

**VERBALE DI ACCORDO 27 APRILE 2006**

Il giorno

TRA

La **CASSA DI RISPARMIO DI ASTI S.p.A.**, rappresentata dal Direttore Generale Dott. Claudio Corsini , assistito dal Capo Servizio Personale, Rag. Bolla Balserino,

E

Le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

DIRCREDITO      rappresentata dai sigg.ri .....  
.....

FALCRI            rappresentata dai sigg.ri .....  
.....

FIBA/CISL        rappresentata dai sigg.ri .....  
.....

FISAC/CGIL      rappresentata dai sigg.ri .....  
.....

UILCA/UIL        rappresentata dai sigg.ri .....  
.....

## **PREMESSO**

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

## **E PREMESSO ALTRESI'**

Che le Parti in data 27.04.2006 hanno sottoscritto, ai sensi dell'art. 23 "Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate" del C.C.N.L. 12 marzo 2005, un verbale di accordo sul Contratto Integrativo Aziendale per il personale appartenente alle aree Professionali ed alla categoria Quadri Direttivi

**Si è raggiunta la seguente intesa**

## Art. 1 - Assunzioni

Le assunzioni del personale avverranno ai sensi del C.C.N.L..

In caso di selezione aziendale per l'assunzione di personale, anche per le filiali situate sia fuori provincia sia fuori regione, le RSA saranno informate circa i criteri stabiliti ed ai lavori delle commissioni esaminatrici dovrà essere garantita almeno la presenza di un rappresentante sindacale per ciascuna delle RSA stipulanti il presente Accordo.

Le RSA potranno essere presenti in tutte le fasi della selezione, dall'esame delle domande alla verifica della graduatoria, che sarà visionabile presso la funzione del personale.

Il personale neoassunto destinato agli sportelli operativi avrà una prima collocazione di almeno 4 mesi, presso dipendenze con almeno 3 dipendenti in organico e sarà particolarmente seguito qualora adibito a mansioni di sportello.

Al personale neoassunto dovrà essere garantito un corso di inserimento/addestramento di almeno 4 settimane di cui 2 da realizzarsi prima di iniziare lo svolgimento della mansione di cassiere o terminalista-cassiere. All'interno delle prime due settimane avverrà l'informativa sindacale.

In caso di mancanza del corso iniziale il dipendente neoassunto non potrà essere adibito alla mansione di cassiere/terminalista-cassiere.

Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, di cui all'art. 25 del CCNL 12.02.2005, 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.

Il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è beneficiario di tutte le norme aziendali in vigore.

L'azienda s'impegna a comunicare preventivamente alle R.A.S. aziendali l'eventuale adozione del contratto di inserimento.

### Nota a verbale

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

## Art. 2 - Inquadramenti

La mansione di terminalista cassiere deve essere ricoperta da personale impiegatizio appartenente almeno al Livello 1° della 3<sup>a</sup> Area Professionale E DA PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO

I passaggi da una classe tabellare ad un'altra avranno decorrenza dal 1° giorno del mese in cui maturano.

### **Art. 3 – Avanzamenti di carriera**

A. Per il personale, appartenente alla 3<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> Area professionale dopo 10 anni di permanenza nel 3° Livello.

**Art. 4 – Benefici economici per il personale appartenente alla 2 A. P. -1° e 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 1.7.2006:

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

## **Art. 5 – Classificazione delle dipendenze**

A far tempo dal 1° luglio 2006 la classificazione delle dipendenze, verrà effettuata in base al numero di addetti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, e prevederà i seguenti inquadramenti:

### **Per i Direttori**

oltre 9 risorse	Quadro Direttivo 4° livello
da 6 a 9 risorse	Quadro Direttivo 3° livello
da 4 a 5 risorse	Quadro Direttivo 2° livello
fino a 3 risorse	Quadro Direttivo 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 12 di inserimento)
da 6 a 7 risorse	3 <sup>a</sup> Area Prof. 4° livello (mesi 18 di inserimento)
da 4 a 5 risorse	3 <sup>a</sup> Area Prof. 3° livello (mesi 24 di inserimento)

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.

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

Al termine del periodo di inserimento il dipendente confermato acquisirà il previsto livello. Qualora il dipendente non completasse il periodo di inserimento cesserà di essere corrisposta la prevista indennità.

Il periodo di inserimento va portato a termine, salvo il caso di verifica negativa da parte dell'azienda o di richiesta dell'interessato. In caso di lunga malattia o maternità, il periodo di inserimento è temporaneamente sospeso e riprenderà al rientro in servizio.

