

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE
APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI ED ALLA CATEGORIA
QUADRI DIRETTIVI – 5 MAGGIO 2009**

Il giorno 5 maggio 2009

TRA

La **CASSA DI RISPARMIO DI ASTI S.p.A.**, rappresentata dal Direttore Generale dott. Carlo Demartini, assistito dal Direttore Risorse, dr. Amedeo Falletto,

E

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

DIRCREDITO rappresentata dai sigg.ri	Dani Roberto
FABI rappresentata dai sigg.ri	Pafundi Teodosio Bruno Marco
FIBA/CISL rappresentata dai sigg.ri	Squillia Pier Paolo Manzocco Paolo
FISAC/CGIL rappresentata dai sigg.ri	Onori Patrizio La Montagna Vincenzo
UILCA/UIL rappresentata dai sigg.ri	De Maio Antonino Baino Ezio

Visto il Capitolo III “Contrattazione Integrativa Aziendale”, art. 26 “Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate” del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 08/12/2007,

Visto l’art. 43 “Premio Aziendale” del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 8 dicembre 2007,

Vista l’Ipotesi di accordo 26 febbraio 2009,

SI CONVIENE

Art. 1 – Premio Aziendale relativo all'anno 2008

Gli importi relativi al Premio Aziendale di competenza dell'anno 2008 sono definiti dalla sommatoria di una componente fissa e di una componente variabile specificate ai successivi punti 1 e 2:

1. un importo fisso, come da allegata Tabella 1, che risulta:
 - dal 60% voce "Stipendio" al 31 dicembre 2008 come stabilito dal CCNL vigente;
 - da un ulteriore importo fisso calcolato in € 400,00 uguale per ciascun dipendente di qualsiasi livello, Area Professionale o appartenente alla categoria Quadri Direttivi;
2. un importo variabile, come da allegata Tabella 2, determinato da:
 - a. l'importo erogato, quale parte variabile al 27/06/2008, relativo al premio di produttività di competenza dell'anno 2007, come di seguito indicato:

LIVELLO	IMPORTO VARIABILE
Quadro Dir. 4° Livello	2.997,40
Quadro Dir. 3° Livello	2.609,80
Quadro Dir. 2° Livello	2.381,07
Quadro Dir. 1° Livello	2.267,25
3^ Area 4° Livello	2.045,57
3^ Area 3° Livello	1.935,00
3^ Area 2° Livello	1.853,16
3^ Area 1° Livello	1.777,28
2^ Area 3° Livello	1.701,40
2^ Area 2° Livello	1.668,87
2^ Area 1° Livello	1.636,36

- b. un ulteriore importo fisso calcolato in € 500,00 uguale per ciascun dipendente di qualsiasi livello, Area Professionale o appartenente alla categoria Quadri Direttivi.

Il premio aziendale, come sopra definito, sarà erogato nel mese di giugno 2009.

L'erogazione avverrà a tutto il personale in servizio che abbia ottenuto un giudizio annuale complessivo non insufficiente.

Il minor servizio prestato, per cessazione o per assenza (escluse ferie, permessi sindacali, permessi di studio retribuiti ed assenze per malattia), determinerà la diminuzione dell'erogazione del premio aziendale secondo i criteri previsti per la corresponsione della 13^ mensilità.

Art. 2 – Premio Aziendale relativo agli anni 2009-2010-2011

Gli importi relativi al Premio Aziendale di competenza degli anni 2009, 2010 e 2011, erogabili ai sensi art. 43 comma 6 CCNL 8 dicembre 2007, verranno determinati dalla sommatoria di:

1. un importo fisso risultante:

- dal 60% della voce "Stipendio" tempo per tempo stabilita dal CCNL vigente, di competenza del mese di dicembre dell'anno di riferimento;
- da un ulteriore importo fisso calcolato in € 400,00 uguale per ciascun dipendente di qualsiasi livello, Area Professionale o appartenente alla categoria Quadri Direttivi;

2. un importo variabile determinato:

- per l'80% come da allegata Tabella 3, ovvero in sintesi:

- dal 1° al 3° punto di R.O.E: € 150,00 per punto;
- dal 4° al 6° punto: € 200,00 per punto;
- dal 7° all'8° punto: € 250,00 per punto;
- dal 9° al 12° punto: € 300,00 per punto;
- per il 13° punto: € 350,00 per punto;
- per il 14° punto: € 400,00 per punto;
- dal 15° punto: € 500,00 per punto;

ragguagliati al decimo di punto;

- per il 20% da € 35,00 per ogni milione di Euro di utile dell'operatività corrente (eventuale frazione di milione rapportata proporzionalmente a € 35,00);

3. la somma delle due parti suindicate (80% + 20%) è l'importo spettante quale parte variabile al dipendente appartenente alla 3^a Area Professionale 3° Livello e deve essere riparametrata sulla base della scala risultante dalla somma degli importi fissi di cui al punto 1.

Il premio aziendale verrà erogato nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza. L'erogazione avverrà a tutto il personale in servizio che abbia ottenuto un giudizio annuale complessivo non insufficiente.

Il minor servizio prestato, per cessazione o per assenza (escluse ferie, permessi sindacali, permessi di studio retribuiti ed assenze per malattia), determinerà la diminuzione dell'erogazione del premio aziendale secondo i criteri previsti per la corresponsione della 13^a mensilità.

NOTA A VERBALE

Nel caso di accadimento di eventi di straordinaria natura e di rilevante portata, determinanti la sostanziale modificazione dei principi guida la definizione del premio aziendale, le parti si incontreranno per valutarne effetti ed eventuali soluzioni.

Art. 3 – Garanzie volte alla sicurezza del lavoro – Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

- 1) Ad iniziativa delle R.A.S. firmatarie del presente accordo l'azienda darà luogo semestralmente ad un incontro nel corso del quale i Dirigenti delle predette organizzazioni prospetteranno, ricercandone soluzioni condivise, i problemi relativi:
 - a) alla sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro;
 - b) alle condizioni igienico, ambientali, sanitarie dei lavoratori e dei luoghi di lavoro;
- 2) eventuali problematiche urgenti che dovessero emergere al di fuori della cadenza semestrale potranno essere rappresentate dalle R.A.S. affinché l'azienda convochi ulteriori incontri;
- 3) le dichiarazioni conclusive delle parti dovranno essere inserite, anche disgiuntamente, in apposito verbale;
- 4) agli incontri potranno partecipare gli organismi preposti alla sicurezza aziendale ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- 5) l'Azienda provvede a forme di assistenza psicologica qualificata ai dipendenti vittime di rapine, che dovessero chiedere tale intervento;
- 6) al dipendente che abbia subito una rapina sarà assicurato il trasferimento entro 90 giorni dalla sua richiesta, a condizione che la stessa pervenga entro 90 giorni dalla rapina. Nel caso di una pluralità di richieste di trasferimento attinenti allo stesso evento, l'Azienda s'impegna ad effettuare i relativi trasferimenti nei termini di uno ogni 90 giorni.
- 7) L'Azienda s'impegna a fornire ai Responsabili di ogni ordine e grado una adeguata Informativa in tema di mobbing.

