

- Area dei risultati: risultato delle prestazioni in termini di qualità e quantità di lavoro, nelle diverse situazioni di flusso di lavoro.
- Area dei comportamenti: grado di adesione all'organizzazione aziendale in termini di impegno, collaborazione, iniziativa e relazioni interpersonali attinenti il rapporto di lavoro (esterne e interne).
- Area delle conoscenze: grado di adeguatezza delle conoscenze e del loro trasferimento sul piano operativo, con riferimento alla posizione di lavoro.

Le schede per la valutazione annuale conterranno l'indicazione dei precedenti professionali dei valutati.

A ciascun Impiegato è assicurata la possibilità di conoscere i giudizi analitici riportati sulla scheda, di avere un colloquio con i suoi valutatori e di presentare ricorso.

- Commessi³

Ai Commessi si applicano le previsioni previste per gli Impiegati. La composizione della scheda è peraltro limitata alle sole aree dei risultati e dei comportamenti.

Le previsioni di cui al comma precedente riguardano tutto il personale appartenente alla 2a Area Professionale.

- Ausiliari⁴

Agli Ausiliari che abbiano superato il periodo di prova viene ogni anno attribuita collegialmente una valutazione del rendimento, con una scheda che tiene conto dei fattori assiduità, diligenza, disciplina e che si compendia in una delle seguenti classifiche di merito, riportate nella scheda stessa:

- OTTIMO
- NORMALE
- MEDIOCRE.

A detti dipendenti è assicurata la possibilità di avere un colloquio con i loro valutatori e di presentare ricorso.

Si applicano le previsioni di cui al 3° comma della valutazione degli Impiegati.

Le previsioni di cui ai comma precedenti riguardano tutto il personale appartenente alla 1a Area Professionale.

- Consegna delle schede

La consegna delle schede ai valutati si effettua - in linea di massima - entro il 15.2 di ciascun anno.

Nota al Capitolo V (C.I.A. 4.1.1996)

Il compito di studiare i criteri e le procedure relative alla valutazione del personale è affidato ad un Gruppo di Lavoro costituito dalla Direzione presso l'Ufficio del Personale. Di detto Gruppo hanno diritto di far parte anche i rappresentanti delle OO.SS. aziendali che ne facciano richiesta entro i termini fissati per l'inizio dei lavori. La relazione conclusiva dei lavori del Gruppo deve essere presentata alla Direzione per le decisioni di competenza.

Ricorsi

³ Da intendersi riferito agli appartenenti alla 2^ Area Professionale

⁴ Da intendersi riferito agli appartenenti alla 1^ Area Professionale

- Previsioni di carattere generale

Avverso la valutazione il dipendente può presentare ricorso. A tale scopo egli può avvalersi dell'assistenza sindacale. Il dipendente (o per esso il sindacato a cui egli eventualmente si affidi) ha facoltà di acquisire, in tempo utile e limitatamente alla materia in contestazione, i necessari elementi conoscitivi relativi alla propria posizione personale.

Il ricorso deve essere inoltrato dal dipendente direttamente alla Direzione Generale - Ufficio del Personale - (con copia all'unità nella quale è stato valutato) entro 15 giorni dalla data in cui viene partecipata al dipendente stesso la valutazione che lo riguarda.

Per l'esame dei ricorsi sono istituite, presso l'Ufficio del Personale, due Commissioni, ai cui lavori hanno diritto a partecipare, a titolo consultivo, dipendenti dell'Istituto, senza alcuna distinzione di grado, in ragione di un rappresentante per ogni O.S. aziendale che ne faccia richiesta, entro i termini stabiliti dalla lettera di comunicazione di inizio dei lavori stessi.

- Commissioni: competenze e procedure

Alle Commissioni sono attribuite le seguenti competenze:

- a) Commissione di I livello - nominata dall'Ufficio del Personale
 - riceve i ricorsi presentati, ad eccezione di quelli concernenti valutazioni comportanti abbassamento di classifica rispetto all'anno precedente;
 - raccoglie gli elementi di giudizio sui ricorsi ricevuti;
 - dichiara la congruità degli elementi di giudizio;
 - trasferisce alla Commissione di II livello le pratiche in ordine alle quali i rappresentanti sindacali, presenti a titolo consultivo o di patrocinio, hanno espresso parere negativo circa la congruità degli elementi di giudizio;
 - formula proposte in ordine alla accoglibilità dei ricorsi (con esclusione di quelli di cui al precedente alinea).
- b) Commissione di II livello - nominata dal Direttore Generale (Provveditore)
 - Riceve:
 - 1) i ricorsi concernenti valutazioni comportanti abbassamento di classifica rispetto a quella dell'anno precedente.
 - 2) i ricorsi rimessi dalla Commissione di I livello;
 - valuta la congruità degli elementi conoscitivi relativamente alle pratiche di cui al punto 2), decidendo l'esigenza o meno di acquisire ulteriori elementi;
 - raccoglie gli elementi di giudizio ritenuti congrui con riferimento ai ricorsi ricevuti;
 - formula proposte circa l'accoglibilità dei ricorsi attribuiti alla sua competenza.

La composizione della Commissione di II livello include un membro dell'Ufficio del Personale.

Ambedue le Commissioni devono attenersi alle previsioni fissate in materia dalla Deputazione Amministratrice con propria delibera del 19.6.1979.

L'istruttoria dei ricorsi deve avere inizio non oltre il 15.3 di ciascun anno.

Per eventuali differimenti è richiesto il consenso delle OO.SS. aziendali.

Per la presentazione dei verbali delle Commissioni al Comitato Esecutivo - ivi comprese le note delle Rappresentanze Sindacali - si seguono le procedure e le modalità fissate con delibera della Deputazione Amministratrice del 10.3.1973.

Art. 39 - Quadri Direttivi: accesso alla categoria – passaggi di livello

L'accesso alla categoria dei Quadri Direttivi e i passaggi di livello all'interno della stessa possono avvenire con i seguenti canali:

1. per inquadramento in relazione alle specifiche funzioni attribuite:

- dal 4° livello della 3a Area Professionale (o, eccezionalmente, dal 3° livello della 3^ Area Professionale, ove l'esigenza non possa essere adeguatamente soddisfatta con utilizzo di soggetti appartenenti al 4° livello retributivo della stessa Area, purché in quest'ultimo caso gli interessati abbiano almeno un anno di permanenza nel livello stesso) ai primi tre livelli della categoria Quadri Direttivi;

- all'interno della categoria dei Quadri Direttivi in relazione alle specifiche funzioni attribuite.

2. per promozione:

- dal 4° livello della 3a Area Professionale al 1° livello dei Quadri Direttivi, purché sussista il requisito di almeno un anno di permanenza nel livello medesimo;

- all'interno della categoria dei Quadri Direttivi, fino al 3° livello da quello immediatamente inferiore con almeno un anno di permanenza nel livello medesimo; la promozione al 4° livello presuppone almeno due anni di permanenza nel 3° livello.

3. per superamento di una prova selettiva, indetta annualmente:

- per il conseguimento del 2° livello della categoria Quadri Direttivi per le Strutture Periferiche, riservata ai dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio di 8 anni, con relative valutazioni all'interno della 3a Area Professionale, di cui l'ultima con classifica di "ottimo" derivante da valutazione diretta, o un anno di permanenza nel 4° livello della 3^ Area Professionale o nel 1° livello dei Quadri Direttivi (in detta ipotesi è in ogni caso necessaria una anzianità di servizio minima di 5 anni alla data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alle selezioni);

- per il conseguimento del 3° livello della categoria Quadri Direttivi, per le Strutture Centrali e Periferiche, riservata ai dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio di 10 anni, con relative valutazioni all'interno della 3a Area Professionale, di cui l'ultima con classifica di "ottimo" derivante da valutazione diretta, o un anno di permanenza nel 4° livello della 3^ Area Professionale o nel 1° o 2° livello dei Quadri Direttivi (in detta ipotesi è in ogni caso necessaria una anzianità di servizio minima di 5 anni alla data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alle selezioni).

Ai fini del conseguimento dei requisiti di anzianità previsti per l'accesso alle prove selettive in argomento, saranno considerati come periodi utili anche gli anni di servizio maturati nella II^ Area Professionale in forza del contratto di apprendistato professionalizzante finalizzato al conseguimento del I° liv. della 3^ Area Professionale.

Per ciascun anno il 3° canale (prova selettiva) produrrà, in presenza di un compatibile numero di idonei, un numero di avanzamenti pari alle promozioni comportanti passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi, e comunque non inferiore al 25% del numero complessivo di inquadramenti e promozioni comportanti passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi.

Nota

Le OO.SS. raccomandano che per le promozioni di cui al precedente punto 2 venga tenuto conto delle posizioni con elevata anzianità nel 4° livello

Anche per il personale della categoria Quadri Direttivi sarà sviluppata una nuova metodologia volta a valutare le professionalità, le conoscenze, le potenzialità e le prestazioni utili ad alimentare il processo formativo e di sviluppo professionale, nonché gli avanzamenti di merito (di livello e di M.T.E.) nell'ambito della categoria medesima.

Finché non entrerà a regime la nuova metodologia, saranno utilizzate, in via transitoria, le specifiche previsioni contemplate dal precedente Contratto Aziendale del 23.11.1995 per il Personale Direttivo, con gli opportuni adeguamenti ed estensione a tutta la categoria Quadri Direttivi. (1)

(1) **C.I.A. Personale Direttivo 23.11.1995:**

- Carriere per merito

Le promozioni dei Funzionari avvengono esclusivamente per merito, annualmente e con decorrenza 1° gennaio, nel quadro globale delle esigenze - anche in prospettiva - dell'Istituto.

L'Azienda provvede a comunicare alle OO.SS. aziendali, di anno in anno e almeno dieci giorni prima dell'insediamento della Commissione di cui al 21° comma di questo articolo, il numero minimo complessivo di promozioni nell'ambito della categoria dei Funzionari.

Non concorrono a tali promozioni - e restano quindi esclusi dalle procedure di cui al presente articolo - i Funzionari di grado VII, VI e V:

- il cui rapporto di lavoro non risulti in essere alla data di decorrenza del provvedimento;
- che al 31 dicembre immediatamente antecedente alla suddetta data di decorrenza non abbiano maturato un'anzianità minima di due anni nel grado di appartenenza;
- che nell'anno preso a riferimento non abbiano prestato alcuna attività lavorativa.

Il punteggio globale di promovibilità per i Funzionari di grado VII, VI e V scaturisce dalla sommatoria dei punteggi parziali relativi ai seguenti fattori:

- anzianità di servizio;
- anzianità di grado;
- segnalazione periferica;
- giudizio centrale.

L'incidenza dell'anzianità di servizio viene computata in base alle tabelle di cui appresso:

a) per il grado VII ⁵		
- fino a 10 anni	punti	0
- oltre 10 anni fino a 13	"	1/2
- oltre 13 anni fino a 16	"	1
- oltre 16 anni	"	1 e 1/2
b) per il grado VI ⁶		
- fino a 13 anni	punti	0
- oltre 13 anni fino a 16	"	1/2
- oltre 16 anni fino a 19	"	1
- oltre 19 anni	"	1 e 1/2
c) per il grado V ⁷		
- fino a 16 anni	punti	0
- oltre 16 anni fino a 19	"	1/2
- oltre 19 anni fino a 22	"	1
- oltre 22 anni	"	1 e 1/2

L'anzianità di grado dà luogo ai seguenti punteggi:

- anzianità inferiore a 3 anni	punti	1
- anzianità da 3 a 4 anni	"	2
- anzianità oltre 4 anni	"	3

Le anzianità sia di grado che di servizio vengono determinate con riferimento al 31 dicembre immediatamente antecedente alla data di decorrenza delle promozioni.

- La segnalazione periferica viene compilata su moduli standard che comprendono: Quadro A (dati rilevati da procedura curriculum)
 - dati anagrafici;
 - curriculum (decorrenza gradi nelle categorie degli Impiegati e dei Quadri e curriculum sintetico del gr.

⁵ Da intendersi riferito ai Quadri Direttivi di I, II, III, IV Liv.

⁶ Da intendersi riferito ai Quadri Direttivi di IV Liv. 1 m.t.e.

⁷ Da intendersi riferito ai Quadri Direttivi di IV Liv. con 2 m.t.e.

VII).

- Quadro B (da compilare a cura del Collegio)
illustrazione delle caratteristiche dell'interessato, mediante risposte sintetiche e quesiti sui seguenti punti:
 - impegno dimostrato, iniziativa e collaborazione;
 - preparazione professionale (valenza delle conoscenze possedute e capacità di trasferirle sul piano operativo);
 - disponibilità e attitudine ad ampliare e ad approfondire la preparazione professionale;
 - capacità decisionale e di relazione;
 - attitudine a svolgere mansioni diverse;
 - capacità organizzativa (capacità di pianificare, programmare e organizzare, sul piano operativo, le attività di competenza);
 - capacità gestionale (leadership, capacità di delega e controllo, capacità di motivare le risorse umane e svilupparne la professionalità);
 - livello qualitativo delle prestazioni professionali (grado di rispondenza e di aderenza agli obiettivi posti).

Giudizio di promovibilità adeguatamente motivato e conseguente punteggio di promovibilità.

- Quadro C (da compilare a cura del dipendente):
eventuali osservazioni motivate e sintetiche ed integrazioni dell'interessato.

La segnalazione periferica deve essere trasmessa all'Ufficio del Personale della Direzione Generale entro il 28 febbraio di ciascun anno, completa in ogni sua parte. Il dipendente può disporre di un tempo non superiore a 3 gg. lavorativi, rispetto alla data di consegna del modulo, già compilato dal Collegio periferico, per restituirlo debitamente sottoscritto.

Il Collegio periferico è composto:

- a) nelle Filiali
 - dal Titolare della Capogruppo
 - dal Sostituto
 - dal Capo dei Servizi Esecutivi
 - al Titolare della Filiale aggregata o dell'Agenzia di città
- b) presso la Direzione Generale
 - dal Capo dell'Ufficio (con esclusione di eventuali componenti della Commissione Centrale di cui al successivo comma 22°)
 - dal Sostituto
 - dal diretto superiore del promovibile.

Ove manchino alcune di queste figure, il Collegio si restringe progressivamente nel numero; la contrazione del Collegio si ha inoltre per esclusione di quei componenti che, di volta in volta, non risultino di grado superiore al valutato.

Il punteggio periferico di promovibilità si esprime mediante un voto che oscilla di un minimo di 15 ad un massimo di 50 punti, nel rispetto, da parte di ciascun gruppo o ufficio con un minimo di 6 valutati, di una media generale non superiore a 35 punti.

Per gli Uffici D.G. facenti parte di Aree il rispetto della media dovrà avvenire nell'ambito della propria Area di appartenenza, ivi compresi i Funzionari in organico alla Direzione dell'Area.