L'anzianità minima di servizio del dipendente soggetto al periodo di inserimento è fissata in anni quattro.

Gli avanzamenti di carriera verranno comunicati alle R.A.S. aziendali con apposita comunicazione scritta semestrale.

Presso qualsiasi sportello operativo dovrà essere garantito durante l'orario di sportello una presenza di almeno 2 dipendenti.

In fase di prima applicazione verrà considerato l'organico al 1° luglio 2006 (allegata tabella), i relativi inquadramenti decorreranno dal 1° luglio 2006 e verranno posti in liquidazione entro il 31 ottobre 2006.

Le filiali a Direzioni 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<sup>a</sup> area professionale – 3° livello retributivo, al vice è corrisposta una indennità di Vice Direzione finché svolgerà detto incarico.

L'importo è pari al 50% dell'indennità di Direzione delle filiali con organico da 0 a 3.

#### Nota a verbale

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

## **Art. 6 – 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. 66 del CCNL il lavoratore verrà informato periodicamente, nell'arco dell'anno, circa il merito della valutazione.

## Art. 7 – 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. 102 C.C.N.L., 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. 47 C.C.N.L. 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.

Il dipendente in carico ad una filiale od agenzia che abbia subito una rapina, potrà, a sua richiesta, ottenere in tempi brevi il trasferimento.

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. 8 – Formazione

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 63 del C.C.NL. vigente, 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. 9 – 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:

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

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. 49, 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. 10 – 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 del 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<sup>a</sup> mensilità.

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

- 270% delle voci fisse da tabelle al 31.12.99 (stipendio – carica – scatti) rivalutato delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.;
- L. 1.400.000 ( € 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 31.12.99 relative ai Funzionari di grado minimo (stipendio – carica) rivalutato delle percentuali di aumento previste dal C.C.N.L.;
- L. 1.400.000 ( € 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 calcolato 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 sarà mensilizzata a decorrere dal 1° gennaio 2007.

L'azienda provvederà ad esplicitare una nuova metodologia di calcolo del premio di rendimento, che verrà concordato con le OO.SS..

## Art. 11 – Assegno di anzianità nel grado

A) Al personale assunto entro il 01.11.1999 appartenente alla 3<sup>a</sup> Area Professionale 4° livello compete un assegno di anzianità nel grado da attribuirsi in base ai seguenti criteri:

	<b>Euro</b>
<b>Dopo 4 anni</b>	<b>568,10</b>
<b>Dopo 8 anni</b>	<b>1.032,91</b>
<b>Dopo 12 anni</b>	<b>1.549,37</b>

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<sup>a</sup> Area professionale 3° 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° Area Prof. 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 sopracitate maggiorazioni cesseranno in caso di promozione a categorie superiori.

D) Gli impiegati appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area Professionale 4° Livello a cui, ai sensi del decaduto accordo 15.4.85 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° e 2° Livello, nelle misure in essere al momento della promozione a Quadro Direttivo. Le sopracitate maggiorazioni non verranno più corrisposte in caso di promozione alla categoria Quadri Direttivi di 3° e 4° Livello.

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

## **Art. 12 - 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. 13 – Indennità

### Indennità di Direzione di Filiale

L'indennità di Direzione della Filiale sarà corrisposta, dal 1° luglio 2006, per dodici mensilità, nella misura di:

Euro	CATEGORIA
350,00	Con oltre 6 risorse
275,00	Con 4 e 5 risorse
200,00	Fino a 3 risorse

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 alla concorrenza dell'indennità mensile.

### Indennità auto

Agli addetti in via permanente alla guida di autovetture dell'Azienda sarà corrisposta, per dodici mensilità, l'indennità di **€ 25,82**.

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

### Indennità Locali Sotterranei

Al personale che svolga in via permanente la propria mansione in locali sotterranei verrà corrisposta una indennità, per dodici mensilità, di **€ 77,47**.

### Indennità di Reperibilità

Ai sensi dell'art. 34 del C.C.N.L. 12.2.2005 al personale cui viene richiesta la Reperibilità verrà corrisposta, per ogni giorno, una indennità di **€ 29,08**.

### Ex indennità CED

Ai sensi dell'accordo 28.03.95 e della convenzione integrativa del 11.12.97 al personale in organico all'ex Servizio Sistemi Informativi alla data del 28.03.95 viene riconosciuta una indennità denominata "ad Personam" congelata nell'importo percepito, quale indennità CED, alla richiamata data del 28.03.95, e non assorbibile nel tempo ad alcun titolo.