Art. 4 – Assistenza Sanitaria

L'Azienda provvede a stipulare apposita copertura assicurativa in tema di assistenza sanitaria.

Le garanzie sono prestate a favore del dipendente, del relativo coniuge e dei figli fiscalmente a carico.

Le garanzie sono altresì estensibili al coniuge ed ai figli non fiscalmente a carico del dipendente, previo versamento delle relative quote aggiuntive.

Le garanzie attualmente prestate saranno così integrate a decorrere dal 1° luglio 2009:

- **Cure odontoiatriche:**

- Le spese sostenute e documentate verranno rimborsate nel limite del 20% e fino alla concorrenza di € 2.000,00 per nucleo familiare e per anno assicurativo;

- **Occhiali e lenti:**

- Verranno rimborsate le spese sostenute e documentate nel limite del 20% e fino alla concorrenza di € 500,00 per nucleo familiare e per biennio assicurativo.

TEMPI CERTI

La liquidazione dei rimborsi sarà effettuata entro 60 gg. dal perfezionamento della pratica di istruttoria del sinistro.

In caso di superamento del limite di 60 giorni, la Banca si impegna ad anticipare l'indennizzo, fatta salva la possibilità di rivalsa in caso di mancato pagamento da parte della Compagnia Assicurativa.

NOTA A VERBALE

L' Azienda provvede a predisporre un'apposita copertura assicurativa in tema di assistenza sanitaria attivabile dal personale in quiescenza e dai relativi familiari conviventi che ne facciano richiesta e che ne versino i relativi premi.

L' Azienda si impegna a ricercare condizioni migliorative rispetto alla polizza sanitaria attualmente in essere dedicata al personale in quiescenza.

Art. 5 – Previdenza Complementare

La contribuzione aziendale al Fondo Complementare per il personale assunto post 1.1.1991 ed iscritto al Fondo Complementare si incrementerà dello 0,25%; pertanto passerà dal 3,10% al 3,35% di cui 3,25% versata ai singoli conti individuali in capo agli iscritti. La percentuale dello 0,10%, invariata, continuerà ad essere versata al Conto Collettivo.

La suddetta previsione decorrerà dal 1° maggio 2009.

Le previsioni in tema di previdenza complementare, valide per la generalità dei dipendenti sono estese a tutto il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il presente accordo sostituisce integralmente quanto già previsto dal C.I.A. 27.04.2006 scaduto il 31 dicembre 2007 e da qualsiasi altro accordo aziendale in materia.

La scadenza del presente accordo è, in ossequio all'art. 26 punto 14 CCNL 8/12/2007, il 31/12/2011.

PROTOCOLLO D'INTESA 5 MAGGIO 2009

Il giorno 5 maggio 2009

TRA

La **CASSA DI RISPARMIO DI ASTI S.p.A.**, rappresentata dal Direttore Generale dott. Carlo Demartini, assistito dal Direttore Risorse, dr. Amedeo Falletto,

E

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

DIRCREDITO	rappresentata dal sig.	Dani Roberto
FABI	rappresentata dai sigg.ri	Pafundi Teodosio Bruno Marco
FIBA/CISL	rappresentata dai sigg.ri	Squillia Pier Paolo Manzocco Paolo
FISAC/CGIL	rappresentata dai sigg.ri	Onori Patrizio La Montagna Vincenzo
UILCA/UIL	rappresentata dai sigg.ri	De Maio Antonino Baino Ezio

PREMESSO

Che le Parti con il presente protocollo intendono modificare ed integrare normative aziendali già in vigore

Visto il protocollo-ipotesi di accordo 26 febbraio 2009

Si è raggiunta la seguente intesa

Art. 1 - Responsabilità sociale

- 1- Le parti, nel prendere atto della crescente importanza che riveste la Responsabilità sociale dell'impresa, ritengono di esaminare in apposito incontro annuale le tematiche più rilevanti a essa collegata quali ad esempio: gli aspetti e le risultanze del sistema premiante-incentivante, le modalità e l'attuazione dei processi formativi, la tutela della professionalità dei lavoratori, l'inserimento degli apprendisti e dei neo assunti.
- 2- Le parti esprimono condivisione sul contenuto del Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile e la Responsabilità sociale d'impresa, sottoscritto tra le parti Nazionali in data 16 giugno 2004 , i cui contenuti si richiamano integralmente; l'etica professionale nei confronti della clientela ed il rispetto dei diritti e della dignità dei lavoratori costituiscono valori fondamentali, condivisi ed imprescindibili.
- 3- L'azienda fornirà specifica informativa, durante apposito incontro, nel caso di adozione del sistema di budgettizzazione e portafogliazione individuale.

Raccomandazione

A' sensi art. 46 CCNL 8 dicembre 2007 e del Protocollo per lo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 il sistema premiante dovrà tenere conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici.

Art. 2 - Assunzioni

1. Le assunzioni del personale avverranno ai sensi del CCNL vigente.
2. Le RSA saranno informate circa i criteri di selezione di personale (indipendentemente dalla provincia di destinazione).
3. Il personale neoassunto destinato agli sportelli operativi avrà una prima collocazione di almeno 4 mesi presso dipendenze con almeno 3 dipendenti in organico.
4. Fatto salvo quanto specificatamente previsto per contratti di lavoro a tempo non indeterminato , al personale neoassunto dovrà essere garantito un corso di inserimento di almeno 4 settimane di cui 2 da effettuarsi prima dell'adibizione alla mansione di cassiere. In caso di mancanza del corso iniziale il dipendente neoassunto non potrà essere adibito alla mansione di cassiere.
5. Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, di cui all'art. 28 del CCNL 8 dicembre 2007, allo scadere del 2° anno del contratto di apprendistato, in presenza di un percorso formativo regolare, l'Azienda confermerà al lavoratore, in forma scritta, che alla scadenza del 4° anno il contratto verrà trasformato a tempo indeterminato, fermo il reciproco impegno a completare il ciclo formativo previsto per il terzo ed il quarto anno. Quanto sopra fatto salvo il caso di esubero di personale.
6. Il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è beneficiario di tutte le norme aziendali in vigore.
7. L'azienda si impegna a comunicare preventivamente (in apposito incontro) alle R.S.A. aziendali l'eventuale adozione del contratto di inserimento o di somministrazione.