Per la valutazione di:

- Titolari di Filiali Capogruppo con grado inferiore al IV/b;
- Funzionari distaccati in Italia o all'estero;
- Funzionari in organico a Filiali estere con un numero di valutati inferiore a 6;
- Funzionari in organico a gruppi e a Direzioni di Aree geografiche con un numero di valutati inferiore a 6;
- Funzionari in organico a Uffici D.G. non facenti parte di Aree con un numero di valutati inferiore a 6;
- Funzionari in organico a Uffici D.G. facenti parte di un'Area con un numero di valutati complessivo inferiore a 6, la media generale sopra indicata potrà essere considerata orientativa e non vincolante.

La segnalazione periferica sul conto dei Titolari delle Filiali Capogruppo che rivestono gradi inferiori al IV/b viene compilata a cura di un Collegio composto dai Capi degli Uffici Fidi, Ispettorato e Sviluppo o dai loro Sostituti, qualora i primi risultino componenti della Commissione Centrale di cui al successivo comma 22°.

Nei restanti casi sopra elencati ed in altri eventuali non previsti, nonché nelle realtà operative di maggiori dimensioni, la Direzione potrà autorizzare, di volta in volta, la costituzione dei Collegi periferici appositi.

Inoltre, qualora modifiche strutturali lo rendano opportuno, la Direzione, in accordo con le OO.SS. aziendali, potrà variare la composizione dei Collegi periferici di cui alle lettere a) e b) sopra riportate.

E' cura dell'Ufficio del Personale predisporre annualmente - sentite le OO.SS. aziendali - un prospetto dei Collegi periferici da sottoporre all'approvazione del Direttore Generale (Provveditore).

In caso di trasferimento di un componente del Collegio dopo il 30 aprile questi deve adeguatamente relazionare chi gli subentra nell'incarico sul conto di ciascun promovibile del raggruppamento che avrebbe dovuto valutare.

In caso di trasferimento del promovibile dopo 4 mesi di permanenza nell'unità operativa, il Collegio di provenienza rimette alla nuova unità di appartenenza una segnalazione periferica compilata nel solo quadro B (escluso il punteggio), segnalazione che deve essere allegata in copia a quella che redige il nuovo Collegio periferico.

La predisposizione delle schede e l'inoltro delle relative istruzioni di compilazione vengono curati annualmente dall'Ufficio del Personale.

Il giudizio centrale di promovibilità è espresso da una Commissione composta da 3 o più Dirigenti dell'Istituto designati dal Direttore Generale (Provveditore).

Prima di procedere alla votazione su ciascun candidato, deve essere data lettura, a cura di apposita Segreteria, della relativa segnalazione periferica.

Il giudizio della Commissione verte, tra l'altro, su:

- le mansioni svolte;
- l'incarico ricoperto inquadrato nell'ambito dell'unità di appartenenza;
- l'idoneità all'utilizzo in mansioni diverse;
- l'attitudine a ricoprire il grado superiore;
- la dimostrata disponibilità all'utilizzo in sedi diverse.

Il punteggio relativo a detto giudizio scaturisce dalla media dei voti attribuiti a ciascun promovibile dai singoli componenti la Commissione. Il campo di oscillazione delle votazioni va da un minimo di 15 ad un massimo di 50 punti.

Il computo della media deve essere attuato mediante procedimenti che non consentano di individuare i voti attribuiti dai singoli membri di Commissione.

Qualora il punteggio attribuito dalla Commissione sia inferiore di oltre 10 punti a quello periferico, il punteggio stesso deve essere motivato a verbale.

La documentazione utilizzata in sede di Commissione è soggetta a vincolo di riservatezza da parte di quanti ne vengano a conoscenza nell'espletamento delle funzioni previste dal presente articolo e rimanere in carico alla Segreteria che ne cura l'archiviazione dopo la conclusione della procedura dei ricorsi di cui all'articolo successivo.

Ai lavori della Commissione hanno diritto ad assistere, a titolo consuntivo, dipendenti dell'Istituto fino ad un massimo di 8 designati congiuntamente dalle OO.SS. aziendali entro cinque giorni dal ricevimento della lettera di comunicazione di inizio dei lavori stessi.

In chiusura dei lavori, la Commissione centrale cura la stesura - grado per grado - delle graduatorie dei promovibili.

I nominativi risultati - nell'ambito di ciascuna graduatoria - a parità di punteggio complessivo sono considerati a pari merito.

Il Direttore Generale (Provveditore), a norma dell'art. 15 punto 2 dello Statuto, presenta al Comitato Esecutivo le proposte di promozione sulla base delle graduatorie dei promovibili formate secondo i criteri di cui al presente articolo.

La delibera delle promozioni viene assunta dal Comitato Esecutivo entro il 30 giugno di ciascun anno.

L'Ufficio del Personale provvede:

- a) a rendere noto immediatamente l'elenco nominativo dei promossi con apposita circolare;
- b) a comunicare individualmente e per iscritto ai Funzionari non promossi il loro punteggio complessivo di promovibilità, specificando i parziali relativi ai singoli fattori.

Le promozioni dei Dirigenti avvengono esclusivamente per merito con cadenza annuale.

Nota: Modalità di applicazione dell'art. 57 C.C.N.L. 22.11.90

- Ricorsi avverso la mancata promozione

Avverso la mancata promozione i Funzionari di grado VII - VI e V possono proporre ricorso scritto al Comitato Esecutivo.

Per la formulazione del ricorso essi possono avvalersi dell'assistenza sindacale.

Il ricorso deve essere inoltrato direttamente alla Direzione Generale (con copia al Collegio che ha compilato la segnalazione periferica) entro 25 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui alla lettera b), penultimo comma dell'articolo precedente.

Il ricorso deve riguardare soltanto la posizione personale del dipendente con esclusivo riferimento ai punteggi attribuiti nei quattro fattori di promovibilità.

Il dipendente deve distinguere nettamente nella stesura del ricorso le argomentazioni avverso il giudizio periferico da quelle relative al giudizio centrale.

Il Collegio periferico, entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso, deve a sua volta inoltrare alla Direzione Generale tutte le osservazioni del caso sulle argomentazioni espresse avverso il proprio giudizio.

Non oltre 10 giorni dalla decadenza dei termini per la presentazione del ricorso, viene costituita presso l'Ufficio del Personale una Commissione istruttoria – composta da almeno tre Dirigenti designati dal Direttore Generale (Provveditore) – ai cui lavori hanno diritto ad assistere, a titolo consultivo, dipendenti dell'Istituto, fino ad un massimo di 8, designati congiuntamente dalle OO.SS. aziendali entro 5 giorni dal ricevimento della lettera di comunicazione di inizio dei lavori stessi.

La Commissione istruttoria procede in primo luogo ad un esame dei singoli ricorsi presentati e raccoglie per iscritto dai Collegi periferici gli ulteriori elementi oggettivi che ritenesse necessari per la valutazione del ricorso.

Deve altresì acquisire agli atti la motivazione della Commissione centrale per i casi in cui si sia verificata l'ipotesi prevista dal 27° comma dell'articolo precedente.

I rappresentanti sindacali che assistono ai lavori della Commissione istruttoria hanno facoltà di prendere visione di tutti gli atti per far inserire eventualmente a verbale le proprie osservazioni sulle conclusioni finali della Commissione stessa.

Le osservazioni di cui sopra vengono portate a conoscenza dell'Organo deliberante.

La documentazione utilizzata o prodotta dalla Commissione ricorsi è soggetta a vincolo di riservatezza da parte di quanti ne vengano a conoscenza nell'espletamento delle funzioni previste dal presente articolo.

La Commissione istruttoria presenta in ordine a tutti i ricorsi le proprie conclusioni al Comitato Esecutivo, che assume la delibera finale.

A ciascun ricorrente verrà partecipata la decisione sul suo conto espressa all'Organo deliberante, entro 30 gg. dalla data della delibera.

- Note caratteristiche

La valutazione dei Funzionari in ordine alle loro prestazioni professionali viene espressa mediante i giudizi sintetici appresso indicati:

- ottimo
- distinto
- buono
- normale
- mediocre
- insufficiente

Nota: Modalità di applicazione dell'art. 56 C.C.N.L. 22.11.90

CAPITOLO XI

PERCORSI PROFESSIONALI - FORMAZIONE

PERCORSI PROFESSIONALI

Art. 40 - Criteri generali

Lo sviluppo professionale interessa il personale di tutte le Aree e della categoria dei Quadri Direttivi. Il sistema di sviluppo professionale offre ai dipendenti pari opportunità riguardo sia alla crescita delle conoscenze e delle competenze, sia alla progressione nella carriera. In attuazione dell'articolo 64 del CCNL 12.02.05, lo sviluppo professionale si realizza mediante adeguati momenti formativi (anche in autoapprendimento ed affiancamento), l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

Nella gestione del personale inserito nei Percorsi Professionali sarà posta attenzione a non pregiudicare le aspettative di rientro in zone a fascia di trasferibilità elevata, curando, in generale, di non eludere la normativa sulle fasce di trasferibilità.

Il processo di sviluppo professionale si baserà su criteri che consentano adeguata visibilità alle OO.SS., attraverso momenti di informativa e di monitoraggio.

Il giudizio professionale complessivo annuo, di cui all'art.38, dovrà scaturire nell'ambito di un sistema valutativo in cui il valutato possa essere informato in merito al giudizio che lo interessa, con riferimento alle prestazioni, alle conoscenze ed attitudini manifestate.

Il tema dello sviluppo professionale e di carriera, che non può prescindere da un processo formativo, è visto dalle Parti come uno dei principali momenti di esplicazione del concetto di pari opportunità; tale tema, peraltro, costituisce uno strumento essenziale per una crescita del personale coerente con le modificazioni che stanno interessando sia il Sistema Bancario, sia il Gruppo Monte dei Paschi di Siena, sia la Banca.

I richiamati argomenti, peraltro, rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro, quale scaturente, in linea generale, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, presentano degli elementi di innovazione tali che appare opportuno, alle Parti medesime, provvedere alla loro introduzione in modo da evitare momenti di discontinuità nella gestione del personale ed accompagnare la gestione stessa con un progressivo adeguamento delle clausole della contrattazione aziendale, più coerenti con la struttura aziendale, quale è e quale intende divenire, anche al fine di rendere più esplicita la portata innovativa di tale disciplina.

Art.41 – SISTEMA DEI PERCORSI PROFESSIONALI: TIPOLOGIE E CARATTERISTICHE; MODALITA' DI SVOLGIMENTO E FORMAZIONE CONNESSA; VERIFICA DEGLI STATI DI AVANZAMENTO; CONDIZIONI ECONOMICHE; MODALITA' DI INTERRUZIONE.

Premessa

Lo sviluppo professionale all'interno della III Area Professionale e, per il Percorso Professionale Verticale, fino al II livello della categoria dei Quadri Direttivi, si attua anche attraverso specifici Percorsi Professionali ai quali potrà aderire tutto il personale della Banca MPS (anche presso il Consorzio Operativo di Gruppo), su base volontaria e senza preselezione iniziale, purché con una determinata anzianità di servizio. La volontarietà manifestata, come verrà meglio specificato nei successivi paragrafi, comporta la disponibilità allo svolgimento dell'attività formativa completa ed una coerente disponibilità alla mobilità, di cui gli interessati forniranno una preventiva indicazione, tenendo presente che la stessa è da individuare secondo le previsioni di seguito riportate con riferimento ai Percorsi Professionali di tipo Orizzontale e di tipo Verticale.

L'attività formativa sopra richiamata – costituita da opportuni Progetti - sarà mirata a sviluppare adeguate capacità e conoscenze in coerenza con il ruolo da ricoprire, e personalizzata sui bisogni di ogni singola risorsa. Gli interventi formativi così strutturati potranno rientrare all'interno dei quantitativi previsti per la così detta "formazione contrattualizzata" (primo pacchetto)

Sempre nell'ambito di tale processo, l'Azienda provvederà a valutare le competenze e le potenzialità possedute da ciascun interessato e lo avvierà ad iniziative idonee a sviluppare le caratteristiche evidenziate con la progressività ed in tempi compatibili con il numero degli interessati, con le disponibilità alla mobilità dagli stessi manifestata, con le cadenze dei corsi di formazione coerenti con la valutazione emersa e con le esigenze delle unità produttive di appartenenza.

* * *

Tutto ciò premesso, le Parti individuano le seguenti articolazioni per i Percorsi Professionali:

- ◆ **Percorso Professionale Orizzontale "Strutture Periferiche"** - teso a sviluppare i ruoli di **Filiali, Centri PMI, Centri Private e Centri Enti, Laboratori Fidi e strutture di Area Territoriale** (da un ruolo ad altri equivalenti) attraverso la crescita delle competenze da maturare con esperienza lavorativa, la mobilità orizzontale su diverse posizioni di lavoro ed adeguati interventi formativi. L'anzianità minima di servizio richiesta per accedere al Percorso è pari a 4 anni; la durata del Percorso è prevista in massimo 5 anni.
- ◆ **Percorso Professionale Orizzontale "Strutture Centrali"** - teso a sviluppare i ruoli di **Capogruppo Bancaria, di Direzione Rete e di Consorzio** (da una attività ad altra paritetica) all'interno delle filiere di volta in volta individuate, attraverso la crescita delle competenze di "mestiere" atte a sviluppare la professionalità necessaria ai futuri "professional". L'anzianità minima di servizio richiesta per accedere al Percorso è pari a 5 anni; la durata del Percorso è prevista in massimo 5 anni.
- ◆ **Percorso Professionale Verticale** - teso a sviluppare determinate figure di **Filiali, Centri PMI, Centri Private e Centri Enti, Laboratori Fidi e strutture di Area Territoriale** ("Ruoli Obiettivo") che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro in senso verticale e di iniziative formative specifiche, entro un orizzonte temporale di riferimento. L'anzianità minima di servizio richiesta per accedere al Percorso è pari a 4 anni; la durata del Percorso è prevista in massimo 3 anni.