### **Indennità di rischio**

Al personale incaricato del servizio di cassa o di custodia pegni vengono corrisposte le indennità previste dalla tabella che segue.

		<b>Euro</b>
<b>Piazze di 1^ Categoria</b>	Cassa sino a 5 ore	<b>139,28</b>
	Cassa tra 5 e 6 ore	<b>167,14</b>
	Cassa oltre 6 ore	<b>186,64</b>
<b>Piazze di 2^ Categoria</b>	Cassa sino a 5 ore	<b>104,45</b>
	Cassa tra 5 e 6 ore	<b>125,33</b>
	Cassa oltre 6 ore	<b>139,96</b>
	Altri cassieri / Retrocassa	<b>70,64</b>
	Aiuto Cassiere /Pers. 2^ Area	<b>40,02</b>

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.

### **Rimborso spese auto**

Il rimborso spese auto per i viaggi effettuati dal dipendente su autovettura propria, sarà calcolato in ragione del 35% del prezzo al litro della benzina tipo super (per ogni Km percorso, per percorsi sino a 300 Km complessivi, con revisione semestrale a marzo e settembre).

Fermo restando il rimborso in ragione del 35% del prezzo al litro, l'uso del mezzo proprio per percorsi superiori dovrà essere preventivamente autorizzato dalla direzione.

### **Indennità di disagio**

A tutti i dipendenti viene riconosciuta un'indennità di disagio, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, in ragione percentuale del prezzo al litro della benzina verde (con

revisione semestrale a marzo e settembre) per ogni Km intercorrente dalla residenza/domicilio abituale alla sede di lavoro, con franchigia di 30 Km complessivi (per andata e ritorno), calcolata a decorrere dal 1° gennaio 2007, secondo la scalettatura della distanza esposta nella tabella sottoindicata:

fino a Km 40	18% del prezzo della benzina
da Km 41 a Km 50	25% del prezzo della benzina
da Km 51 a Km 80	35% del prezzo della benzina
da Km 81 a Km 100	45% del prezzo della benzina
oltre Km 100	50% fermo restando il limite della franchigia.

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, ai sensi della normativa vigente, applicherà in base alle risultanze dei mezzi utilizzati gli assoggettamenti contributivi e fiscali ove previsti.

L'importo è da intendersi lordo, comprensivo di spese autostradali, assoggettabile a contributi e trattenute fiscali, non utile per la previdenza complementare ove non rientrante per i relativi statuti, non utile ai fini del TFR essendo corrisposto a titolo di rimborso spese, non utile al fine degli altri istituti contrattuali (trattamento economico ferie, festività, premio aziendale, ecc.).

L'indennità di disagio dopo ogni variazione è corrisposta a decorrere dal 1° del mese successivo.

Per abitazione s'intende l'effettiva stabile residenza certificata anagraficamente o il domicilio certificato anagraficamente, non si considerano variazioni temporanee di residenza (estiva, invernale, ecc.).

Per distanza s'intende distanza oggettiva da centro a centro secondo la tabella Aci-Touring e secondo la normativa di accordo sulle trasferte già stipulato dall'ABI.

La distanza è la minore risultante tenendo conto di strade di normale percorribilità.

Eventuali trattamenti di miglior favore, già in essere, resteranno in vigore fino alla prossima variazione.

Fino al 31 dicembre 2006 troverà applicazione la precedente normativa.

## **Art. 14 - Tutela del lavoratore**

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

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. stipulanti il presente Accordo e l'adesione del personale a detta visita è volontaria.

### **Norma transitoria:**

Entro il 31.12.2006 dovranno essere concordati con le RSA i nuovi criteri per l'effettuazione delle visite mediche.

## **Art. 15 – Benefici per gli studenti lavoratori**

Ai sensi dell'art. 53 del C.C.N.L. 12.2.2005 i lavoratori studenti che dovranno sostenere prove di esame relative 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 C.C.N.L. 19.12.94), 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. 53 comma 3 del C.C.N.L. 12.2.2005 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 a 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:

	<b>Euro</b>
<b>Scuola Media Inferiore</b>	<b>190,00</b>
<b>Scuola Media Superiore</b>	<b>760,00</b>
<b>Diploma di c.d. Laurea Breve</b>	<b>1.140,00</b>
<b>Diploma di Laurea</b>	<b>1.520,00</b>

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. 16 - Provvidenze per i figli studenti dei lavoratori**

Ai sensi dell'art. 60 del C.C.N.L. 12.2.2005 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:

### **Decorrenza anno scolastico 2006-2007**

<b>Euro</b>	
<b>100,00</b>	Per bambini iscritti all'asilo nido/scuola materna/scuola elementare
<b>270,00</b>	Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado o dei primi 3 anni di conservatorio
<b>380,00</b>	Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado o dei successivi anni di conservatorio
<b>760,00</b>	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.
<b>1.140,00</b>	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 dal 2° comma e seguenti dello stesso art. 54 C.C.N.L. 12.2.2005 con specifico riguardo alle maggiorazioni 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:

<b>Euro</b>	
<b>90,00</b>	Per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado o dei successivi anni di conservatorio
<b>140,00</b>	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.