Nota a Verbale

L'azienda si riserva di prendere in considerazione l'eventuale assunzione del figlio, del coniuge del dipendente deceduto in servizio.

Art. 3 - Inquadramenti

1. La mansione di cassiere deve essere ricoperta da personale impiegatizio appartenente almeno alla 3° area professionale – 1° livello e da personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.
2. I passaggi da una classe tabellare ad un'altra avranno decorrenza il primo giorno del mese in cui maturano.
3. Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo le parti si incontreranno per analizzare l' introduzione di quanto previsto in materia di "Ruoli Chiave" ai sensi art. 76 e art. 80 vigente CCNL.

Art. 4 - Avanzamenti di carriera

A. Per il personale, appartenente alla 3^a Area Professionale, assunto entro la data del 19.12.1994 si prevede l'avanzamento ai livelli superiori nei seguenti tempi massimi:

- 1) il passaggio dal 1° Livello al 2° Livello della 3^a Area Professionale dopo 4 anni di permanenza nel grado, con 4 giudizi non insufficienti;
- 2) il passaggio dal 2° Livello al 3° Livello della 3^a Area Professionale dopo 4 anni di permanenza nel grado, con 4 giudizi non insufficienti.

Gli avanzamenti di carriera automatica decorrono dal 1° giorno del mese in cui maturano.

B. Per il personale appartenente alla 3^a Area Professionale, assunto dal 19.12.1994 si confermano gli automatismi economici già previsti dal C.C.N.L. 19.12.1994 art. 10 commi 6 e 7:

- 1) assegno mensile per la differenza tra 1° Livello e 2° Livello della 3^a Area Professionale dopo 4 anni di permanenza nel grado, con 4 giudizi non insufficienti;
- 2) assegno mensile per la differenza tra 2° Livello e 3° Livello della 3^a Area Professionale dopo 4 anni di permanenza nel grado, con 4 giudizi non insufficienti.

C. In caso di promozione a categorie superiori di personale ausiliario (autisti compresi), il lavoratore, su richiesta dell'Azienda proseguirà nell'espletamento delle mansioni già attribuitegli nella categoria di provenienza.

D. I dipendenti assunti entro il 31.12.1984 verranno promossi al 4° Livello della 3^a Area Professionale dopo 10 anni di permanenza nel 3° Livello.

**Art. 5 - Benefici economici per il personale appartenente alla 2° area professionale -
1°- 2°livello**

Al personale, appartenente alla 2^ Area Professionale 1° e 2° Livello, in sostituzione di quanto previsto dal vigente C.C.N.L., verranno erogati benefici economici, per 13 mensilità, secondo la seguente tabella a decorrere dal 1° luglio 2006.

Euro	
50,00	Oltre i 5 anni di permanenza nella categoria
100,00	Oltre i 10 anni di permanenza nella categoria
130,00	Oltre i 15 anni di permanenza nella categoria

Art. 6 - Classificazione delle Dipendenze

1. A far tempo dal primo giorno del mese successivo a quello della firma definitiva del presente accordo, la classificazione delle dipendenze verrà effettuata in base al numero degli addetti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, e prevederà i seguenti inquadramenti:

Per i Direttori

Oltre 9 risorse	Quadro Direttivo di 4° livello
Da 6 a 9 risorse	Quadro Direttivo di 3° livello
Da 4 a 5 risorse	Quadro Direttivo di 2 ° livello
fino a 3 risorse	3° Area Professionale – 4° Livello

L'inquadramento minimo previsto per il Direttore di Dipendenze fino a tre risorse sarà applicabile previa definizione di un percorso professionale stabilito dall'azienda ai sensi del CCNL vigente e dedicato allo specifico ruolo. Tale percorso sarà presentato alle R.S.A. in apposito incontro. Fino alla definizione di tale percorso l'inquadramento minimo per il Direttore di Filiale, fino a 3 risorse, sarà Quadro Direttivo di 1° livello.

Per i Vice Direttori

Oltre 15 risorse	Quadro Direttivo 3° livello;
da 10 a 15 risorse	Quadro Direttivo 2° livello;
da 8 a 9 risorse	Quadro Direttivo 1° livello (mesi 18 di inserimento)
da 6 a 7 risorse	3° Area Professionale - 4° livello (mesi 24 di inserimento)
da 4 a 5 risorse	3° Area Professionale – 3° livello (mesi 30 di inserimento)

Nei periodi di inserimento verranno sviluppati percorsi formativi coerenti con il ruolo ricoperto dei quali verrà data comunicazione in apposito incontro alle R.S.A.

La durata dei percorsi di inserimento in essere alla data di firma del presente accordo, non subiranno variazioni.

2. Durante il periodo di inserimento, al dipendente verrà corrisposta una indennità mensile pari alla differenza tra il livello di inserimento previsto dal presente accordo ed il livello effettivo di appartenenza.

3. Durante il periodo di inserimento l'azienda provvederà ad una verifica – ogni sei mesi - sulle competenze acquisite dandone comunicazione scritta all'interessato.

4. Al termine del periodo di inserimento il dipendente confermato acquisirà il previsto livello.

5. Qualora il dipendente non completasse il periodo di inserimento cesserà di essere corrisposta la prevista indennità.
6. Il periodo di inserimento va portato a termine, salvo il caso di verifica negativa da parte dell'azienda od a richiesta dell'interessato. In caso di lunga malattia o maternità, il periodo di inserimento sarà temporaneamente sospeso e riprenderà al rientro in servizio.
7. L'anzianità minima di servizio del dipendente soggetto al periodo di inserimento è fissata in anni quattro.
8. Gli avanzamenti di carriera verranno comunicati alle R.A.S. aziendali con apposita comunicazione scritta semestrale oltre ai dati relativi all'inserimento dei Vice Direttori.
9. Presso qualsiasi sportello operativo dovrà essere garantita, durante l'orario di sportello, una presenza di almeno 2 dipendenti.
10. Le filiali a Direzione Unificate sono classificate in base alla somma dei dipendenti. Per ciascuna filiale a Direzione unificata è nominato un Vice Direttore che deve ricoprire il grado minimo di 3° Area Professionale - 3° livello retributivo, ed è corrisposta una indennità di Vice Direzione pari al 30% di quella spettante al Direttore delle filiali con organico da 1 a 3 dipendenti.

NOTA A VERBALE

Le R.S.A. firmatarie del presente accordo richiedono una verifica annuale della funzionalità e dei problemi connessi al funzionamento delle filiali a direzione unificata

Art. 7 - Sistemi valutativi

Nell'ottica di conferire la massima trasparenza al sistema valutativo, il dipendente riceverà copia della propria scheda di valutazione annuale.