Il Percorso Professionale Orizzontale è così regolamentato :

- **Ambiti di riferimento:** tutte le aree di attività previste dall'organizzazione di Filiali , Centri PMI, Centri Private, Centri Enti, Laboratori Fidi e Strutture di Area Territoriale, nonché le aree di attività all'interno delle filiere individuate per Capogruppo Bancaria, Direzione Rete e Consorzio.
- La mobilità professionale si esplica, ove possibile, nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza o in quelle limitrofe; in caso di impossibilità, all'interno degli ambiti territoriali degli originari Gruppi di appartenenza (facendo riferimento all'estensione territoriale degli stessi prima della costituzione delle Aree Territoriali); per la Capogruppo Bancaria, la Direzione Rete e il Consorzio la mobilità è riferita alle filiere individuate.
- Le principali modalità di svolgimento dei Percorsi Orizzontali attengono a:
 - Esperienze formative correlate;

- Sistema di “seguimento”: per Filiali , Centri PMI, Centri Private, Centri Enti, Laboratori Fidi e Strutture di Area Territoriale è svolto e monitorato a cura del Direttore Operativo che effettuerà la supervisione ed il coordinamento con i responsabili diretti della struttura in cui il dipendente è occupato; per Capogruppo Bancaria, Direzione Rete e Consorzio è svolto e monitorato a cura dell’Area Risorse Umane e dell’Ufficio di Rete Operativo.
- valorizzazione “in itinere”, da attuarsi attraverso l’allargamento delle esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro, che concorrono, comunque, a realizzare lo sviluppo professionale;
- valorizzazione al termine del percorso: priorità di utilizzo nei ruoli dove la risorsa ha maturato competenze, al verificarsi di esigenze interne all’ambito territoriale dell’originario Gruppo di appartenenza;
- verifica degli stati di avanzamento:
 - relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento, a cura del Direttore Operativo, mirata a verificare l’evoluzione dei percorsi nell’ambito territoriale dell’originario Gruppo di appartenenza;
 - redazione e consegna al dipendente della scheda di verifica delle competenze (Paschi Risorse), già prevista per il restante personale, all’esito di ciascuna fase del percorso e comunque ogni sei mesi. In caso di mancata condivisione, il dipendente potrà richiedere un successivo approfondimento e confronto alla presenza, se richiesta, di un rappresentante sindacale;
 - relazione annuale alle OO.SS. sull’andamento complessivo del progetto, in ordine al numero delle domande di partecipazione pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc) alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni siano state svolte, ai risultati discendenti dall’attività lavorativa in tal modo prestata, alle eventuali interruzioni intervenute.
 - ove necessario, previsione di prosecuzione di un ulteriore semestre finalizzato a colmare le “carenze formative” con redazione e consegna della relativa scheda finale di verifica delle competenze.
- Le condizioni economiche saranno stabilite in termini di:
 - diarie per trasferimenti;
 - forme di sostegno contrattualmente previste: indennità di pendolarismo (anche con anzianità di servizio inferiore ai 15 anni) o, in alternativa, trattamento alloggio; in questa ultima fattispecie, troveranno applicazione gli interventi economici integrativi successivamente previsti per i Percorsi Professionali Verticali.
- modalità per l’interruzione:
 - ad iniziativa del dipendente, tramite comunicazione scritta;

- ad iniziativa aziendale, per mancato conseguimento (rilevato dal terzo quadrimestre in poi) degli obiettivi di crescita professionale compatibili con la permanenza nel percorso.
 - in entrambi i casi, viene comunque garantito il reinserimento del dipendente in mansioni e in area geografica almeno equivalente a quella di avvio del percorso (compatibilmente alle esigenze gestionali aziendali, nella medesima Provincia di avvio del Percorso);
- avanzamenti di carriera per il Percorso Orizzontale relativo ai ruoli delle Filiali, Centri PMI, Centri Private, Centri Enti, Laboratori Fidi e strutture di Area Territoriale: al personale inserito nel percorso verrà applicato il processo promotivo ordinario. Resta fermo che, decorsi due anni dal termine del percorso, il dipendente che non sia utilizzato in ruoli comportanti inquadramento e che nel periodo abbia sempre mantenuto una scheda di valutazione non inferiore a “normale”, sarà inquadrato nel livello contrattuale immediatamente superiore e gli sarà riconosciuto il trattamento economico del livello retributivo superiore rispetto a quello posseduto, con il limite massimo del 3° Livello retributivo della 3^ Area Professionale.

Il Percorso Professionale Verticale è così regolamentato:

- Ambiti di riferimento: le aree di attività sulle quali orientare prioritariamente i Percorsi, da comunicare periodicamente, in funzione delle esigenze aziendali di breve e medio termine.
- La disponibilità alla mobilità territoriale, espressa dal dipendente al momento della richiesta di adesione al Percorso, dovrà essere riferita, per tutta la durata ed anche a conclusione del Percorso medesimo all'area geografica di appartenenza (Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud, Sicilia, Sardegna), ferma restando la possibilità del singolo dipendente di allargare la disponibilità anche ad altra/e area/e; la mobilità avverrà nel rispetto delle fasce, con le deroghe previste per personale di prima assegnazione. Comunque il percorso non dovrà essere strumento di permanenza della risorsa nella propria zona di residenza, in assenza del requisito della fascia di anzianità.
- Le principali modalità di svolgimento dei Percorsi Verticali, attengono a:
 - esperienze operative (ruoli da ricoprire e tempi di permanenza secondo criteri individuali),
 - esperienze formative correlate;
 - sistema di “seguimento”: svolto e monitorato a cura del Direttore Operativo che effettuerà la supervisione e il coordinamento con i responsabili diretti della struttura in cui il dipendente è occupato;
- verifica degli stati di avanzamento:
 - relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento, a cura del Direttore Operativo, mirata a verificare l'evoluzione dei percorsi;
 - redazione e consegna al dipendente della scheda di verifica delle competenze (Paschi Risorse), già prevista per il restante personale, all'esito di ciascuna fase del percorso e comunque ogni sei mesi. In caso di mancata condivisione, il dipendente

potrà richiedere un successivo approfondimento e confronto alla presenza, se richiesta, di un rappresentante sindacale;

- relazione annuale alle OO.SS. sull'andamento complessivo del progetto, in ordine al numero delle domande di partecipazione pervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc) alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni siano state svolte, ai risultati discendenti dall'attività lavorativa in tal modo prestata, alle eventuali interruzioni intervenute.

➤ Le condizioni economiche, saranno da stabilire in termini di:

- diarie per trasferimenti;
- forme di sostegno contrattualmente previste: indennità di pendolarismo (anche con anzianità di servizio inferiore ai 15 anni) o, in alternativa, trattamento alloggio; in questa ultima fattispecie, è riconosciuto un intervento economico aggiuntivo di € 125,00 mensili nei casi di mobilità "fuori Regione", nonché un importo di € 125,00 mensili, a discrezione dell'Azienda, nelle ipotesi di mobilità particolarmente disagiata, da rivedere ad ogni successivo cambiamento di destinazione durante il Percorso.

➤ avanzamenti di carriera legati al percorso professionale. Al personale inserito nel percorso (il cui orizzonte temporale di riferimento è di massimo tre anni) verrà applicato il processo promotivo ordinario. Qualora, al termine del percorso, l'inserimento in un ruolo comportante inquadramento si rivelasse non praticabile per due anni consecutivi, alla scadenza del secondo anno, il dipendente che nel periodo abbia sempre mantenuto una scheda di valutazione non inferiore a "normale", sarà inquadrato nel livello contrattuale immediatamente superiore e gli sarà riconosciuto il trattamento economico del livello retributivo superiore rispetto a quello posseduto.

➤ modalità per l'interruzione:

- ad iniziativa del dipendente, con comunicazione scritta;
- ad iniziativa aziendale, in presenza di risultati inadeguati (rilevati dal terzo quadrimestre in poi) rispetto a quelli richiesti per la prosecuzione del sentiero programmato; in questo caso, si potrà prevedere l'ammissione al proseguimento del percorso con l'attribuzione di "debiti formativi" da coprire, comunque, entro il quadrimestre successivo;
- in entrambi i casi, viene comunque garantito il reinserimento del dipendente in mansioni e in area geografica almeno equivalente a quella di avvio del percorso (compatibilmente alle esigenze aziendali, nella medesima Provincia di avvio del Percorso); inoltre, su richiesta, viene inserito nel percorso professionale orizzontale, tenendo conto dell'esperienza maturata.

L'Azienda avvierà – di norma ogni anno – un programma di adesione ai Percorsi Professionali. Qualora le domande annuali di partecipazione si rivelassero particolarmente elevate sotto il profilo numerico, saranno individuati di volta in volta - d'intesa con le OO.SS. – i criteri utili a stabilire le priorità temporali per l'accesso (dipendenti che inizieranno subito i percorsi; dipendenti che

inizieranno successivamente), in modo comunque da evitare esclusioni. Priorità di inserimento sarà attribuita ai dipendenti che risultino aver partecipato alla “formazione di base” nei due anni precedenti.

L’Azienda trasmetterà una specifica comunicazione (tramite rete Intranet) al personale, nella quale saranno evidenziati tutti i suddetti aspetti.

➤ Esemplificazione Percorsi Professionali:

○ Percorso Professionale Verticale:

- ⇓ Operatore di Sportello Commerciale,
- ⇓ Gestore Affluent;
- ⇓ Preposto Modulo Commerciale;
- ⇓ Titolare (Filiale MCU).

○ Percorso Professionale Orizzontale:

- ⇓ Operatore di Sportello/ OdS Commerciale,
- ⇓ Addetto Staff Supporto Operativo;
- ⇓ Gestore Small Business;
- ⇓ Gestore Affluent

Art.42 – Informativa sindacale

L’Azienda informerà annualmente le Organizzazioni Sindacali in ordine al numero di domande di partecipazione ai Percorsi Professionali pervenute, alle eventuali interruzioni intervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc.), alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni medesime siano state svolte, ai risultati discendenti dall’attività lavorativa in tal modo prestata ed agli sviluppi di carriera conseguenti, facendo riferimento a promozioni, inquadramenti o passaggi di categoria in forma separata da quelli riguardanti il personale non inserito nei Percorsi Professionali.

A completamento degli obblighi di informativa annuale di cui all’articolo 68 del presente CIA, l’Azienda fornirà l’informativa in oggetto anche alle OO.SS. periferiche, nonché all’Osservatorio Aziendale (articolo 56) per lo svolgimento della prevista attività di monitoraggio. In occasione dell’informativa semestrale di cui all’art.45 in materia di trasferimenti, l’Azienda informa le OO.SS. sugli interventi economici adottati per gli aderenti ai Percorsi Professionali e di cui al precedente articolo, ad integrazione delle misure previste in materia di mobilità del personale.

La prima verifica complessiva sull’attuazione del Progetto, avverrà decorsi sei mesi dall’attivazione dell’iniziativa.

FORMAZIONE

Art. 43 - Piani Formativi

Le Parti individuano nella formazione lo strumento essenziale per la crescita e lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze a sostegno dei Percorsi Professionali ed agli sviluppi di carriera.

In tale ottica, l'Azienda si rende disponibile ad un successivo confronto sulle richieste delle OO.SS., specificando che in tale contesto sarà riservata una particolare attenzione alle necessità di interventi formativi riconducibili ai progetti di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale.

* * *

I rilevanti processi di revisione organizzativa delle unità centrali e periferiche, la turbolenza dei mercati sempre più maturi e coscienti, l'accresciuta concorrenzialità rendono necessari piani formativi articolati su base pluriennale e accessibili a vaste aree di personale, anche come base del sistema di sviluppo professionale.

Annualmente sarà inoltre svolto un incontro di verifica del programma formativo, nel corso del quale l'Azienda indicherà alle OO.SS. elementi qualitativi e quantitativi relativi alla formazione ed ai collegamenti degli stessi con il processo di sviluppo professionale.

A partire dal 2002, il pacchetto di 24 ore da svolgere in orario di lavoro sarà incrementato di 4 ore retribuite, mentre la quota di 8 ore retribuite dell'ulteriore pacchetto di 26 sarà incrementata di 2 ore.

L'articolazione di questo secondo pacchetto potrà comprendere, per la quota non retribuita, corsi volontari effettuabili nella giornata di sabato della durata di 5 ore con corresponsione di un rimborso spese di €77,47 (L. 150.000) per ogni corso svolto in giorno di sabato.

Art. 44 - Organismo Paritetico per la Formazione - Accordo 9.4.2002

E' costituito a norma del C.C.N.L. l'Organismo Paritetico Azienda/Sindacato che interagirà con Enbicredito al fine di elaborare progetti formativi da finanziare attraverso l'accesso ai Fondi comunitari, nazionali e regionali. L'eventuale accesso ai predetti fondi dovrà essere successivamente indirizzato alla formazione attualmente non retribuita per i lavoratori (18 ore 2° pacchetto).

I componenti di nomina aziendale dell'Organismo in questione vengono di norma fissati in numero di tre e comunicati alle OO.SS.; i rappresentanti delle OO.SS. vengono designati nella misura di uno per sigla, con indicazione dell'eventuale sostituto.

Le riunioni avverranno periodicamente, con cadenze da concordare e comunque su convocazione di una delle due Parti ogniqualvolta sia necessario valutare gli argomenti oggetto delle attività istituzionali dell'Organismo medesimo.

CAPITOLO XII

TRASFERIMENTI

Art. 45 – Trasferimenti

Aree Professionali

Il trasferimento del dipendente appartenente alle Aree Professionali può avvenire:

1. per comprovate ragioni organizzative e produttive:

Il personale dell'Area suddetta che ha maturato 20 anni di servizio entro il 31.12.2001 può essere trasferito in una sede di lavoro ubicata in Comune diverso solo previo consenso dell'interessato.

Il personale appartenente alla terza Area Professionale che conseguirà l'anzianità di 20 anni di servizio, potrà essere trasferito, fino al raggiungimento del 28° anno, in comuni diversi che distino meno di 30 km dalla sede di appartenenza - che rimane punto di riferimento per eventuali successivi trasferimenti - con corresponsione di un'indennità di pendolarismo alternativa al trattamento alloggio, per lo stesso periodo contrattualmente previsto per quest'ultimo, per gli importi di seguito indicati:

€70,00 mensili per i trasferimenti entro 15 Km; €117,00 mensili per i trasferimenti da 16 a 25 Km; €140,00 mensili per i trasferimenti da 26 a 30 Km. (decorrenza 1.4.06)

L'indennità, nelle misure sopra convenute, sarà riconosciuta anche a fronte di trasferimenti d'ufficio di dipendenti con oltre 15 anni di anzianità, nonché al personale appartenente alla 3^ Area Professionale con meno di 15 anni di anzianità di servizio, in alternativa ai trattamenti connessi al trasferimento, per i dipendenti inseriti in Percorsi Professionali.

Si conviene altresì che l'intervento, nella misura di €140,00 mensili, verrà riconosciuto anche nei confronti del personale che si trovi nelle condizioni di cui sopra e che si renda comunque disponibile ad un trasferimento oltre i 30 Km.

2. a domanda dell'interessato, il quale, sulla base di giustificati motivi, specificherà la sede o le sedi di gradimento.

La domanda di trasferimento non può essere presa in esame prima che siano trascorsi due anni dalla data di assunzione in servizio. L'Azienda realizzerà raggruppamenti delle domande per Piazza o Gruppi di Piazze all'interno dell'Area Territoriale (fasce migliorative e peggiorative). Il raggruppamento (fascia) comprenderà di regola un anno di anzianità; quando si renda necessario allargare la fascia si renderà noto alle OO.SS. il numero delle domande residue. Al secondo allargamento di fascia non dovranno residuare domande inevase già presenti al precedente allargamento.