## Art. 17 - Divise e grembiuli

La divisa ed i grembiuli vengono dati al personale, appartenente alla 2<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> Area Professionale 2° e 1° Livello - escluso il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, la dotazione sarà opportunamente adeguata.

## **Art. 18 - 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 presente 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.

L'azienda garantisce a tutto il personale una copertura assicurativa sanitaria versando, a decorrere dal 1° luglio 2006, un importo pro capite annuo € 483,21.

## Art. 19 - Buono pasto

A) L'Azienda corrisponde a ciascun dipendente appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, per ogni giorno di effettiva e completa presenza in servizio, un Buono Pasto individuale del valore di €5,50.

A decorrere dal 1° luglio 2006 il Buono Pasto acquisirà il valore di €6,00.

Il buono mensa 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.

A decorrere dal 1° gennaio 2007 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 "buono mensa".

C) Il rilascio dei buoni mensa 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 s'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 handicappati;
- 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. 49 del C.C.N.L. 12.02.2005 vengono definiti come segue:

- per nascita od adozione di un figlio, 1 giorno, nel giorno dell'evento;
- per morte del coniuge, dei genitori o di parenti entro il secondo grado, 2 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 01.11.1999 in possesso dei seguenti diplomi di laurea:

- Economia e Commercio o equiparati;
- Giurisprudenza;
- Ingegneria (Limitatamente alle esigenze dell' Ufficio Tecnico);
- Scienze politiche;
- Informatica (limitatamente agli addetti alla mansione specifica)

Qualora l'azienda richieda, per esigenze di servizio, al personale dipendente, l'iscrizione ad appositi albi professionali la maggiorazione prevista sarà:

- del 20% per il personale in possesso della laurea.;
- Del 10% negli altri casi.

## **Art. 23 – 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 **€ 150.000,00**.

Il tasso applicato sugli ulteriori **€ 51.645,69** sarà pari al tasso EURIBOR semestrale rilevato il primo giorno lavorativo dei mesi di gennaio e di luglio di ogni anno.

Durata massima anni 25.

Le ulteriori condizioni sono quelle stabilite dal regolamento oggi vigente.

Mantenimento del rapporto debitorio anche dopo il collocamento a riposo.

Le posizioni già in essere e soggette a modifica verranno rilevate e comunicate agli interessati per gli opportuni adeguamenti a decorrere dal 1° luglio 2006.

### **Apertura di credito**

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

	<b>Euro</b>
<b>Anzianità fino a 5 anni</b>	<b>3.615,20</b>
<b>Anzianità oltre 5 fino a 10 anni</b>	<b>6.713,94</b>
<b>Anzianità oltre 10 anni</b>	<b>10.000,00</b>

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%.

Le condizioni applicate ai dipendenti sono quelle riportate nell'allegata tabella.

## **Art. 24 – Previdenza Complementare**

La quota di contributo versato dall'Azienda al conto individuale, per il personale assunto dopo il 01.01.1991 ed iscritto al Fondo Complementare ai sensi dell'accordo 31.03.1998, è pari al 3%.

### Nota a verbale

L'azienda si attiverà al fine di poter iscrivere al Fondo Complementare il personale assunto con contratto di apprendistato.

## **Art. 25 – Eccedenze di Cassa**

Ai sensi art. 33 CCNL 12.2.2005 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/capi servizio) per la determinazione degli oneri del personale da imputare alle varie dipendenze/uffici.

## **Art. 27 – Bacheca sindacale**

L'Azienda consentirà l'utilizzo di un apposito spazio sulla intranet aziendale a disposizione di tutte le RAS aziendali con onere a loro carico.

## **Art. 28 – Responsabilità sociale**

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 tale proposito si sottolinea:

- 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.

- **RACCOMANDAZIONE**

Ai sensi art. 44 C.C.N.L.12.02.2005 e Protocollo sullo 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.

Il presente accordo sostituisce integralmente quanto già previsto in materia sia dall'ex C.I.A. 07.09.2001 sia da qualsiasi altro accordo aziendale.