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 8 dicembre 2007 il lavoratore verrà informato periodicamente, nell'arco dell'anno, circa il merito della valutazione.

Art. 8 - Trasferimenti

Tutti i trasferimenti, anche nell'ambito dello stesso Comune, devono essere comunicati per iscritto con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Qualora non venisse rispettato il preavviso previsto, verrà riconosciuto un rimborso nella misura di 1/3 della trasferta per i mancati giorni di preavviso.

Nei confronti del lavoratore dipendente di ogni ordine e grado che abbia compiuto 40 anni di età ed abbia maturato almeno 20 anni di servizio, il trasferimento ad una unità situata in Comune diverso non potrà essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso. Tale consenso non sarà richiesto per distanze inferiori a 30 km dalla residenza o dal domicilio abituale del lavoratore e quando comporti acquisizione di incarichi.

Per il trasferimento fuori regione verrà sempre richiesto il consenso dell'interessato.

L'Azienda consulterà preventivamente il dipendente prima di disporre il trasferimento.

A completamento di quanto previsto dall'art. 105 C.C.N.L. vigente, al personale il cui trasferimento comporti cambiamento di residenza/domicilio dovranno essere corrisposti 20 giorni di trasferta.

Per i casi di richiamo dalle ferie, il trattamento previsto dall'art. 49, comma 8 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007, dovrà essere corrisposto sia per il rientro in servizio, sia per il ritorno alla località di vacanza.

L'Azienda comunicherà alle RSA stipulanti il presente Accordo, entro il mese di giugno di ogni anno, l'elenco, in ordine di data, delle domande di trasferimento attivo, con indicazione della destinazione richiesta, se precisata.

L'Azienda si impegna, in caso di trasferimenti di personale, a considerare le situazioni di disagio familiare, con particolare riguardo a lavoratrici madri con figli inferiori a 6 anni e lavoratori con familiari conviventi disabili o gravemente ammalati.

Nota a verbale

L'Azienda si impegna, nel caso di modifiche dell'assetto di proprietà dell'Azienda stessa, ad effettuare un confronto con le RSA, al fine di definire le problematiche inerenti il presente articolo

Art. 9 - Formazione

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 66 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007, per i corsi si dovrà garantire:

- volontarietà di partecipazione;
- accesso aperto a tutto il personale;
- non selettività dei corsi.

La data di partecipazione ai corsi verrà comunicata a ciascun interessato con un congruo preavviso, possibilmente almeno 30 giorni prima dell'inizio del corso stesso.

Il dipendente dovrà esprimere in forma scritta la rinuncia alla formazione.

Tali rinunce, indicate numericamente per unità operativa, saranno oggetto di verifica in occasione dell'incontro annuale.

Le 3 giornate di formazione da svolgersi in orario di lavoro saranno effettuate fuori dal proprio ufficio/filiale (Centro Formazione).

Le RSA Aziendali potranno presenziare ad una edizione di ogni tipo di corso di formazione; a tal fine l'Azienda dovrà comunicare preventivamente le date di inizio dei corsi stessi alle RSA le quali, a loro volta, comunicheranno all'Azienda il nome del proprio rappresentante designato.

Nota a verbale

Le parti convengono che per gli aspetti formativi di carattere generale, la strutturazione e la programmazione annuale, oltre che l'incontro annuale come sede di verifica preventiva, costituiscono elementi essenziali.

Art. 10 - Assegno Annuale

L'assegno ex accordo nazionale 15.12.1984, sarà erogato nel mese di febbraio di ogni anno al personale assunto entro il 1.11.1999 appartenente alle 3 categorie professionali ed alla categoria Quadri Direttivi 1° e 2° Livello, a decorrere dal 1° gennaio 2007, secondo le seguenti misure:

	Annuo
Quadri Direttivi 1° e 2° Livello	258,23
3^ Area Professionale 4° Livello	232,41
3^ Area Professionale 3° Livello	211,75
3^ Area Professionale 2° Livello	191,09
3^ Area Professionale 1° Livello	170,43
2^ Area Professionale 3° Livello	134,28
2^ Area Professionale 2° Livello	118,79
2^ Area Professionale 1° Livello	92,96

Eventuali variazioni di inquadramento saranno applicate dal 1° del mese in cui decorre la variazione.

Detto assegno compete al personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di competenza in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato.

In caso di assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno od ancora in caso di periodi non retribuiti (aspettativa ai sensi art. 51 del CCNL, etc.) l'assegno sarà erogato per i mesi di effettivo servizio prestato. Del pari in caso di periodi a retribuzione ridotta (aspettativa per maternità, etc.) l'assegno sarà erogato secondo le percentuali retributive.

L'assegno di cui al presente articolo sarà considerato valido ai fini del trattamento di quiescenza aziendale e per l'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto.

Art. 11 - Quota aziendale del premio di rendimento

La quota aziendale del premio di rendimento, nella misura prevista dal C.C.N.L. ed adeguata tempo per tempo alle variazioni tabellari nazionali, verrà erogata nel mese di dicembre dell'anno di competenza, per tutto il personale assunto prima dello 01.11.1999 che abbia ottenuto un giudizio annuale complessivo non insufficiente.

Il minor servizio prestato, per cessazione o per assenza (escluse quelle per ferie, permessi sindacali, permessi di studio retribuiti ed assenze per malattia), determinerà la diminuzione dell'erogazione del premio di rendimento secondo i criteri previsti per la corresponsione della 13^a mensilità.

La quota aziendale del premio di rendimento viene determinata, per la 2^a - 3^a Area Professionale e per i Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello, con i seguenti criteri:

- 270% delle voci fisse da tabelle al 31.12.1999 (stipendio – carica – scatti) rivalutato delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.;
- €723,04 come parte fissa;
- deduzione dello standard di settore come previsto dal C.C.N.L., pari al 150%, distribuito sullo stipendio mensile;
- per i Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello un ulteriore importo pari a 270% della differenza tra le voci stipendio e carica, rispettivamente spettanti al Quadro II o al Quadro I e le voci stipendio e carica spettanti al Capo Ufficio al 31.12.1999, rivalutata delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.

La quota aziendale del premio di rendimento viene determinata, per i Quadri Direttivi di 3° e 4° Livello, con i seguenti criteri:

- 330% delle voci fisse da tabelle al 31.12.1999 relative ai Funzionari di grado minimo (stipendio – carica) rivalutato delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.;
- €723,04 come parte fissa;
- dedotto dello standard di settore come previsto dal C.C.N.L., pari al 15% della retribuzione annua (tabelle ABI);
- ulteriore 120% quale integrazione del Premio di Rendimento calcolata sulle voci stipendio, funzione, laurea, come da tabelle al 31.12.1999 rivalutate delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.