L'Azienda terrà in debita considerazione, ai fini delle priorità di assegnazione, quelle domande che, nell'ambito di ciascuna Area Territoriale, Piazza o Gruppi di piazze, siano state inoltrate da soggetti con più elevato anno di anzianità anche ove il numero di domande presentate non consenta la determinazione di una fascia.

Annualmente si provvederà, sulla base delle domande di trasferimento ricevute, - per quelle fuori Area Territoriale di appartenenza - a costruire per ciascuna piazza un raggruppamento

di dipendenti con anzianità analoga, costruito e reintegrato in maniera tale da comprendere costantemente un numero significativo di domande, sufficiente cioè a permettere all'interno scelte coerenti con le esigenze di funzionalità ed economicità. Gli eventuali trasferimenti a domanda saranno disposti nei confronti di nominativi compresi in detto raggruppamento.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze della dipendenza interessata, riguarderà prioritariamente le domande di trasferimento avanzate in relazione alle previsioni della Legge n. 104/92 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ulteriori precisazioni (assegnazioni di personale di nuova assunzione, nucleo di DG, informativa sindacale)

Le Parti hanno voluto concretizzare la volontà di riesaminare l'argomento dei trasferimenti a domanda nell'ottica del contemperamento delle rispettive esigenze. In particolare, il riesame ha tenuto presente la situazione di alcune piazze (principalmente ove ha sede la Capogruppo Bancaria) caratterizzate dall'esistenza di un numero elevato di esigenze di personale con professionalità specifiche o curricula scolastici e potenzialità elevate fronteggiate prevalentemente con assunzioni specifiche. A tale scopo le Parti si impegnano ad individuare idonei strumenti per rendere trasparente la gestione di tale problematica.

Si avrà altresì cura di evitare assegnazioni di neo assunti, o dipendenti che hanno conseguito l'avanzamento al 1° livello della 3a Area Professionale a seguito della selezione di cui all' art. 35 residenti in zona ove abbiano sede dipendenze per le quali siano presenti domande di trasferimento.

Per le altre posizioni non saranno da assegnare, di norma, neo assunti in piazze con "fasce di trasferibilità elevate", a prescindere dalla residenza degli stessi. Ciò anche allo scopo di mantenere l'effettiva possibilità di rientri sulle medesime piazze ed in particolare su quella di Siena a personale in fascia.

Per quanto concerne l'inserimento e l'utilizzo del personale nei nuclei a disposizione della "Direzione Generale", si farà, di norma, riferimento ad un'anzianità di servizio di almeno tre anni.

L'Azienda fornirà semestralmente un'informativa sui trasferimenti relativa a:

- situazione delle fasce di trasferibilità;
- domande di trasferimento in essere;
- domande accolte nel semestre precedente;
- trasferimenti d'ufficio effettuati nel semestre precedente;
- trasferimenti fuori fascia con relative motivazioni;
- indicazioni e motivazioni sul personale "a disposizione" e "distaccato";
- situazione delle domande di trasferimento motivate dalla Legge n.104 del 1992;
- assegnazione dei nuovi assunti nel semestre precedente, di qualsiasi livello, area o categoria.
- interventi economici adottati per gli aderenti ai Percorsi Professionali e di cui al precedente articolo 41, ad integrazione delle misure previste in materia di mobilità del personale.

Quadri Direttivi

Il trasferimento del dipendente appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi può avvenire:

1. per comprovate ragioni organizzative e produttive:

Relativamente al trasferimento dei Quadri Direttivi per esigenze aziendali, disposto a partire dal 1.4.06, ad unità operativa posta in Comune diverso distante fino a 75 Km. dal Comune di

residenza, ma non limitrofo a quest'ultimo, il dipendente, in alternativa ai trattamenti economici contrattualmente previsti (una tantum e fornitura alloggio), può richiedere, per lo stesso periodo contrattualmente previsto per la fornitura dell'alloggio, la corresponsione di una specifica indennità mensile pari ai seguenti importi:

- €188,00 per trasferimenti entro 40 Km.;
- €258,00 per trasferimenti da 41 a 55 Km.;
- €350,00 per trasferimenti da 56 a 75 Km.

Analogo trattamento sarà riconosciuto nelle ipotesi di trasferimento di personale appartenente alla 3^a Area Professionale, qualora sia assegnato a nuova sede per lo svolgimento di mansioni superiori comportanti inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi; in tal caso, l'indennità in argomento sarà erogata una volta maturato l'inquadramento, anche per il periodo contrattualmente previsto di adibizione continuativa e prevalente alle mansioni superiori.

Circa le modalità di calcolo delle distanze chilometriche, si confermano i principi di cui al successivo art. 46 in materia di indennità spettanti alle Aree Professionali in caso di missione.

Non saranno prese in esame eventuali successive richieste del Quadro Direttivo di modificare il trattamento connesso al trasferimento a suo tempo prescelto; sarà valutata dall'Azienda la richiesta del dipendente, per sopravvenute esigenze personali, di sostituire per il periodo residuale l'erogazione della sopradescritta indennità mensile con la fornitura alloggio.

I **Quadri Direttivi di 1° e 2° livello** che abbiano compiuto 45 anni di età e almeno 20 anni di servizio possono essere trasferiti ad altre località solo previo loro consenso.

I dipendenti inquadrati nel 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi (o ex 4a Area Professionale C.C.N.L. 19.12.1994) successivamente al 1° 1.1996 possono essere trasferiti, in deroga a quanto disposto dal comma precedente, senza il loro consenso allorché il trasferimento stesso avvenga nell'ambito della provincia oppure in una dipendenza di altra provincia che non disti più di 50 Km. dalla sede di lavoro di provenienza.

Il personale appartenente alla 3a Area Professionale in possesso di un'anzianità di servizio che rientra nelle casistiche di salvaguardia previste per detta Area può essere trasferito ad altre località per coprire una posizione comportante l'inquadramento nei Quadri Direttivi solo previo suo consenso. Ove acconsenta al trasferimento e consegua l'inquadramento la suindicata previsione cessa di avere applicazione e resta integralmente sostituita da quella prevista per i primi due livelli dei Quadri Direttivi.

In tutti gli altri casi di passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi il personale appartenente alla 3a Area, che abbia maturato i diritti di cui al presente articolo, dovrà dichiarare di accettare gli effetti conseguenti all'eventuale ingresso nella categoria stessa.

Relativamente ai **Quadri Direttivi di 3° e 4° livello**, nel disporre il trasferimento, l'Azienda valuterà con attenzione le condizioni personali e familiari che il Quadro Direttivo di cui trattasi farà presente al fine di evitare situazioni di particolare disagio.

Nei confronti dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- aver compiuto:

57 anni di età per il Quadro Direttivo di 3° livello

60 " " " " " " " " 4° livello

- essere trasferiti da meno di 3 anni (la prima assegnazione del Quadro Direttivo di 3° e 4° livello è equiparata a trasferimento) l'Azienda non dispone il trasferimento senza il consenso del lavoratore stesso.

Raggiunti i ridetti limiti di età, i trasferimenti possono comunque essere disposti, senza il consenso dell'interessato, per distanze non superiori a 100 km.; un maggiore ambito è prevedibile nelle ipotesi in cui non sia reperibile un'adeguata posizione non di vertice (Titolare, Sostituti, Direttori Operativi, ecc.).

Le disposizioni di cui ai due commi precedenti non si applicano:

- nelle ipotesi di promozione per merito o assegnazione di m.t.e., durante i primi dodici mesi successivi alla relativa delibera, per una sola volta nel periodo;
- qualora sussistano comprovati motivi di incompatibilità - sui quali l'interessato dovrà essere intrattenuto nel corso di un colloquio - per la permanenza del Quadro Direttivo nella sede e/o nell'incarico assegnato.

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello con oltre 57 anni di età sarà riservata una particolare e specifica attenzione alle condizioni personali e familiari che il dipendente farà presente al fine di evitare situazioni di particolare disagio conseguenti al trasferimento.

L'Azienda, attraverso una revisione dei trattamenti connessi al trasferimento, si impegna:

- a) alla corresponsione, per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello che abbiano raggiunto i limiti di età di cui al 3° comma delle espresse previsioni per tali livelli del presente articolo, in caso di trasferimenti che comportano cambio di residenza per il solo dipendente, dell' "indennità una tantum" prevista per il 3° e 4° livello dei Quadri Direttivi qualora l'effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti (cfr. art. 79 C.C.N.L. 12.2.05, comma 9°, 2° alinea);
- b) alla corresponsione, per gli stessi Quadri di cui sopra, in caso di trasferimento della famiglia, di un trattamento di diaria adeguato al maggior disagio conseguente all'età;
- c) all'adozione, per i trattamenti di diaria per trasferimento, di criteri applicativi improntati a principi di coerenza e trasparenza;
- d) a fornire una informativa annuale al sindacato circa i valori medi delle diarie per trasferimento dei Quadri Direttivi, suddivisi per classi omogenee di situazioni oggettive e soggettive.

Le Organizzazioni Sindacali raccomandano all'Azienda di tener conto, in sede di liquidazione della diaria per trasferimento, della situazione del personale trasferito che opta per il pendolarismo giornaliero a fronte della rinuncia del trattamento aziendale dell'alloggio nella nuova sede.

Nei confronti dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello l'Azienda prevede la possibilità di utilizzo dell'albergo, nelle piazze ove non sussistano residences, per il periodo iniziale dopo il trasferimento (massimo tre mesi), con rimborso da parte dell'Azienda del 60% della spesa per alberghi delle categorie previste per i pernottamenti del personale in trasferta.

2. a domanda dell'interessato

Relativamente ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, la domanda di trasferimento nella quale, sulla base di giustificati motivi, saranno specificate la sede o le sedi di gradimento, non può essere presa in esame prima che siano trascorsi due anni dalla data di assunzione in servizio.

Trattamenti connessi al trasferimento

Valutate le implicazioni connesse al fenomeno della mobilità, le Parti convengono sulla necessità di modificare gli attuali meccanismi che regolano la valenza temporale degli interventi aziendali in materia di alloggio.

In relazione a quanto sopra si conviene che in occasione di ogni trasferimento disposto ad iniziativa dell'Azienda rientrante nelle specifiche previsioni di intervento, l'attivazione della "fornitura alloggio" o del "contributo affitto" avrà una durata pari all'intero periodo previsto dalla normativa vigente che, conseguentemente, nel computo della valenza temporale non terrà più conto degli eventuali precedenti interventi della fattispecie.

Art. 46 - MISSIONI

Ove l'Azienda disponga l'invio in missione di personale appartenente alle Aree Professionali che, per le caratteristiche della missione stessa, debba viaggiare al di fuori dell'orario di lavoro per poter svolgere gli adempimenti richiesti, in tutte le circostanze in cui non sussistano i requisiti individuati dal CCNL per dar luogo all'erogazione del trattamento di diaria sarà riconosciuto un compenso come di seguito individuato:

- a) €12,91 giornalieri a fronte di missioni c.d a "corto raggio";
- b) €15,49 giornalieri a fronte di missioni che, esulando dal corto raggio ma non raggiungendo il numero di cinque nel mese di riferimento, vengono regolate con rimborso spese a piè di lista.

I compensi di cui sopra saranno erogati a condizione che i trasferimenti si collochino a ridosso dell'orario di lavoro dell'unità produttiva ove si svolge la missione, sia per l'andata che per il ritorno; nel caso in cui uno dei due viaggi avvenga, per intero o prevalentemente, in orario di lavoro il compenso in esame sarà erogato con una riduzione pari al 50 %.

Nei riguardi dei Quadri Direttivi, compete un'indennità giornaliera per i primi quattro giorni di missione a lungo raggio effettuate nel mese nella misura di €30,99 se la missione è di durata uguale o inferiore a 9 ore e 30 minuti e di €41,32 se la missione è di durata superiore a 9 ore e 30 minuti.

Per quanto attiene l'individuazione delle distanze chilometriche per la classificazione a corto raggio o meno delle missioni, viene confermata la validità di massima delle risultanze del programma fornito alle strutture operative; tuttavia, preso atto dei criteri di misurazione adottati dal produttore del software che possono riportare lievi inesattezze rispetto ai percorsi stradali effettivi nei centri urbani, viene convenuto di applicare una tolleranza nella misura massima del 10% rispetto alla distanza evidenziata dal programma.

In relazione all'introduzione, sempre più diffusa, dell'accorciamento dell'orario di intervallo si conviene che, ove sussistano i presupposti contrattuali per l'applicazione del regime di diaria, la corresponsione di due "terzi" della diaria medesima avverrà a fronte di missioni la cui durata sia superiore alle 9 ore e 30 minuti.

Tenuto altresì conto del notevole rallentamento degli spostamenti che necessitano di collegamenti via mare, si conviene che le missioni in cui si debba far ricorso ad un trasporto marittimo sono da considerare a lungo raggio a prescindere dalle risultanze della conversione da miglia marine a chilometri.

Attesa la continua fluttuazione dei prezzi dei carburanti, elemento che costituisce la quota più significativa delle componenti di costo prese a riferimento per la determinazione del rimborso chilometrico, allo scopo di limitare quanto più possibile eventuali incongruenze, le Parti convengono di effettuare l'aggiornamento degli importi di cui trattasi con cadenza semestrale, sempre facendo riferimento alle tabelle ufficialmente rese note dall' A.C.I..

CAPITOLO XIII

INDENNITA'

Art. 47 - Indennità di rischio

In relazione a quanto previsto dal comma 8 dell'art. 94 del C.C.N.L. 12.2.05 ed in considerazione dei tempi di "chiusura" consentiti dalla procedura S.I.P., le Parti convengono che, in linea generale, l'orario di adibizione individuale allo sportello possa essere ampliato con le modalità e nei limiti dell'articolato del C.C.N.L. fino a 6 ore e 45 minuti, e che, a livello periferico, possano essere raggiunte ulteriori intese per protrarre ulteriormente l'orario di adibizione medesima fino a 7 ore.

In conseguenza di quanto sopra e fermo restando quanto previsto dall'ex art. 14 della N.A. '92 ("Per tutto il personale addetto alla cassa l'indennità di rischio è unificata nella misura prevista dal C.C.N.L. per le piazze di 1° cat., fermo restando quant'altro previsto in materia dallo stesso C.C.N.L."), le Parti convengono di apportare ulteriori maggiorazioni rispetto a quelle già previste dalla normativa e che prevedono, nell'attualità, percentuali di maggiorazione fino al 34% dell'indennità giornaliera, spettanti agli operatori che protraggono la prestazione allo sportello fino a sei ore e trenta minuti, e più precisamente:

- per adibizione oltre 6 ore e 30 minuti e fino a 6 ore e 45 minuti, 7% di ulteriore maggiorazione, pari ad una maggiorazione complessiva del 41%;
- per adibizione oltre 6 ore e 45 minuti e fino a 7 ore, 9% di ulteriore maggiorazione, pari ad una maggiorazione complessiva del 50%.