Quest'ultima voce è mensilizzata a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Art. 12 - Assegno di anzianità nel grado

A. Al personale assunto entro lo 01.11.1999 appartenente alla 3^a Area Professionale 4^o Livello compete un assegno di anzianità nel grado da attribuirsi in base ai seguenti criteri:

	Euro
Dopo 4 anni	568,10
Dopo 8 anni	1.032,91
Dopo 12 anni	1.549,37

L'erogazione degli importi sopra indicati avviene in forma mensile nell'anno di competenza.

B. Il personale assunto entro il 31.12.1984 appartenente alla 3^a Area Professionale 3^o Livello riceverà, dopo una permanenza nel grado di 4 anni, una maggiorazione pari all'80% della differenza tra l'indennità mensile di carica prevista per i Vice Capi Ufficio e quella prevista per i Capi Ufficio (3^a Area Professionale alla data del 31.12.1999), rivalutata delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L. Dopo ulteriori 4 anni di anzianità nel grado la misura della maggiorazione sarà raggugliata al 100% della differenza tra le due indennità calcolate così come sopra.

- C. Le sopraccitate maggiorazioni cesseranno in caso di promozione a categorie superiori.
- D. Gli impiegati appartenenti alla 3^a Area Professionale 4^o Livello a cui, ai sensi del decaduto accordo 15.04.1985 è stata attribuita l'IMPA manterranno le maggiorazioni del Premio di Rendimento previste in precedenza anche in caso di promozione alla categoria Quadri Direttivi 1^o e 2^o Livello, nelle misure in essere al momento della promozione a Quadro Direttivo. Le sopraccitate maggiorazioni non verranno più corrisposte in caso di promozione alla categoria Quadri Direttivi di 3^o e 4^o Livello.

Gli importi sopra indicati, divisi per tredici, vengono erogati mensilmente nell'anno di competenza.

Art. 13 - Premio di anzianità

A tutti i dipendenti di ogni ordine e grado, al compimento del 25° anno di servizio effettivo, sarà corrisposto un premio di anzianità nella misura di 1/12 del trattamento economico annuale stabilito dal C.C.N.L. e dagli Accordi aziendali tempo per tempo vigenti.

Viene inoltre previsto un ulteriore premio di anzianità, da erogarsi con i criteri e le modalità già indicate sopra, al compimento del 30° anno di servizio effettivo.

Art. 14 - Indennità

1. Indennità di Direzione e Rischio

Per i Direttori di Filiale/Agenzia, l'indennità mensile (per dodici mensilità) di "Direzione e di Rischio" sono accorpate a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della firma definitiva del presente accordo, secondo la previsione di seguito indicata:

- Filiale fino a 3 risorse € 350,00
- Filiale con 4 - 5 risorse € 400,00
- Filiale con 6 risorse e oltre € 500,00

L'indennità è da intendersi sostitutiva e comprensiva delle indennità previste al successivo punto 6 "indennità di rischio", all'art. 44 commi 1 – 2 – 3 del CCNL 08/12/2007 e al relativo allegato 5. Ad ogni effetto è da ritenersi comprensiva del compenso per rischio e maneggio valori per qualsiasi tipo di località (maggior-minor movimento) e di qualsiasi durata contrattualmente definita (5 ore – tra 5 e 6 ore – oltre 6 ore).

In caso di variazione dell'importo relativo all'indennità di rischio stabilita dal CCNL, le relative variazioni saranno apportate alla indennità di Direzione e Rischio nella stessa misura.

Al personale che viene chiamato a svolgere saltuariamente la mansione di Direttore, l'indennità di cui sopra verrà corrisposta nella misura di 1/10 per ogni giorno di effettivo svolgimento di detta mansione, fino a concorrenza dell'indennità mensile.

2. Indennità auto

Agli addetti in via permanente alla guida delle autovetture dell'Azienda sarà corrisposta per dodici mensilità, l'indennità mensile di € 35,00 a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della firma definitiva del presente accordo.

L'indennità di cui sopra verrà corrisposta, a chi effettua guida saltuaria delle autovetture dell'azienda, nella misura di 1/10 per ogni giorno di guida, sino a concorrenza dell'indennità mensile.

3. Indennità locali sotterranei

Al personale che svolga in via permanente la propria mansione in locali sotterranei verrà corrisposta una indennità mensile, per dodici mensilità di € 90,00 a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della firma definitiva del presente accordo, sostitutiva di quanto previsto dall'art. 44 comma 4 del vigente CCNL.

4. **Indennità di Reperibilità**

Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007 al personale cui viene richiesta la Reperibilità verrà corrisposta, per ogni giorno, una indennità di € 30,68.

5. **Ex indennità CED**

Ai sensi dell'accordo 28.03.1995 e della convenzione integrativa dell'11.12.1997 al personale in organico all'ex Servizio Sistemi Informativi alla data del 28.03.1995 viene riconosciuta una indennità denominata "ad Personam" congelata nell'importo percepito, quale indennità CED, alla richiamata data del 28.03.1995, e non assorbibile nel tempo ad alcun titolo.

6. **Indennità di Rischio**

Al personale incaricato del servizio di cassa o di custodia pegni vengono corrisposte le indennità previste dalla tabella che segue sostitutive dell'indennità di rischio di cui all'all. 5 del CCNL 8 dicembre 2007.

		Euro
Piazze di 1^ Categoria	Cassa sino a 5 ore	139,28
	Cassa tra 5 e 6 ore	167,14
	Cassa oltre 6 ore	186,64

		Euro
Piazze di 2^ Categoria	Cassa sino a 5 ore	104,45
	Cassa tra 5 e 6 ore	125,33
	Cassa oltre 6 ore	139,96

Altri cassieri/Retrocassa	70,64
Aiuto Cassiere/Pers. 2^ Area	40,02

Per il personale che venga chiamato a svolgere saltuariamente mansioni di cassiere, l'indennità di cassa verrà corrisposta nella misura di 1/10 per ogni giorno di effettivo svolgimento di detta mansione, fino alla concorrenza dell'indennità mensile massima.

7. Rimborso spese auto

Il rimborso delle spese auto per i viaggi effettuati dal dipendente su autovettura propria, sarà calcolato in ragione del 35% del prezzo al litro della benzina verde per chilometraggi inferiori a 300 Km.

L'uso del mezzo proprio per percorsi superiori deve essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

L' adeguamento del rimborso chilometrico è aggiornato ogni tre mesi (1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre di ogni anno).

I rimborsi spese approvati e completi della relativa documentazione devono essere liquidati entro l'ultimo giorno lavorativo del mese successivo all' autorizzazione del responsabile.