Art. 48 - Indennità di preposizione

A decorrere dal 1.04.06 al personale della 3^a Area Professionale, Titolari di Filiali con organico inferiore a tre elementi, compreso il Titolare, viene corrisposta, per dodici mensilità annue, una indennità di €150,00 mensili.

A coloro ai quali viene conferito l'incarico di "Preposto" allo "sportello avanzato"⁸ viene erogata, per ogni giornata di effettiva presenza presso lo sportello, una indennità temporanea nella misura di €2,32, non correlate ad alcuna forma di rivalutazione. Sono pertanto escluse le giornate di assenza dal servizio, ivi comprese quelle dovute a ferie o malattie.

Le indennità sopra indicate vengono corrisposte limitatamente al periodo di utilizzo nelle suddette posizioni di lavoro.

Art. 49 - Indennità di sostituzione

Per il calcolo dell'indennità spettante per le sostituzioni dei Titolari di Filiali per le quali sia previsto il 2° livello dei Quadri Direttivi, viene fatto riferimento al 2° livello dei Quadri Direttivi al massimo degli scatti tabellari (9 ex 13) e con un beneficio economico per automatismo pari a €455,12 mensili (ex €13,386 = L. 25.919 x 34). I dipendenti che, in quanto incaricati di sostituire un titolare appartenente al 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi, percepiscono la differenza retributiva (indennità di sostituzione), in caso di effettuazione di prestazioni lavorative aggiuntive continuano a fruire del trattamento previsto dalle disposizioni vigenti in materia dal C.C.N.L. 12.2.05 (cfr. art. 97).

Fermo restando quanto sopra, nonchè quanto previsto dal primo comma dell'art. 89 del C.C.N.L. 12.2.05 e dei relativi meccanismi di calcolo, nei confronti del personale della 3a Area che

⁸ La previsione deve intendersi riferita agli "sportelli speciali distaccati di cui all'art. 3, punto A, 2° comma del C.I.A. 7.11.91, ancorché non funzionanti in via continuativa"; la formulazione originaria della norma richiamata espressamente ricomprende: sportelli presso complessi industriali, enti, uffici pubblici, etc; sportelli avanzati e sportelli superleggeri (dipendenti da agenzie o da succursali).

sostituisca un titolare appartenente al 3° o 4° livello della categoria Quadri Direttivi, a decorrere dal 1.04.06 la misura dell'indennità giornaliera di sostituzione non potrà essere inferiore, rispettivamente, a €25,00 e €35,00.

CAPITOLO XIV

AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE AI LAVORATORI STUDENTI

Art. 50 - Agevolazioni e provvidenze ai lavoratori studenti.

I lavoratori studenti hanno diritto ai seguenti permessi, comprensivi di quelli previsti dall'art. 10 della legge 20.5.70 n. 300:

Scuola media inferiore (esami di licenza)

- con assegni - gg. 15 lavorativi
- senza assegni - massimo 7 giorni lavorativi

Scuola media superiore

- 1) esami di ammissione classi intermedie:
 - con assegni - gg. 17 lavorativi
 - senza assegni - massimo gg. 7 lavorativi
- 2) esami di diploma:
 - con assegni - gg. 20 lavorativi
 - senza assegni - massimo gg. 10 lavorativi

Università

- 1) Per sostenere ogni esame di:
 - corsi di laurea
 - corsi di laurea specialistica
 - corsi di diploma universitari

il lavoratore ha diritto a n. 4 giornate lavorative di permesso retribuito.

Qualora l'esame sia articolato su più prove (scritto e orale), il numero complessivo dei permessi usufruiti non può superare il limite massimo di n. 4 giornate.

Detti permessi, sempre nel numero massimo dei giorni riconosciuti per ciascun esame, potranno essere usufruiti frazionatamente anche per il successivo espletamento di adempimenti amministrativi per il perfezionamento di esami (ad es. registrazione), presentando idonea attestazione a giustificazione.

I permessi suddetti vengono riconosciuti ai soli dipendenti iscritti ai corsi universitari per il conseguimento di:

- lauree con corso legale di quattro o più anni, per la durata di dieci anni a partire dall'anno accademico in cui è stato concesso il primo permesso;
- lauree di cui al D.M. 3.11.1999 (tre anni di corso), per la durata di sei anni a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso;
- lauree specialistiche di cui al D.M. 3.11.1999 (ulteriori due anni di corso dopo la laurea), per la durata di quattro anni a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso;
- diplomi universitari per la durata di sei anni a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso.

Il numero dei permessi non può comunque superare complessivamente, nel citato arco temporale, il numero degli esami previsto nel corso di laurea o di diploma per ultimo frequentato, senza che un eventuale cambiamento di facoltà o di corso possa, in alcun caso, modificare o rinnovare la decorrenza del diritto del lavoratore.

Per stabilire il periodo di spettanza si tiene conto del corso universitario al quale il dipendente è iscritto al momento della richiesta dei permessi, computando altresì gli anni accademici già trascorsi dal primo permesso usufruito.

Può, pertanto, accadere che un dipendente che usufruisce di permessi per esami da oltre sei anni - per un corso di laurea della durata di quattro o più anni - chieda all'Università il trasferimento ad un corso di laurea triennale, di cui al D.M. 3.11.1999; in tal caso l'interessato può usufruire soltanto dei permessi previsti dalla legge (un giorno per ogni esame), essendosi già concluso il periodo massimo in cui possono essere concessi i permessi aziendali per il corso di laurea triennale.

2) Per la preparazione e la discussione delle prove finali del corso spettano:

- per la tesi di laurea il cui corso legale abbia una durata pari o superiore a quattro anni:
 - n. 15 giornate lavorative di permesso retribuito;
 - un massimo di n. 10 giornate lavorative di permesso non retribuito,
- per la prova finale di diploma:
 - n. 10 giornate lavorative di permesso retribuito;
 - un massimo di n. 10 giornate lavorative di permesso non retribuito,
- per la tesi di laurea di cui al D.M. 3.11.1999 (tre anni di corso):
 - n. 10 giornate lavorative di permesso retribuito;
 - un massimo di n. 10 giornate lavorative di permesso non retribuito,
- per la tesi di laurea specialistica di cui al D.M. 3.11.1999 (ulteriori due anni di corso dopo la laurea):
 - n. 15 giornate lavorative di permesso retribuito;
 - un massimo di n. 10 giornate lavorative di permesso non retribuito.

Tali agevolazioni possono essere utilizzate solo in presenza delle seguenti condizioni:

- permessi retribuiti: dopo aver superato almeno i 3/4 degli esami previsti dal corso di laurea o di diploma;
- permessi non retribuiti: dopo aver superato almeno i 2/3 degli esami previsti dal corso di laurea o di diploma.

Detti permessi possono essere goduti una sola volta.

Essendo possibile fruire dei permessi in oggetto - purché rispettate le condizioni appena precisate - anche in epoca notevolmente antecedente la data di discussione della tesi di laurea o di diploma, qualora l'esame finale non venga sostenuto entro il previsto periodo di utilizzo dei permessi (sei o dieci anni), i permessi retribuiti verranno trasformati in congedi non retribuiti.

I permessi suddetti sono comprensivi anche degli eventuali tempi di viaggio da o per la località dove dovrà essere sostenuto l'esame; l'ultimo giorno di permesso può pertanto non coincidere con quello dell'esame stesso.

Nei casi di riparazione o ripetizione degli esami, nonché in quelli di esclusione previsti dal presente articolo, competono unicamente le agevolazioni di legge.

Gli interessati sono tenuti a produrre una documentazione idonea a dimostrare di aver sostenuto gli esami o di trovarsi in una situazione che dà diritto alle agevolazioni suddette.

Ai dipendenti che, in possesso di un diploma di maturità di scuola media superiore, conseguano un titolo di studio a livello universitario vengono riconosciuti, per una sola volta e sempreché il titolo di studio sia conseguito dopo il periodo di prova, i seguenti benefici:

- €258,23 per il corso di laurea della durata di quattro o più anni;
- €206,58 per il diploma universitario;
- €206,58 per il corso di laurea di cui al D.M. 509/99 ed ulteriori €103,29 per il successivo corso di laurea specialistica.

Ai dipendenti che conseguano, dopo il periodo di prova, il diploma di ragioniere o altra licenza di scuola media superiore viene corrisposto, per una sola volta, un premio di €154,94.

I suddetti benefici devono essere richiesti entro un mese dalla data del conseguimento

CAPITOLO XV

PERMESSI E CONGEDI

Art. 51 - Permessi e congedi

A) Brevi permessi retribuiti:

- 1) casi di nascita figli: tre giorni di permesso;
- 2) casi di morte del coniuge, di figli, di genitori e di altri familiari, si riconfermano tre giorni con applicazione delle ulteriori previsioni di cui al Decreto del Dipartimento per la solidarietà sociale n. 278 del 21.7.2000, attuativo dell'art. 4 della Legge 8.3.2000, n. 53;
- 3) per riconosciuti motivi di carattere personale e familiare, gravi ed indilazionabili (anche ad ore).

B) Brevi permessi non retribuiti:

- 10 giorni all'anno da concedersi (anche ad ore) salvo imprescindibili esigenze di carattere operativo;
- nei casi di comprovata malattia dei figli fino a 10 anni di età, il limite annuo è fissato in giorni 10 cumulabili, senza riassorbimento, con quanto previsto al primo alinea; il non contestuale utilizzo di tali permessi fra i genitori e la possibilità di fruire della quota non utilizzata dall'altro genitore potranno essere documentati da autocertificazione.

C) Congedi retribuiti e non :

- per interessi di famiglia o per gravi motivi d'indole privata;
- tra i motivi di indole privata vengono ricompresi anche motivi quali il volontariato o la fruizione di qualificate borse di studio.

D) Aspettativa non retribuita:

- concessa sulla base delle previsioni del C.C.N.L. 12.02.05;
- concessa in relazione alle casistiche della L. 53/2000; allo scopo di consentire le opportunità contemplate dalla citata Legge, sono stati rivisti gli accordi che consentono il ricorso ad anticipi sul TFR nei termini e con le modalità previsti dalle norme vigenti.

Le Direzioni delle Filiali, compatibilmente con le esigenze di servizio, si attiveranno al fine di escludere o contenere le adibizioni delle dipendenti in stato di gravidanza, che ne facciano richiesta, alle mansioni di operatore di sportello all'approssimarsi del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Al rientro dall'assenza per puerperio, le dipendenti verranno interessate, per un periodo complessivo pari a 8 ore, ad un apposito corso di aggiornamento, durante il quale la locale Direzione provvederà ad illustrare i contenuti dell'attività di formazione professionale svolta durante il periodo di assenza. Durante lo stesso periodo verranno altresì comunicate le caratteristiche degli eventuali processi di riorganizzazione che abbiano interessato l'Azienda o la Filiale di appartenenza, nonché gli sviluppi dei servizi erogati alla clientela.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il livello delle mansioni affidate alle puerpere al termine dell'assenza obbligatoria sarà equivalente a quello svolto in precedenza.

Il trattamento del 100% della retribuzione, dalla data di assenza per gravidanza e fino al terzo mese dalla data del parto, verrà esteso, entro i limiti di un mese, per il periodo superiore ai 5 mesi complessivi di assenza. L'intero trattamento economico verrà inoltre riconosciuto al genitore adottivo che secondo le previsioni di legge utilizzi il periodo di 3 mesi di assenza.

La lavoratrice in stato di gravidanza adibita a lavorazioni comportanti l'uso di videotermini, quali riguardati dell'art. 94 del C.C.N.L. 12.02.05, può richiedere di essere assegnata ad altra mansione e l'Azienda provvederà in tal senso entro 12 giorni lavorativi dalla richiesta.

CAPITOLO XVI

AGEVOLAZIONI AL PERSONALE

Art. 52 - Condizioni sui finanziamenti

Le condizioni praticate sui finanziamenti a favore del personale dipendente della Banca sono contenute in un apposito documento (D 600), aggiornato in relazione alle variazioni che vengono apportate alle singole tipologie di finanziamento.

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali si incontreranno alla fine di ciascun anno, come convenuto nel verbale sottoscritto in data 2 maggio 2001, per ricercare convergenze in ordine alle condizioni da praticare, nel corso dell'anno successivo, sui c.d. "mutui Piano Case", sulle c.d. "sovvenzioni Cassa Mutua", sulle c.d. "anticipazioni bullet", sui mutui ipotecari e sulle c.d. "sovvenzioni Ufficio Fidi".

Le intese discendenti dal confronto annuale sopra indicato saranno riportate nel suddetto documento D 600.

In caso di eventuali modificazioni rispetto alle condizioni praticate con riferimento ad altri finanziamenti ed altre agevolazioni nei riguardi del personale della Banca, l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali un'informazione preventiva rispetto all'inserimento nel documento.

L'Azienda esprime la volontà di introdurre una nuova forma di agevolazione, consistente nella possibilità di accedere ad anticipazioni "bullet", senza alcuna forma di garanzia reale, da rimborsare in unica soluzione dopo tre anni, regolata allo stesso tasso nel tempo vigente per le sovvenzioni "Cassa Mutua", nella misura massima annuale di €2.100,00.

CAPITOLO XVII

SICUREZZA – SALUTE – ORGANISMI PARITETICI

Art. 53 - Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

I luoghi di lavoro ove funzionano sportelli aperti al pubblico verranno protetti con sistemi tendenti ad impedire e/o disincentivare il compimento di atti criminosi.

A tal fine l'Azienda - in funzione delle caratteristiche, della ubicazione e dei locali di ciascuna dipendenza - adotterà, occorrendo anche in modo combinato, le seguenti misure:

- 1) doppie porte con apertura alternata e comando di blocco-sblocco automatico e/o manuale (con vetri: antisfondamento all'esterno e antiproiettile all'interno);
- 2) porta in cristalli antiproiettile con apertura a comando elettrico;
- 3) vetrate antisfondamento alle aperture esterne, poste al piano strada se non protette da grate fisse o da serranda a maglia metallica;
- 4) apparecchiature che, facilitando l'identificazione dei responsabili di atti criminosi, fungano da deterrente, quali ad esempio i c.d. videoregistratori;
- 5) vigilanza a mezzo guardia giurata;

Il suddetto "ventaglio" di interventi potrà essere riveduto dalle Parti - anche in vigenza del presente Contratto Integrativo - in riferimento a strumenti innovativi rispetto a quelli offerti dall'attuale tecnologia.

Limitatamente alle piazze ad alto rischio criminale l'Azienda valuterà la possibilità di installare il metal detector.