8. Indennità di Pendolarismo

A tutti i dipendenti viene riconosciuta un'indennità di pendolarismo sulla scorta delle distanze percorse, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, in ragione percentuale del prezzo al litro della benzina verde (con revisione pari a quella prevista dal p.7 Rimborso Spese Auto) per ogni km intercorrente tra la residenza/domicilio abituale ed effettivo e la sede di lavoro. E' fissata una franchigia di 15 km (km 30 complessivi andata e ritorno). Tale indennità sarà calcolata a decorrere dal 1° maggio 2009 nelle seguenti misure:

KM DISTANZA (andata)	TOTALI KM PERCORSI (andata e ritorno)	PERCENTUALE PREZZO BENZINA
0 - 15	0 – 30	-
16 - 40	31 – 80	19 %
41 - 50	81 – 100	27 %
51 - 80	101 – 160	38 %
81 – 100	161 – 200	49 %
> 100	> 200	55 %

L' indennità sarà calcolata applicando la percentuale del prezzo della benzina verde ai singoli scaglioni con il metodo delle aliquote marginali, dedotta la franchigia.

Per residenza/domicilio abituale ed effettivo s'intende l'effettiva stabile residenza certificata anagraficamente; in caso di non coincidenza tra residenza e domicilio abituale, il dipendente presenterà apposita autocertificazione del domicilio, dal quale saranno calcolati i km di distanza dalla sede di lavoro.

Tale indennità non compete in caso di missioni o trasferte presso strutture esterne all'azienda e/o al di fuori dell'area di competenza della struttura periferica della stessa.

L'azienda applicherà in base alla normativa vigente gli assoggettamenti fiscali e previdenziali.

L'importo erogato e' da intendersi lordo, assoggettabile a contributi fiscali e previdenziali secondo le norme vigenti, non utile per la previdenza complementare ove non rientrante per espressa previsione dei rispettivi Statuti, non utile per il TFR essendo erogato a titolo di rimborso spese, non utile al fine degli altri istituti contrattuali (trattamento economico ferie, festività, premio aziendale, ecc).

L'indennità di pendolarismo e' corrisposta, dopo ogni variazione intervenuta in corso di mese, a decorrere dal 1° giorno del mese successivo.

Per distanza s'intende la distanza oggettiva da centro a centro secondo le tabelle ACI-touring e secondo la normativa di accordo sulle trasferte già stipulato in sede nazionale.

La distanza e' la minore tenendo conto di criteri di normale percorribilità.

Le spese autostradali sostenute per raggiungere il luogo di lavoro dalla residenza / domicilio abituale, debitamente documentate, saranno oggetto di rimborso in busta paga applicando i previsti trattamenti fiscali e contributivi.

Art. 15- Tutela del Lavoratore

Per tutto il personale sono previste visite mediche di controllo biennali.

Tali visite saranno completate da ulteriori ed opportuni esami e referti medici.

Le modalità di effettuazione verranno di volta in volta concordate con le R.S.A. aziendali stipulanti il presente accordo e l'adesione del personale a detta visita è volontaria.

L'Azienda si impegna a stipulare convenzioni, in ogni Provincia ove sono presenti filiali della Banca, presso Centri Medici abilitati per la visita di controllo biennale.

Art. 16 - Benefici per gli studenti lavoratori

Ai sensi dell'art. 56 del CCNL 8 dicembre 2007 i lavoratori studenti che dovranno sostenere prove di esame a corsi di studio di scuola media inferiore o superiore – con esclusione di quelle a carattere artistico – di tipo statale o riconosciute dallo Stato, avranno diritto a permessi retribuiti di un giorno per ogni esame o prova di esame, oltre il tempo necessario per il viaggio.

I lavoratori iscritti a corsi di laurea in una delle discipline universitarie che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale (art. 98 comma 3 ex CCNL 19.12.1994), avranno diritto di usufruire di permessi retribuiti di 3 giorni per ciascuna prova di esame sostenuta, oltre il tempo necessario per il viaggio. Ai sensi dell'art. 55 del C.C.N.L. 08/12/2007 ai lavoratori che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo o di secondo grado, ovvero sostengono l'esame di laurea in una delle discipline che danno titolo ai riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale spetta, una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi.

Ai dipendenti studenti, iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo o secondo grado oppure iscritti a corsi di laurea in una delle discipline sopra indicate, dovranno inoltre essere concessi permessi non retribuiti, una sola volta per ciascun ciclo di studi, fino ad un massimo di 30 giorni lavorativi.

I dipendenti studenti cui spettano i benefici di cui al presente articolo, avranno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e saranno esentati da prestazioni di lavoro straordinario.

Al conseguimento da parte del dipendente della licenza di scuola media inferiore, del diploma di scuola media superiore e del diploma di laurea in una delle discipline di cui sopra, verrà corrisposto, con decorrenza dalla data di firma del presente Accordo, un premio nella misura di:

	Euro
Scuole Media Superiore	800,00
Diploma di c.d. Laurea Breve	1.200,00
Diploma di Laurea	1.600,00

Per discipline universitarie si intendono corsi a prevalente contenuto economico – giuridico finanziario – matematico – linguistico; sono escluse discipline inerenti alle belle arti – musica – fotografia – sport – ginnastica.

Art. 17 - Provvidenze per i figli studenti dei lavoratori

Ai sensi dell'art. 56 del C.C.N.L. 8/12/2007 ed in presenza dei requisiti previsti dal 1° comma, vengono annualmente corrisposte provvidenze – non costituenti voci di trattamento economico – nelle misure ed alle condizioni di cui alla tabella che segue:

Euro	
600,00	Per bambini iscritti all' asilo nido
150,00	Per bambini iscritti scuola materna/scuola elementare
320,00	Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado o dei primi 3 anni di conservatorio
450,00	Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado o dei successivi anni di conservatorio
850,00	Per gli studenti universitari che abbiano superato nell'anno accademico due degli esami previsti dal piano di studi e nella misura massima degli anni previsti dal piano stesso
1.300,00	Al conseguimento del Diploma di Laurea

Le provvidenze di studio spettano anche per i figli che siano a carico del coniuge del dipendente a condizione che il coniuge medesimo non benefici di analoghe provvidenze.

Le provvidenze vengono erogate in maniera anticipata nei mesi di ottobre/novembre di ogni anno, a seguito presentazione di dichiarazione di iscrizione rilasciata dall'asilo/scuola/università ed ove non possibile è ammessa autodichiarazione con allegate fotocopie di avvenuto versamento delle tasse scolastiche. In caso di presentazioni tardive le provvidenze vengono comunque erogate entro il mese di maggio dell'anno successivo.