L'Azienda si riserva inoltre la facoltà di adottare misure diverse da quelle sopraindicate nell'eventualità che dall'esame di situazioni particolari dovesse risultare necessario ricorrere ad interventi di tipo straordinario.

Le misure da adottarsi nelle singole Filiali - ivi comprese quelle di nuova istituzione, ovvero che siano interessate da ristrutturazione o trasferimento dei locali - vengono stabilite dopo aver sentito le Direzioni e le R.S.A. locali, e comunque nel rispetto degli impegni che, a seguito degli incontri semestrali, potranno essere assunti dall'Azienda.

Qualora le apparecchiature di cui al punto 4) consentissero anche la ripresa visiva degli ambienti ove si svolge l'attività lavorativa, la relativa installazione dovrà avvenire - conformemente alle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori (art. 4) - previo accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite presso l'unità produttiva e, in mancanza di queste, con le R.S.A. di Coordinamento.

Protocollo 27.8.1992

L'Azienda, in relazione alle caratteristiche assunte dalle attività criminose e viste le istanze da più parti manifestate per una maggiore rispondenza delle misure preventive alle esigenze di sicurezza del personale, si impegna a realizzare un piano organico di interventi teso alla progressiva introduzione di sistemi di difesa passivi.

Al riguardo, viene assunto l'impegno per un programma di investimenti volto alla graduale introduzione del metal detector, con corrispondente sostituzione dei sistemi di difesa attivi, rappresentati tuttora dal ricorso alla guardia giurata.

Le OO.SS. prendono atto con favore di tale indirizzo, fermo restando che l'eliminazione della guardia dovrà avvenire con il consenso del personale interessato al provvedimento.

L'Azienda, nel garantire investimenti iniziali secondo le linee sopra indicate, conferma che, laddove chiaramente espressa, verrà rispettata la volontà del personale di attivare la guardiania - misura di sicurezza tra l'altro ricompresa tra quelle previste dal C.I.A. - precisando che il piano degli investimenti dovrà comunque seguire una linea di comportamento che risulti coerente con la

strategia di fondo sopra enunciata, caratterizzata da una introduzione progressiva di difese passive in corrispondenza di una graduale eliminazione del ricorso alla vigilanza.

In relazione a quanto sopra, le Parti convengono sull'opportunità che vengano sensibilizzate le strutture periferiche, aziendali e sindacali, allo scopo di una migliore e più omogenea diffusione delle logiche che regolano la nuova impostazione in materia di gestione delle misure di sicurezza.

Protocollo 19.7.1996

In relazione alle diverse caratterizzazioni che le attività criminose vanno mutevolmente assumendo sul territorio nel quale la Banca ha i propri stabilimenti produttivi e viste le istanze sindacali, affinché la materia della sicurezza antirapina mantenga quell'importanza che è la propria, anche per gli aspetti di tutela psico-fisica dei dipendenti e della clientela, l'Azienda intende procedere ad una verifica sugli apprestamenti realizzati e sulle misure programmate.

Proseguendo sulla strada dell'adozione di misure antirapina anche del tipo così detto "passivo", viene condiviso un orientamento mirato al miglior utilizzo di tutti gli strumenti già in dotazione e di quelli che la ricerca e la tecnologia possono offrire per la sicurezza antirapina.

In questo quadro l'impegno aziendale non può non tener conto di quanto emerge in occasione dei necessari contatti con gli Organi istituzionalmente preposti alla sicurezza e con le altre aziende che operano nel settore, con riferimento all'adozione di misure passive ritenute all'avanguardia o alla sperimentazione di soluzioni comuni volte a trovare soluzioni sinergiche di isolato, quartiere o di piazza.

La ricerca della miglior copertura dal rischio rapina non può prescindere, ovviamente, dalla razionalizzazione delle misure adottate e degli interventi da destinare alla sicurezza.

In tale ottica si ricercheranno soluzioni innovative che tengano conto, ad esempio, della vicinanza di più banche, di una efficace attivazione di sorveglianze itineranti, di nuovi e più efficaci tecnologie dissuasive e di integrazione con quanto in dotazione alle forze dell'ordine.

Le OO.SS., nel prendere atto con favore di tale indirizzo che viene interpretato come la volontà di ampliare il ventaglio degli strumenti a disposizione e quindi di fornire una soddisfacente risposta ai problemi della sicurezza, ribadiscono che gli interventi di radicale modificazione riguardanti le misure di difesa attiva, laddove previsti a tempo indeterminato, potranno essere attuati solo dopo aver ricercato il consenso del personale della struttura interessata.

Per intraprendere azioni positive nei confronti di quanto precedentemente espresso, l'Azienda si impegna a dare avvio ad un processo di rivisitazione del sistema delle misure di sicurezza (attive o passive), iniziando una verifica dettagliata di alcune realtà che, ove ritenuto necessario, potranno essere oggetto anche di sopralluoghi mirati.

Il programma che riguarderà l'intero complesso delle strutture produttive, avrà inizio da quelle realtà notoriamente caratterizzate - a tale proposito - da contesti che potranno fornire un maggior contributo di analisi delle problematiche in esame.

La prima parte del programma, che inizierà da alcune realtà che presentano aspetti di significativa problematicità, si ritiene possa concludersi in un arco temporale di circa sei mesi, al termine del quale l'Azienda fornirà alle OO.SS., un'informativa sulle soluzioni e criteri adottati. Con cadenza semestrale le Parti si incontreranno per seguire, sul piano generale, gli sviluppi della materia.

Al fine di costituire le migliori condizioni di attuazione del programma, le Parti convengono sull'opportunità che vengano sensibilizzate le strutture aziendali e sindacali periferiche che, di volta in volta, saranno parte attiva nello svolgimento del programma medesimo.

Accordo 23.4.1999

Tenuto conto che nel panorama delle iniziative per contrastare l'evento rapina si è recentemente sviluppata la tecnica della sorveglianza tramite apparecchiature audiovisive ed atteso l'interesse che in linea generale riveste ogni accorgimento innovativo che, in particolare nel campo delle difese

passive, possa realizzare un sempre più valido deterrente per l'azione criminosa, il "ventaglio" delle misure viene ampliato con l'introduzione del servizio di videosorveglianza.

Accordo 12.7.03

Atteso l'interesse che in linea generale riveste ogni accorgimento innovativo che, in particolare nel campo delle difese passive, possa realizzare un sempre più valido deterrente per l'azione criminosa, le Parti convengono di ampliare il ventaglio delle misure con l'introduzione del un sistema di accesso biometrico.

Art. 54 - Commissione Sicurezza

Viene istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'Azienda e delle OO.SS. con lo scopo di esaminare le misure esistenti presso le dipendenze, gli eventuali nuovi sistemi di sicurezza che potranno affermarsi nell'ambito del settore, nonché le eventuali particolarità degli atti criminosi e delle relative circostanze.

La Commissione si riunirà, di norma, trimestralmente, o per l'esame di situazioni particolari, a richiesta di una delle Parti, e sarà, inoltre, convocata in occasione dell'approvazione dei programmi di apertura di nuove filiali per acquisire preventiva conoscenza dei sistemi di sicurezza che verranno installati nelle singole dipendenze di cui trattasi.

La Commissione potrà avanzare osservazioni e proposte in ordine ai programmi aziendali, osservazioni e proposte in merito alle quali l'Azienda svolgerà le opportune valutazioni.

In conseguenza di un evento criminoso, la Direzione dell'Area Territoriale e le R.S.A. che rappresentano l'unità operativa interessata si incontreranno per prevedere eventuali soluzioni immediate e temporanee, nonché per proporre alla Commissione di cui ai comma precedenti quelle eventuali misure che possano risultare più efficaci.

Periodicamente, inoltre, la Direzione dell'Area Territoriale e le RSA, a richiesta di queste ultime, si incontreranno per monitorare lo stato delle misure di sicurezza nelle Filiali dell'Area Territoriale, al fine anche di definire le proposte da avanzare al riguardo alla Commissione Sicurezza. Agli incontri tra la Direzione dell'Area Territoriale e le OO.SS. locali, potrà partecipare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza competente.

La Banca, compatibilmente con le esigenze operative, prenderà in esame le richieste di trasferimento, di avvicendamento nella mansione e di permessi (retribuiti o non retribuiti) avanzate da dipendenti direttamente coinvolti in eventi criminosi. L'onere relativo a visite specialistiche eventualmente richieste da questi ultimi sarà a carico dell'Azienda dietro presentazione di idonea certificazione medica.

Art. 55 - Salute

In materia di salute nei luoghi di lavoro, ferme restando le competenze e le attività attribuite alle specifiche "figure" introdotte dalle vigenti norme di legge e la regolamentazione della materia adottata in Azienda, le Parti convengono di istituire un gruppo di lavoro, composto da rappresentanti dell'Azienda e delle OO.SS., che si riunirà di norma semestralmente o a richiesta di una delle Parti e che esaminerà in generale la materia, con particolare riferimento alle barriere architettoniche ed alle lavorazioni che comportino l'adibizione significativa ai videoterminali, anche al fine di estendere il monitoraggio sanitario a quelle lavorazioni nelle quali l'uso di tali apparecchiature possa considerarsi prevalente rispetto al complesso delle attività quotidianamente svolte. Nella valutazione in particolare della qualità dell'ambiente di lavoro per i lavoratori portatori di handicap, l'attività del Gruppo di lavoro è volta ad individuare soluzioni che tendano ad un inserimento lavorativo del dipendente mirato a salvaguardarne, anche in un'ottica di accrescimento, la professionalità.

Personale addetto ai videoterminali

Il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, dopo due ore di un ininterrotto utilizzo al "video" ha diritto ad una interruzione di dette mansioni per un periodo di 15 minuti.

Nota

Legge 422/2000: deve intendersi per addetto ai videoterminali il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale per venti ore settimanali dedotte le interruzioni di cui all'art. 54 del D.Lgs. 626/94 (pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione).

Art. 56 - Osservatorio Aziendale

In coerenza con i principi espressi nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" e nel Capitolo VIII CCNL 12.02.05 "Politiche sociali e di salute e sicurezza", l'Azienda e le OO.SS. costituiscono un Osservatorio Aziendale con la finalità di monitorare le modalità di interazione tra il personale all'interno di tutte le diverse realtà operative, proponendo modelli di comunicazione e di relazione tra i colleghi di tutti i livelli, nonché di miglioramento dei rapporti in un'ottica tesa a preservare la personalità individuale ed a mantenere, in generale, un elevato standard della "qualità" della vita all'interno dell'Azienda.

L'attività principale dell'Osservatorio Aziendale sarà dedicata al monitoraggio del sistema dei percorsi professionali, come parte integrante di un programma finalizzato a valutare le qualità professionali delle risorse umane sulla base di parametri condivisi tra le Parti.

In considerazione delle previsioni dell'art.60 CCNL 12.02.05, è anche compito dell'Osservatorio Aziendale svolgere uno specifico seguimiento di situazioni potenzialmente lesive della dignità dei lavoratori, con particolare riguardo alle vicende di "mobbing" formalmente denunciate.

Nel rispetto dell'impegno assunto con il citato Protocollo di adoperarsi attivamente affinché vengano sempre rispettati, ovunque si espliciti l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali e i diritti del lavoro, nonché i valori etici fondamentali a cui deve sempre ispirarsi l'attività di impresa (Responsabilità Sociale di Impresa), all'Osservatorio Aziendale sarà anche fornita informativa sui contratti d'appalto di opere e servizi stipulati dalla Banca, in analogia alle informative nei confronti delle OO.SS. a livello sia centrale che periferico.

L'Osservatorio Aziendale si riunirà di norma semestralmente, o, per l'esame di situazioni particolari, a richiesta di una delle Parti; si raccorderà per l'esame di problematiche specifiche con la Commissione Pari Opportunità di cui all'art.71 e con il Gruppo di Lavoro sulla salute di cui al precedente art.55.

Art.57 - Sostenibilità ambientale

Le Parti costituiscono un Gruppo di Lavoro per esaminare lo stato di attuazione degli impegni di politica ambientale già assunti dall'Azienda e/o derivanti da specifiche disposizioni normative (quali ad esempio, in materia di mobilità urbana con il D.M. 27.3.98 di cui all'art.60 CCNL 12.02.05), definendo un apposito Protocollo sulla sostenibilità ambientale delle iniziative aziendali.

Art.58 - Composizione degli Organismi paritetici aziendali

I componenti aziendali degli organismi paritetici vengono di norma fissati in numero di tre e comunicati alle OO.SS.; i rappresentanti delle OO.SS. vengono designati nella misura di uno per sigla, con indicazione dell'eventuale sostituto.
I predetti Organismi si riuniranno entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo.

CAPITOLO XVIII

POLIZZE

Art. 59 - POLIZZA SANITARIA

L'Azienda provvede in via autonoma alla stipula di polizze assicurative, che prevedano interventi finanziari a fronte di spese originarie dalle condizioni di salute, a favore di tutto il personale in servizio, nonché di tutto il personale in quiescenza che usufruisce di un trattamento pensionistico aziendale ed il personale ausiliario ad orario ridotto in quiescenza dal 1°10.1991, compresi il coniuge e i figli fiscalmente a carico.

Ad ogni rinnovo l'Azienda effettuerà valutazioni congiunte con le OO.SS. in ordine all'utilizzo dell'importo del c.d. "ristoro L. Amato" (Accordo del 7.12.1991 – punto 2), allo scopo di realizzare il migliore livello di copertura assicurativa anche tramite l'accorpamento alla polizza aziendale delle disponibilità aggiuntive rivenienti dal suddetto "ristoro".

In occasione del rinnovo annuale della polizza sanitaria, ove sussista un accertato squilibrio fra prestazioni e premio che non consenta il mantenimento delle coperture esistenti senza significativo aggravio di costi, nell'ambito dell'incontro di cui sopra - da tenere comunque nel mese antecedente la data di scadenza della polizza - l'Azienda e le OO.SS. individueranno soluzioni condivise per il rinnovo medesimo.

L'Azienda si impegna, comunque, a farsi carico della quota di aumento riveniente dall'adeguamento ISTAT.