Sono inoltre confermate modalità e condizioni previste dall'art. 56 C.C.N.L. 08/12/2007 con specifico riguardo alle maggiorazioni annuali per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che frequentino corsi di studio in località diverse dalla residenza di cui alla tabella che segue:

Euro	
100,00	Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado o dei successivi anni di conservatorio
150,00	Per gli studenti universitari che abbiano superato nell'anno accademico due degli esami previsti dal piano di studi e nella misura massima degli anni previsti dal piano stesso

Le presenti tabelle saranno applicati a decorrere dall'anno scolastico 2009 – 2010.

Art. 18 – Divise e Grembiuli

La divisa ed i grembiuli vengono dati al personale, appartenente alla 2^ Area Professionale di 1° e 2° Livello – escluso il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, che ne faccia richiesta a condizione che ne usufruisca in ufficio.

Quando richiesta dall'Azienda, la divisa in dotazione al personale della 2^ Area Professionale, è costituita da:

- n. 1 giacca e 2 paia di pantaloni ogni due anni di tipo invernale ed estivo;
- n. 1 impermeabile ed 1 cappotto ogni 3 anni;
- n. 4 camicie all'anno;
- n. 2 cravatte all'anno.

La dotazione iniziale sarà consegnata al momento dell'assunzione.

Per il personale femminile appartenente alla 2^ Area Professionale 2° e 1° Livello – escluso il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, la dotazione sarà opportunamente adeguata.

Art. 19 - Buono Pasto

A. L'Azienda corrisponde a ciascun dipendente appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, per ogni giorno di presenza in servizio, un Buono Pasto individuale del valore di € 6,00.

A decorrere dal 1° luglio 2010 il Buono Pasto acquisirà il valore di € 6,50.

Il buono pasto non spetta nelle giornate di:

- Ferie
- Malattia
- Infortunio
- Maternità
- Servizio militare
- Aspettativa
- Missioni o trasferte presso strutture esterne all'Azienda e/o al di fuori dell'area di competenza della struttura periferica
- Permessi di qualsiasi natura, con esclusione di quelli sindacali

Il Buono Pasto non spetterà solo per le assenze di durata pari all'intera giornata.

B. I dipendenti dovranno accettare e rispettare le specifiche norme operative del servizio "buoni pasto".

C. Il rilascio dei buoni pasto avverrà con cadenza mensile: il loro numero sarà calcolato tenendo conto delle assenze (come specificato nel precedente punto A) effettuate dal dipendente nel mese che precede quello di consegna. Nei primi due mesi di servizio saranno rilasciati tanti buoni mensa quanti sono i giorni lavorativi: i conguagli saranno effettuati nei mesi successivi.

D. Il controvalore di ciascun buono mensa sarà assoggettato a contribuzione previdenziale ed assistenziale secondo la normativa legale tempo per tempo vigente, con esclusione delle percentuali dovute al Fondo Integrativo Pensioni (FIP). Esso è inoltre escluso dal calcolo del TFR.

E. Qualora l'Azienda decida di avvalersi di società specializzate nel settore della gestione del sistema dei buoni mensa disciplinato con il presente Accordo, potrà, a suo insindacabile giudizio, scegliere la Società stessa la quale avrà, tra l'altro, il compito di stipulare le convenzioni con i locali ritenuti idonei; resta inteso che il personale

dell'Azienda dovrà osservare tutte le disposizioni operative che tali Società specializzate dovessero prevedere in materia.

F. L'Azienda si impegna a garantire la copertura territoriale degli esercizi convenzionati.

Art. 20 – Part-time

Con riferimento alla normativa vigente, la priorità nella concessione del contratto Part-time seguirà i seguenti criteri preferenziali:

- conviventi diversamente abili;
- figli di età compresa tra zero e 3 anni;
- figli di età compresa tra 3 e 6 anni;
- motivi di salute propri e dei familiari;
- studenti lavoratori;
- motivi di indole privata;
- data di presentazione della domanda.

L'Azienda si impegna ad applicare anche il Part-time verticale su base settimanale da concordare con il dipendente.

Il rifiuto ad applicare il contratto Part-time deve essere comunicato per iscritto al richiedente.

Il trasferimento di risorse con contratto Part-time potrà essere effettuato nel rispetto di una distanza dal luogo di residenza/domicilio non superiore ai 20 km.

Le parti convengono di escludere l'applicazione delle clausole elastiche.

Art. 21 – Permessi per motivi personali e familiari

I permessi previsti all'art. 51 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007, fatto salvo quanto previsto dalla Legge n. 53/2000, vengono definiti come segue:

- per nascita od adozione di un figlio, 2 giorni, compreso il giorno dell'evento;
- per morte del coniuge, del convivente risultante da certificazione anagrafica, dei genitori o di parenti entro il secondo grado, 3 giorni;
- per morte di altri congiunti, parenti ed affini entro il terzo grado, 1 giorno;
- per visite mediche certificate, il tempo strettamente necessario;
- per accompagnamento dei familiari non autosufficienti a visite mediche, analisi, vaccinazioni, il tempo strettamente necessario;
- per le convocazioni obbligatorie in tribunale per i processi non promossi dal dipendente, il tempo strettamente necessario.

La dipendente, al rientro in servizio dopo il periodo di assenza obbligatoria, sarà ricollocata, salvo sua richiesta contraria, nell'ufficio o dipendenza di appartenenza almeno per il periodo previsto per l'allattamento, con mansioni che tengano conto dell'esperienza acquisita.

Sono concessi periodi di permessi non retribuiti per assistere i figli infermi di età inferiore ad 8 anni.

Viene inoltre prevista la concessione di 10 giorni lavorativi di permessi non retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo o alla scuola materna.

La giornata semifestiva (festa patronale di San Secondo) per la città di Asti si effettuerà il giorno della Fiera Carolingia (primo mercoledì di Maggio).

Art. 22 - Riconoscimento Lauree

Il riconoscimento dell'Indennità di laurea con relativa corresponsione della maggiorazione del 10% delle voci tabellari avverrà per gli assunti sino al 1.1.1999 in possesso dei seguenti diplomi di laurea:

- A. Economia e Commercio o equiparati;
- B. Giurisprudenza;
- C. Ingegneria (limitatamente alle esigenze dell'Ufficio Tecnico);
- D. Scienze politiche;
- E. Informatica (limitatamente agli addetti alla mansione specifica).

Viene corrisposta la maggiorazione prevista dall' articolo 22 del Protocollo d'Intesa 27/04/2006, per iscrizione ad albi professionali al personale dipendente già beneficiario dell'erogazione alla data del 1° maggio 2009 nelle misure e modalità in essere.

Nel caso di richiesta aziendale di iscrizione ad albi professionali, verrà effettuato il rimborso delle quote di iscrizione, previa acquisizione della relativa documentazione.