Nota:

Accordo del 7.11.1991 sul c.d. "Ristoro" (L. "Amato") ex Quadri, Impiegati, Commessi e categorie sottostanti

Premesso:

- che l'art. 2 del D.Lgs. 20.11.90 n. 357 prevede al 4° comma che: "L'eventuale differenza tra il contributo a carico dei dipendenti previsto dalle norme dell'assicurazione generale obbligatoria e quello previsto dalle forme di previdenza esclusive o esonerative è a carico dei datori di lavoro fino al primo rinnovo del contratto collettivo di categoria successivo al 31 dicembre 1990, ovvero fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo aziendale, se precedente. In tale sede contrattuale saranno individuate le modalità per il recupero, da parte dei dipendenti, dell'eventuale maggiore onere che l'iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria comporta a loro carico";
- che in data odierna è stato stipulato il nuovo Contratto Integrativo Aziendale per i Quadri, Impiegati, Commessi e categorie sottostanti,

si individuano le seguenti modalità per il recupero da parte dei dipendenti dei maggiori oneri:

- 1) Contributo al fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovuto a norma dell'art. 3 L. 29.5.82 n. 297 e successive modificazioni, pari allo 0,50 della retribuzione imponibile INPS.
Per i lavoratori già iscritti alla CPA si continuerà ad operare come nell'attualità.
- 2) Contribuzione dovuta sulla maggior base imponibile INPS rispetto a quella CPA, pari a € 774.685 (Lmil. 1.500 annui) (tenuto conto dell'effetto fiscale), indicizzati annualmente al costo della vita.
Tale importo verrà utilizzato per stipulare una ulteriore polizza malattia aggiuntiva, a favore di tutto il personale in servizio appartenente alle categorie sopra indicate, a partire da gennaio 1992.

Le OO.SS. saranno parte contraente, unitamente all'Azienda, di detta polizza o se non risultasse contrattualmente possibile, parteciperanno con l'Azienda alla definizione della polizza stessa (eventi assicurati, compagnia, ecc.).

Art. 60 - Accordo del 14.2.1992 sul c.d. "Ristoro" (L. "Amato") ex Personale Direttivo e Dirigente

Premesso:

- che l'art. 2 del D.Lgs. 20.11.90 n. 357 prevede al 4° comma che: "L'eventuale differenza tra il contributo a carico dei dipendenti previsto dalle norme dell'assicurazione generale obbligatoria e quello previsto dalle forme di previdenza esclusive o esonerative è a carico dei datori di lavoro fino al primo rinnovo del contratto collettivo di categoria successivo al 31 dicembre 1990, ovvero fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo aziendale, se precedente. In tale sede contrattuale saranno individuate le modalità per il recupero, da parte dei dipendenti, dell'eventuale maggiore onere che l'iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria comporta a loro carico";

si individuano le seguenti modalità per il recupero da parte dei dipendenti dei maggiori oneri, con riferimento al 31.12.90:

- 1) contributo al fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovuto a norma dell'art. 3 L. 29.5.82 n. 297 e successive modificazioni, pari allo 0,50 della retribuzione imponibile INPS.
Per i lavoratori già iscritti alla CPA si continuerà ad operare come nell'attualità.
- 2) contribuzione dovuta sulla maggior base imponibile INPS rispetto a quella CPA, con riferimento alle voci integrazione premio di rendimento, maggiorazione rimborso spese e ad personam, per un importo lordo pari a €810.837 (Lmil. 1.570) annui, indicizzati annualmente al costo della vita (decorrenza 1.1.92).

L'importo, non riassorbibile, verrà utilizzato, per la costituzione, in favore dei Funzionari e Dirigenti iscritti alla ex C.P.A., di un accantonamento individuale al TFR, ovvero, per la stipula di una polizza vita, da definire con azienda controllata del Gruppo MPS, previa scelta immodificabile da parte del dipendente stesso. Gli importi, debitamente parametrati per grado, risultano i seguenti:

Gr. al 31.12.90	in TFR	In POLIZZA
IIA	2.000.000	1.818.000
IIB	1.700.000	1.545.000
III	1.500.000	1.364.000
IVA	1.500.000	1.364.000
IVB	1.500.000	1.364.000
V	1.100.000	1.000.000
VI	800.000	727.000
VII	700.000	636.000

- 3) Contribuzione dovuta sulla maggior base imponibile INPS rispetto a quello CPA, con riferimento alle altre voci (diaria per trasferimento e per missione, ecc.) per un importo netto pari a €464.811 (Lmil. 900) annui (tenuto conto dell'effetto fiscale), indicizzati annualmente al costo della vita.

Tale importo verrà utilizzato per stipulare una ulteriore polizza malattia aggiuntiva, a favore di tutto il personale in servizio appartenente alle categorie sopra indicate, a partire dal 1° gennaio 1992.

Le OO.SS. saranno parte contraente, unitamente all'Azienda, di detta polizza o se non risultasse contrattualmente possibile, parteciperanno con l'Azienda alla definizione della polizza stessa (eventi assicurati, compagnia, ecc.).

Art. 61 – Polizza “Long Term Care”

L'Azienda provvede alla stipula a favore del personale in servizio di una polizza assicurativa “Long Term Care” che preveda l'erogazione di una rendita vitalizia in caso di perdita permanente di autosufficienza nel compimento degli atti elementari della vita quotidiana, insorta in costanza di rapporto di lavoro.

L'assicurazione, che non può essere estesa ai componenti il nucleo familiare, prevede l'erogazione di una rendita annua di €6.192,00 (€516,00 mensili).

L'Azienda si farà carico della quota dell'eventuale aumento del premio assicurativo per il mantenimento della garanzia anzidetta.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.:

Le OO.SS. si impegnano a individuare, attesa la disponibilità dell'Azienda alla stipula della predetta polizza, forme tecniche che, con il ricorso anche ad altri strumenti, possano comportare l'erogazione di analoga prestazione anche al personale in quiescenza.

Art. 62 - Polizza "casco" e infortuni

L'Azienda provvede alla stipula di una Polizza Guasti Accidentali agli autoveicoli di proprietà dei dipendenti a copertura dei danni riportati dai medesimi durante l'utilizzo autorizzato di detti mezzi per ragioni di servizio.

L'Azienda provvede alla stipula di una polizza di assicurazione infortuni professionali ed extra-professionali a favore del personale dipendente.

CAPITOLO XIX

VARIE

Art. 63 - Anzianità convenzionale per laurea

Il possesso o il conseguimento di un titolo di studio a livello universitario comporta il riconoscimento, per una sola volta ed anche per il personale part-time, delle seguenti anzianità convenzionali, ai fini della maturazione degli scatti tabellari e del trattamento di ferie e malattia (in questo ultimo caso, qualora sia stato superato il periodo di prova):

- quattro anni, per il corso di laurea della durata di quattro o più anni;
- due anni, per il diploma universitario;
- due anni, per il corso di laurea triennale di cui al D.M. 509/99 ed ulteriori due anni per il corso di laurea specialistica.

Tali anni convenzionali vengono computati, con uno o due utilizzi cumulativamente non superiori a 4 anni, anche ai fini degli avanzamenti per automatismo.

Ai sensi dell'art.1 del presente Articolato CIA, per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante e contratto di inserimento, allo spirare del termine di scadenza, con il proseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di servizio già prestato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio, ad ogni fine economico e normativo; al momento della prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato verranno inoltre riconosciuti i periodi di anzianità convenzionale eventualmente spettanti per titoli di studio in forza del presente articolo, per i fini ivi previsti.

Art. 64 - Assemblee

Ferme restando le previsioni della vigente normativa che non consentono, in via ordinaria, l'effettuazione di assemblee in orario antimeridiano, eventuali situazioni che rivestano caratteristiche di particolarità e di eccezionalità potranno trovare soluzioni concordate in deroga, anche parziale, con le prescrizioni suddette.

Art. 65 - Autisti e portieri della Direzione Generale

Il trattamento degli autisti e dei portieri della Direzione Generale avviene sulla base di criteri decisi dalla D.A. con delibere del 2.6.1993 e del 10.5.1990.

Art. 66 - Autisti presso le Aree Territoriali

Nei confronti dei dipendenti che svolgono, in via esclusiva ed in analogia con le modalità ed i tempi di utilizzo degli autisti della Direzione Generale, mansioni di autista presso le Aree Territoriali, laddove il ruolo sia costituito, le Parti convengono di estendere il concetto di "disponibilità" per i periodi di attesa (non impegnati da guida effettiva) durante il servizio svolto in orario di lavoro, fissandone la misura giornaliera in 2 ore e 30 minuti; ne consegue che il riconoscimento di prestazioni extra orario agisce una volta superato il periodo convenzionalmente individuato come tempo di attesa e che si riporta in aggiunta all'orario giornaliero.

A fronte della disponibilità suddetta viene corrisposta un'indennità forfetaria mensile di valore corrispondente a n. 50 ore di prestazione straordinaria.

Art. 67 - Bacheca elettronica

In relazione alle specifiche richieste sindacali, l'Azienda si attiverà per utilizzare strumenti informatici per rendere disponibile, tramite Internet, spazi riservati alle comunicazioni sindacali (c.d. bacheca elettronica), nonché l'accesso alla consultazione dei documenti operativi interni di generale utilità (ex circolari).

Art. 68 - Informative centralizzate

- 1) L'informativa annuale, da rendere ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 12.02.05, potrà riguardare anche gli anni successivi a quelli in cui si tiene l'informativa stessa.
- 2) L'informativa sugli appalti di opere e servizi, da rendere ai sensi dell'art.16 del C.C.N.L. 12.02.05., verrà estesa anche alle situazioni per le quali è prevista l'informativa periferica.
- 3) Agli organismi di coordinamento delle OO.SS. verranno comunicati i dati complessivi relativi alle prestazioni straordinarie, trasmessi alle organizzazioni sindacali dei lavoratori ai sensi dell'art. 97 del C.C.N.L. 12.02.05.
- 4) I dati relativi al personale occupato, da comunicare alle OO.SS. ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 12.02.05., verranno forniti distinti per categorie e gradi.

Art. 69 - Informative periferiche

- 1) Per le informative relative agli appalti di opere e servizi, da rendersi ai sensi dell'art. 16 del C.C.N.L. 12.02.05., verranno seguiti criteri correlati alle competenze delle R.S.A., quali si configurano di fatto nella realtà aziendale.
- 2) Nell'obbligo di informativa di cui al punto precedente s'intende ricompreso anche l'affidamento a terzi di servizi in forma diversa dall'appalto.
- 3) Le Filiali provvederanno a fornire alle OO.SS.:
 - la dislocazione del personale della Filiale, contenente la composizione nominativa dei singoli comparti (con cadenza semestrale);
 - i movimenti di personale avvenuti (trasferimenti attivi e passivi e assegnazione nei assunti).
- 4) La fase di applicazione locale delle innovazioni tecnologiche (art. 10 C.C.N.L. 12.02.05) e delle ristrutturazioni aziendali (art. 14 C.C.N.L. 12.02.05), che comportino l'obbligo di informativa agli organi di coordinamento, sarà preceduta da una corrispondente informativa preventiva alle OO.SS. delle Filiali di volta in volta interessate.

Art. 70 - Orario di lavoro di particolari strutture

Date le particolarità di orario esistenti per il personale la cui attività è connessa alle peculiarità operative del Consorzio operativo del Gruppo MPS, sono stati sottoscritti nel tempo specifici Accordi.

Tali Accordi continueranno a formare oggetto di trattativa con le competenti funzioni Sindacali.

Art. 71 - Pari opportunità

I dati rilevati nel corso dei lavori della Commissione per le Pari Opportunità della Banca Monte dei Paschi di Siena, evidenziano un costante e sensibile incremento del personale femminile rispetto a quello maschile.

Tale dato di fatto va tenuto nella dovuta considerazione, in linea con l'esigenza di una sempre migliore rispondenza tra gestione delle risorse umane e gli obiettivi di una costante crescita professionale del personale dipendente.

Nell'ottica di cui sopra, la Commissione evidenzia la necessità di rimuovere i fattori che possono costituire un obiettivo impedimento al proficuo inserimento del personale femminile nell'ambiente di lavoro.

A tale scopo, si ritiene che l'assenza per maternità e lo svolgimento delle mansioni a part-time possano costituire altrettante circostanze meritevoli di considerazione per la proposizione di azioni positive a favore del personale in questione.

Per quanto riguarda, in particolare, il rapporto di lavoro part-time, quest'ultimo non deve costituire un impedimento alla crescita professionale pertanto, le strutture periferiche si faranno carico di rendere costantemente partecipe il personale interessato circa gli sviluppi che riguardano gli aspetti operativi della Banca e, specificatamente, dell'unità di appartenenza; in tale ottica, a suo tempo, come è noto, è stato previsto (cfr. art. 72, comma 2) che la partecipazione ai corsi di formazione effettuati fuori dell'orario di lavoro sia remunerata alla stregua del lavoro supplementare.

Nella predisposizione dei criteri di svolgimento dei corsi di formazione professionale, è opportuno che venga tenuta in considerazione la significativa incidenza del personale femminile.

In tale contesto, l'indirizzo, già delineato dall'Azienda, di un progressivo decentramento dell'attività di formazione, può risultare, di fatto, rispondente alle aspettative del personale femminile.

La Commissione ravvisa, altresì, l'opportunità che la rimozione dei fattori che rappresentano un obiettivo impedimento alla realizzazione delle pari opportunità, non possa essere disgiunta da un diffuso processo di crescita culturale tra il personale dipendente, in primo luogo tra quanti vengono chiamati a gestire le risorse umane.

Allo scopo verrà individuato un apposito spazio, nell'ambito dei corsi professionali riservati ai neo funzionari da utilizzare per richiamare l'attenzione del personale direttivo sulle problematiche attinenti le pari opportunità, in particolare sulle normative di legge, od aziendali, che interessano il personale femminile, nonché gli impegni e gli indirizzi sopra stabiliti in tema di azioni positive. In considerazione dell'importanza che assume il rispetto degli impegni assunti in materia di pari opportunità, le Parti convengono sulla necessità di attivare adeguati strumenti di controllo circa il corretto svolgimento dei previsti adempimenti da parte dell'Azienda.

A tale scopo, viene stabilito che l'apposita Commissione, insediata per l'esame dei problemi concernenti le pari opportunità, effettui una verifica annuale del rispetto degli obblighi ridetti, procedendo ad un esame congiunto di eventuali problematiche sorte al riguardo. La stessa effettua altresì la disamina dei dati forniti dall'Azienda in base alle previsioni di cui all'art. 9 della Legge 125/91 e programmerà, raccordandosi con l'Osservatorio aziendale di cui all'art. 56, le azioni positive eventualmente necessarie a garantire le pari opportunità. La Commissione si riunirà di norma semestralmente, o, per l'esame di situazioni particolari, a richiesta di una delle Parti.

Art. 72 - Part-time

Disponibilità a ricercare il miglior contemperamento fra le esigenze aziendali di utilizzo del part time quale ulteriore strumento di flessibilità della prestazione e quelle dei dipendenti prospettate nella piattaforma, tendenti a facilitare l'accoglimento delle istanze.

Gli interventi formativi contrattualmente previsti saranno, di norma collocati all'interno dell'orario di lavoro convenuto per la prestazione part-time; ove sussista la disponibilità degli interessati alla partecipazione a corsi strutturati sull'orario full-time, per l'orario in esubero saranno corrisposti i previsti compensi per le prestazioni supplementari.

La prestazione lavorativa dei dipendenti a part-time nelle giornate semifestive sarà resa proporzionale a quella svolta dal personale full-time e, comunque, la prestazione in tali giornate non potrà superare le 5 ore.

Le Parti convengono sull'effettuazione di un esame congiunto delle richieste di part-time non ancora accordate alla data del presente accordo, allo scopo di individuare le modalità e/o gli accorgimenti per dare esito positivo alle richieste medesime.

In tale circostanza, l'Azienda si riserva la possibilità di proporre ai dipendenti interessati soluzioni con articolazioni di orario diverse da quelle richieste, anche con ricorso a forme di part-time verticale o misto.

L'Azienda, dichiarando la propria massima disponibilità, si impegna a favorire l'accoglimento tempestivo di tutte le richieste di part-time inoltrate fra il termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità ed il secondo anno di vita del figlio, nonché quelle relative a personale in possesso dei requisiti di legge per la fruizione di permessi e congedi per assistenza a familiari afflitti da grave handicap; ove circostanze oggettive impedissero l'accoglimento della richiesta, queste saranno illustrate alle segreterie dell'Organo di coordinamento sindacale aziendale nel corso di uno specifico incontro, finalizzato a ricercare soluzioni condivise.

Analogo incontro sarà tenuto qualora, in caso di richiesta di prosecuzione del contratto a tempo parziale, alla scadenza originariamente convenuta, sussistessero delle difficoltà ad accogliere l'istanza.

In caso di mancato accoglimento della richiesta per il passaggio a part-time è prevista la possibilità di richiedere le motivazioni nel corso di un incontro a livello locale; in tale circostanza il dipendente può eventualmente richiedere l'intervento delle OO.SS.. Con cadenza semestrale, l'Organo di coordinamento sindacale sarà destinatario di un'informativa specifica sulle posizioni a part-time e sulle domande rimaste inevase; analoga informativa sarà resa dalle Direzioni delle Aree Territoriali anche alle OO.SS. locali per le posizioni di competenza.

Art. 73 - Premio di fedeltà e medaglia d'oro per anzianità di servizio (Accordo C.I.A. 4.1.1996)

Premio di fedeltà

Ai dipendenti che alla data del 1° maggio di ogni anno avranno compiuto 25 anni di servizio alle dipendenze della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. viene corrisposto, nel mese di aprile dello stesso anno, un "premio di fedeltà".

La corresponsione di detto premio viene effettuata in misura pari alla retribuzione spettante al dipendente per il mese in cui ha compiuto l'anzianità utile - proporzionato all'orario di lavoro per il personale part-time -, con esclusione dei compensi di natura occasionale (quali ad esempio: diarie, compenso per lavoro straordinario, provvidenze o indennità supplementari, ecc.), delle gratifiche contrattuali ed extracontrattuali, nonché di quanto corrisposto a qualsiasi titolo per le persone risultanti a suo carico.

Medaglia d'oro

Al personale che abbia maturato 35 anni di servizio alle dipendenze dalla Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. viene assegnata una "medaglia d'oro". Detto trattamento spetta altresì all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro con diritto immediato a pensione nei casi in cui la risoluzione stessa avvenga fra il 30° ed il 35° anno di servizio, ivi compresa l'ipotesi di prepensionamento.

Criteri di computo delle anzianità utili alla costituzione del diritto ai riconoscimenti

Sia per l'erogazione del "premio di fedeltà" che per l'assegnazione della "medaglia d'oro" verrà escluso, dal computo dell'anzianità utile per il dipendente, il servizio eventualmente prestato alle dipendenze di banche assorbite, mentre sono compresi tutti i periodi effettuati presso la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., anche ad orario ridotto o con soluzione di continuità, ivi compresi i periodi trascorsi sotto le armi e riconosciuti come servizio ed i congedi contrattuali o di legge.

Sono ammessi al godimento dei riconoscimenti i dipendenti, o i loro aventi diritto, che, risolvendo il rapporto di lavoro per collocamento a riposo (in tutte le sue forme) o per morte, abbiano "toccato", anche se non compiuto, i previsti limiti di anzianità di servizio.

I riconoscimenti non spettano qualora la risoluzione del rapporto avvenga per giusta causa o per giustificato motivo adottato in via disciplinare.

Nel caso in cui, alla data prevista, il dipendente si trovi sottoposto a procedimento disciplinare o penale, in qualsiasi fase, sarà dato luogo alla sospensione del riconoscimento fino alla chiusura del procedimento stesso e sempreché non vengano adottati provvedimenti che comportino la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 74 - Previdenza complementare

A decorrere dall'1/1/07 la misura del contributo a carico della Banca ai fondi di previdenza complementare aziendali è pari al 2,50%. (Accordo 3.3.06).

In caso di rilevanti variazioni normative in materia, le Parti si incontreranno per definire le eventuali iniziative da attivare.

Art. 75 - Rappresentanze sindacali aziendali ed Organi di coordinamento

In attesa di definire, in occasione del prossimo rinnovo del CIA, gli ambiti territoriali di riferimento per la costituzione delle RSA, in conformità alle previsioni di cui al Protocollo sulle Relazioni Sindacali Periferiche del 27.11.06, troveranno applicazione le previsioni vigenti, di seguito riportate.

Le Parti si incontreranno comunque entro 6 mesi per verificare congiuntamente lo stato di costituzione delle RSA periferiche.

Rappresentanze Sindacali Aziendali

Fermo restando il diritto di costituire R.S.A. secondo quanto previsto dalla Convenzione 18 giugno 1970, ai lavoratori iscritti ad una medesima organizzazione sindacale ed addetti ad una unità produttiva presso la quale non sia costituita una rappresentanza della Organizzazione Sindacale di appartenenza, sono accordate le seguenti ulteriori possibilità:

- di promuovere, ad iniziativa di almeno un iscritto, l'aggregazione dell'unità produttiva ad una delle R.S.A. della medesima Organizzazione Sindacale già costituita nel Gruppo ai sensi della Convenzione. Successivamente la presenza di almeno un iscritto è condizione necessaria affinché il personale dell'unità produttiva interessata mantenga l'aggregazione;
- di costituire nell'ambito del Gruppo – qualora non sussista nel Gruppo stesso alcuna R.S.A. della medesima Organizzazione Sindacale e non sia quindi utilizzabile la possibilità di cui al precedente punto – una R.S.A. fra tutte le unità produttive che, mediante almeno un iscritto, partecipino alla costituzione medesima, in tal caso:
 - si richiede che l'organico complessivo delle unità produttive interessate non sia inferiore a 16 unità e che il numero complessivo degli iscritti non sia inferiore a 8;
 - ad iniziativa di almeno un iscritto, possono essere successivamente aggregate altre unità produttive del Gruppo;
 - per le unità produttive facenti parte del nucleo iniziale, come pure per quelle aggregate successivamente, la presenza di almeno un iscritto è condizione necessaria affinché il personale delle unità stesse possa continuare ad essere rappresentato dalla R.S.A.;
 - qualora nell'ambito del Gruppo venga successivamente costituita ai sensi della Convenzione una R.S.A. della medesima Organizzazione Sindacale, viene automaticamente a cessare il riconoscimento della R.S.A. in precedenza costituita fra più unità produttive, fermo restando

che i lavoratori di queste ultime potranno aggregarsi alla nuova R.S.A. secondo le previsioni di cui al precedente punto.

Le costituzioni di R.S.A. e le aggregazioni, come pure le relative variazioni, dovranno essere segnalate alle rispettive Succursali Capogruppo con le modalità previste dalla Convenzione 18 giugno 1970.

Note:

- Per "GRUPPI" si intendono quelli che, nel tempo, sono risultanti costituire l'organizzazione operativa della Banca.
- Qualora si verificano sostanziali allargamenti dell'area operativa riferibile a ciascuno dei "Gruppi" potranno essere previste norme transitorie per l'adeguamento delle R.S.A. alla nuova struttura organizzativa.

Organi di coordinamento

Per l'istituzione degli Organi di Coordinamento si fa riferimento alle previsioni contenute nell'Accordo 13.12.03.

Ciascuna Organizzazione Sindacale dovrà segnalare all'Azienda i Segretari costituenti l'organismo in questione il cui numero massimo non potrà essere superiore a sette (7) dipendenti.

Per tutto il resto (termini, formalità richieste, segnalazione, ecc.) valgono le disposizioni della Convenzione.

Art. 76 - Riorganizzazioni

Si precisa che l'informativa dovuta per le "rilevanti ristrutturazioni, anche se derivanti da innovazioni tecnologiche" sarà resa anche nel caso di sperimentazioni finalizzate alle stesse, nei confronti delle RSA di coordinamento e delle RSA delle Filiali eventualmente coinvolte.

Art. 77 - Scatti di anzianità

Gli scatti di anzianità previsti dal C.C.N.L. 12.2.2005 sono aumentati di un ulteriore scatto dell'importo appresso indicato:

(dec. 1.2.2003)

Quadri Direttivi

- 3° e 4° livello retributivo €85,30
- 1° e 2° livello retributivo (*ex 4a Area Professionale*) €30,68

3a Area Professionale

- 1°, 2°, 3° e 4° livello retributivo € 30,68

2a Area Professionale

- 3° livello retributivo €25,80
- 2° e 1° livello retributivo €20,92

1a Area Professionale

- con mansioni di Guardia notturna €15,18
- con mansioni di Pers. di fatica e custodia e pers. di pulizia €14,23

I suddetti importi verranno rivisti in misura corrispondente alle variazioni che potranno determinarsi sull'ammontare dell'ultimo scatto contrattualmente previsto.

Per il personale assunto dopo la data del 19.12.94, che beneficerà del primo scatto dopo quattro anni dalla data di assunzione ed avrà diritto a successivi ulteriori 7 scatti contrattuali, l'importo del 9° scatto verrà fissato con un rapporto proporzionale rispetto all'8° uguale a quello oggi esistente tra il 13° ed il 12°.

Art. 78 - Servizio militare

Il servizio militare per richiamo alle armi, prestato in costanza di rapporto di lavoro, è computabile anche agli effetti della valutazione del personale.

Art. 79 - Trasporto valori (D.A. 19.5.1988)

L'Azienda, stante il perdurare delle circostanze connesse all'effettuazione del trasporto valori, si impegna a continuare a far ricorso alle strutture specializzate, compatibilmente con le caratteristiche della piazza e le esigenze organizzative.

Art. 80 - Vestiario al personale della 2° Area/1° e 2° livello e della 1° Area (C.I.A. 7.11.1991)

Al personale della 2a Area Professionale / 1° e 2° livello retributivo e alla 1a Area Professionale (con mansioni di commesso, autista, guardia notturna) viene assegnato il seguente vestiario:

- 1 abito estivo e 1 invernale, ogni anno;
- 1 paio di scarpe estive e 1 paio invernali, ogni anno;
- 3 camicie estive e 3 invernali, ogni anno;
- 3 cravatte all'anno;
- 1 cappotto e 1 impermeabile, ogni 2 anni;
- 1 ulteriore paio di pantaloni ogni 2 anni.

Con la prima assegnazione viene fornita doppia dotazione delle divisa (giacca/pantalone).

In aggiunta alla normale dotazione estiva, al personale della 2a Area / 1° e 2° livello che svolge mansioni di commesso che opera in locali sprovvisti di condizionamento verranno fornite due camicie di foggia tale da consentire l'uso senza giacca.

Al personale della 2a Area / 1° livello che svolge mansioni di operaio, escluso quello con mansioni di autista, ed a quello della 1a Area addetto a mansioni di fatica viene assegnato il seguente vestiario:

- 2 tenute da lavoro all'anno (una estiva ed una invernale);
- 2 paia di scarpe all'anno (uno estivo ed uno invernale);
- 3 camicie estive e 3 invernali, all'anno.

Al personale della 1a Area Professionale con mansioni di pulizia viene assegnato il seguente vestiario:

- 2 tute da lavoro all'anno (una estiva ed una invernale);
- 2 paia di scarpe all'anno (uno estivo ed uno invernale).

Art. 81 - Biglietti di grosso taglio falsificati (art. 33, comma 5 C.C.N.L. 12.2.2005)

Si conferma che, ferma restando la responsabilità individuale specifica derivante dalle mansioni svolte dagli addetti ai servizi di cassa, il suddetto personale non risponderà di eventuali biglietti falsi, la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature delle quali l'interessato non disponga.

In mancanza di tali apparecchiature l'interessato non risponderà se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia.

Art. 82 - Responsabilità civile verso terzi

L'Azienda, in coerenza con le linee guida dettate nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16.06.04, assicura la piena applicazione delle norme di legge e di contratto a tutela dei dipendenti, sia sul piano civile che penale, per i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni; con particolare riferimento alla materia della responsabilità civile verso terzi conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, esclusi i casi di dolo o colpa grave, l'Azienda terrà a proprio carico i relativi oneri, in ottemperanza alle specifiche previsioni di cui all'art.37 CCNL 12.02.05.

Art. 83 - Distacco

Nel rispetto delle disposizioni normative in materia, l'Azienda utilizza l'istituto del distacco per soddisfare specifiche esigenze, anche di Gruppo, nell'ottica di una complessiva razionalizzazione delle forme di sviluppo per le Aziende che ne fanno parte.

Non si applica, in caso di distacco, la disciplina di legge e di contratto in materia di trasferimento, ferma restando la necessità della sussistenza di comprovate esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, nell'ipotesi che il distacco comporti lo svolgimento della prestazione lavorativa presso un'unità produttiva distante più di 50 Km dalla sede lavorativa di provenienza, nonché il consenso del distaccato nel caso di mutamento di mansioni.

L'Azienda porrà in essere le azioni necessarie a garantire lo sviluppo professionale del proprio personale distaccato, assicurando pari opportunità, medesimi diritti e garanzie rispetto al personale non distaccato, con la partecipazione attiva al processo di valutazione del personale distaccato attraverso un collegio di valutazione composto da membri appartenenti ad entrambe le strutture.

L'Azienda assicura l'effettività dell'esercizio dei diritti sindacali, anche in materia di rappresentatività sindacale, nel rispetto delle disposizioni normative in materia.

Oltre all'obbligo di informativa previsto all'art.15 CCNL 12.02.05 per i distacchi concernenti gruppi di lavoratori e alle specifiche procedure previste in casi particolari (artt. 14, 17 e 18 CCNL12.02.05), l'Azienda informerà semestralmente le OO.SS. sui distacchi effettuati e ricevuti, con le motivazioni che li hanno determinati. All'atto della prima informativa verrà effettuata anche una verifica complessiva sui distacchi in essere.

Art. 84 - Divergenze interpretative

I rappresentanti della Banca e delle Organizzazioni Sindacali si incontreranno, per dirimere le divergenze interpretative che dovessero insorgere in merito alle previsioni di cui alla presente normativa.

L'AZIENDA

LE OO.SS.