Art. 23 - Assicurazioni

Tutto il personale viene assicurato a spese dell'Azienda:

- contro gli infortuni professionali nelle misure previste dalla polizza assicurativa vigente al momento della stipulazione del precedente Accordo;
- contro i rischi dovuti all'utilizzo per conto dell'Azienda della propria automobile (polizza Kasko) nelle misure minime previste dalla polizza assicurativa vigente al momento della stipulazione del presente Accordo estendendolo anche alle garanzie furto ed incendio.

Art. 24 - Prestiti e condizioni a dipendenti

Tasso a credito

Il tasso a credito per i dipendenti è determinato semestralmente (il primo giorno lavorativo dei mesi di gennaio e di luglio) in base al Tasso Euribor semestrale diminuito di 2,125 punti.

Mutui ipotecari su immobili

Verranno concessi per un importo massimo di € 201.645,69 da utilizzare, da parte di ciascun dipendente, nel corso del rapporto di lavoro, per l'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione della prima casa ad uso abitativo. Detto massimale sarà applicato a tutti i dipendenti con almeno 1 anno di anzianità di servizio.

Tasso applicabile pari a punti 0,50 in meno rispetto al tasso netto a credito per l'utilizzo del massimale fino a € 175.000,00.

Il tasso applicato sugli ulteriori € 26.645,69 sarà pari al tasso EURIBOR semestrale rilevato il primo giorno lavorativo dei mesi di gennaio e luglio di ogni anno.

Durata massima anni 25.

Le posizioni già in essere e soggette a modifica verranno rilevate e comunicate agli interessati per gli opportuni adeguamenti a decorrere dal 1/07/2009.

Le ulteriori condizioni sono quelle stabilite dal regolamento oggi vigente allegato al presente accordo.

Mantenimento del rapporto debitorio anche dopo il collocamento a riposo.

Aperture di credito

A tutto il personale in servizio, superato il periodo di prova, verrà concessa un'apertura di credito alle seguenti condizioni:

	Euro
Anzianità fino a 5 anni	3.615,20
Anzianità oltre 5 anni fino a 10 anni	6.713,94
Anzianità oltre 10 anni	10.000,00

Tasso applicabile pari a quello lordo a credito.

Prestiti chirografari a dipendenti

A tutti i dipendenti a tempo indeterminato viene concesso un prestito chirografario alle seguenti condizioni:

- anzianità di servizio superiore a 2 anni;
- importo massimo riconoscibile pari ad 1/5 del trattamento economico annuo;
- tasso applicabile pari a punti 1,50 in meno del tasso lordo a credito;
- durata del prestito 5 o 10 anni, con possibilità di rinnovo o estinzione dopo 2 anni dall'erogazione;
- polizza assicurativa facoltativa;
- prosecuzione volontaria della trattenuta sulla pensione anche in assenza di polizza assicurativa.

Il tasso minimo applicabile sia a credito che a debito è pari allo 0,75%.

In allegato condizioni in vigore praticate ai dipendenti (circ.86/2006).

Art. 25 - Eccedenze di cassa

Ai sensi dell'art. 35, comma 3 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007 si conviene che le eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengano, con periodicità annuale, versate al Fondo Complementare – gestione collettiva.

Art. 26 - Controllo di Gestione

L'Azienda si impegna di ricercare soluzioni che consentano l'utilizzo di costi standard relativi agli addetti (quindi esclusi i direttori/responsabili uffici) per la determinazione degli oneri del personale da imputare alle varie dipendenze/uffici.

Art. 27 - bacheca sindacale

L'Azienda consente l'utilizzo di un apposito spazio sulla Intranet Aziendale a disposizione di tutte le RAS Aziendali con onere a loro carico.

Art. 28 - Agibilità Sindacali

La saletta sindacale sarà dotata di PC con accesso ad Internet ed E-mail a ciascuna R.S.A. previa accettazione di apposito regolamento aziendale disciplinante gli utilizzi.

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza vengono attribuiti permessi per complessive 60 ore annue (in luogo delle 50 attualmente previste) per lo svolgimento delle specifiche attività.

RACCOMANDAZIONE

In considerazione della progressiva estensione dell' area operativa della Banca le OO.SS. raccomandano particolare riguardo alle condizioni personali dei colleghi che dovessero percorrere distanze superiori ai 100 Km (andata e ritorno).

Il presente accordo sostituisce integralmente quanto già previsto in materia sia dell'ex C.I.A. 7 settembre 2001 sia da qualsiasi altro accordo aziendale.

TABELLA CONDIZIONI APPLICATE AI DIPENDENTI

CONTI CORRENTI

Tasso a credito:

Euribor 6 mesi (ril.sem.) diminuito di punti 2,125 (con minimo 0,75%).

Tasso a debito:

Fido ordinario: Euribor 6 mesi (ril.sem.) diminuito di punti 2,125 (tasso minimo 0,75%).

Limite Affidamenti	Euro
Anzianità fino a 5 anni	3.615,20
Anzianità oltre 5 anni fino a 10 anni	6.713,94
Anzianità oltre 10 anni	10.000,00

MUTUI 1° CASA

Il mutuo prima casa a condizioni agevolate (di seguito descritte) può essere concesso subordinatamente al fatto che sussistano i presupposti previsti dal "Regolamento per la concessione di mutui agevolati ai dipendenti per l'acquisto di prima casa" (delibera del Consiglio di Amministrazione del 26/05/1983).

Il mutuo verrà concesso per un importo massimo di € 201.645,69, la durata massima è di 25 anni ed è applicabile a tutti i dipendenti con almeno un anno di anzianità di servizio.

Fino a € 175.000,00 il tasso applicabile è pari allo 0,50 in meno rispetto al tasso netto a credito con minimo 0,75%. Il tasso applicato sugli ulteriori € 26.645,69 sarà pari al tasso EURIBOR semestrale rilevato il 1/1 ed il 1/7 di ogni anno.

N.B. Il mutuo stipulato dal dipendente in servizio manterrà le stesse condizioni quando questi si ritirerà dal lavoro.

PRESTITI CHIROGRAFARI

A tutti i dipendenti a tempo indeterminato è concedibile un prestito chirografario di importo massimo pari a 1/5 del trattamento economico annuo.

Il tasso applicabile sarà pari all'1,50% in meno del tasso lordo a credito (tasso minimo 0,75%).

Può essere richiesta solo da dipendenti con anzianità di servizio di almeno due anni e non da pensionati C.R.Asti, i quali però continueranno a rimborsare il debito residuo secondo quanto concordato alla stipula.

La durata del prestito è di 5 o 10 anni, con possibilità di rinnovo o estinzione dopo 2 anni dall'erogazione.

