

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CIA 2004-2007

Premesso che il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Intra nella seduta dell'11 dicembre 2006 ha deliberato le linee guida e lo stanziamento finanziario per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, scadente il 31.12.2007,

il giorno 28 dicembre 2006 presso la Sede Centrale della Banca Popolare di Intra in Verbania Intra

tra

la Banca Popolare di Intra, rappresentata dal Direttore Generale Dr.Grassano Giuseppe e dall'Area Risorse nelle persone dei Signori Copiatti Paolo, Aicardi Piero e Grieco Antonella

e

- la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Parola Ivano, Rapp Arrigo, Porta Emanuela, Comparini Nives e Ruffoni Luca
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicuratori (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cattano Corrado, Boni Giampiero e Monti Luisa.

Si da luogo alla firma del Contratto Integrativo Aziendale della Banca Popolare di Intra, e degli allegati accordi, che, se non espressamente diversamente previsto, avranno decorrenza dalla firma del medesimo.

Si conviene che parte integrante del presente Contratto Integrativo Aziendale risulteranno, previa delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Intra, l'accordo sul Premio Aziendale e il "Protocollo sull'attività commerciale e le relative relazioni industriali", allegato in bozza.

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

Articolo 1
INQUADRAMENTI

In aggiunta a quanto previsto dal C.C.N.L. vigente, vengono individuati ulteriori inquadramenti, come da unite tabelle che formano parte integrante del presente articolo; tali inquadramenti conseguono all'acquisizione degli specifici requisiti professionali che caratterizzano le singole posizioni di lavoro.

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Capo Area	dirigente		
Responsabile Mercato Imprese	QD4		
Responsabile Coordinamento Operativo	QD2		
	QD3	dopo 1 anno nel ruolo	
Responsabile Mercato Privati	QD2		
	QD3	dopo 1 anno nel ruolo	
Addetto Private di Area	QD1		
	QD2	dopo 3 anni nel ruolo	
Addetto Segreteria Area	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni	Supportano le direzioni delle aree anche nella predisposizione delle pratiche di fido e delle proposte di gestione accordi che pervengono in area
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A III L	dopo 5 anni nel ruolo	
	III A IV L	cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto segreteria Sede	
Direttore di Sede	QD4		
Vice Direttore di Sede	QD3		
Direttore di Succursale	QD4 con almeno 10 addetti		
	QD3 con meno di 10 addetti		
Vice Direttore di Succursale	QD2 con almeno 10 addetti	dopo 4 mesi nel ruolo	Collaborano con il Direttore in ogni sua attività sostituendolo in caso di assenza.
	QD1 con meno di 10 addetti		
Direttore d'Agenzia di 1A	QD2 QD3	dopo 2 anni nel ruolo	
Vice Direttore Agenzia di 1A	QD1 con stabilmente almeno 6 addetti III A/IV L con stabilmente almeno 5 addetti		Incaricati di coadiuvare il responsabile, e in caso di assenza stabilmente sostituirlo, purché ne esplichino <u>tutte</u> le varie funzioni e sempre che gli elementi stabilmente addetti siano almeno 5.
Direttore d'Agenzia di 2A	QD1 QD2	dopo 2 anni nel ruolo	
Vice Direttore Agenzia di 2A	III A IV L con almeno 5 addetti in via continuativa		Incaricati di coadiuvare il responsabile, e in caso di assenza stabilmente sostituirlo, purché ne esplichino <u>tutte</u> le varie funzioni e sempre che gli elementi stabilmente addetti siano almeno 5.
DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: nelle agenzie con 4 addetti l'azienda si impegna ad inserire in organico almeno un addetto di III A/III L con facoltà di sostituire il Direttore in caso di assenza			

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Coordinatore Amministrativo Sedi	QD1 QD2	dopo 3 anni nel ruolo	Rispondono integralmente del settore esecutivo e della front-line della Sede, oltre che della gestione e della crescita professionale degli addetti assegnati
	<p>DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: nelle sedi in cui il Coordinatore Amministrativo abbia almeno 10 collaboratori in organico in via continuativa, l'azienda si impegna ad inserire in organico almeno un addetto di III A/IV L che di norma sarà chiamato a sostituire il Coordinatore Amministrativo.</p> <p>NORMA TRANSITORIA: i collaboratori che, prima della ristrutturazione in aree territoriali della rete commerciale, ricoprivano l'incarico di coordinatore esecutivo di sede saranno chiamati a coadiuvare il coordinatore amministrativo</p>		
Coordinatore dell'Esecutivo Succursali (solo per Gravelona Toce)	III A IV L	dopo 4 mesi nel ruolo	Rispondono del corretto funzionamento di tutto l'esecutivo della dipendenza curando anche la gestione e la crescita professionale degli addetti
Addetti Segreteria Sedi	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto segreteria di Area, oltre a quella maturata nel ruolo di addetto commerciale fidi previo periodo di affiancamento di massimo 6 mesi	Assistono le direzioni delle sedi nei rapporti con la clientela e nella gestione del rischio, istruiscono autonomamente pratiche di mutuo e gestiscono le garanzie
Addetti Estero Sedi	III A/II L III A/III L	dopo 1 anno nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo	In possesso di competenze in materia di estero che consentano di svolgere in totale autonomia tale attività
Terminalisti cassieri (c.d.principali) di Sede	III A II L con 2 casse III A III L con 3 casse III A IV L con più di 3 casse	dopo 4 mesi nel ruolo	Incaricati, oltre che della gestione dei valori in genere e della riserva contanti, di assistere e coadiuvare gli altri cassieri
Terminalista cassiere unico	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo	Titolare del servizio di cassa strutturato su un solo sportello
Massa manovra (personale utilizzato in sostituzioni per almeno 10 gg. al mese e per 3 mesi all'anno purché sappia ricoprire almeno il servizio di cassa)	III A/II L	dopo 2 anni nel ruolo	Personale come tale individuato negli organigrammi, ove utilizzato in sostituzioni per almeno 10 giorni al mese e per 3 mesi nell'arco dell'anno solare e purché sappia ricoprire almeno il servizio di cassa
Massa manovra (utilizzato per sostituzioni di titolari di dipendenze per almeno 40 gg. Lavorativi all'anno purché sappia ricoprire almeno 3 servizi)	III A/IV L	dopo 2 anni nel ruolo	Come sopra purché sappia ricoprire almeno 3 servizi e venga utilizzato anche per sostituire i titolari di dipendenze per almeno 40 giorni lavorativi nel corso dell'anno solare

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Operatori commerciali retail Sedi	<p>III A II L III A III L III A IV L indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e QD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione</p>	<p>dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca >5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo</p> <p>cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nei ruoli di addetti commerciali; oltre che con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto di segreteria di Sede. Per i soli operatori commerciali retail di Sede si concorda che il periodo di affiancamento previsto per l'intero regolamento degli inquadramenti è elevato sino al massimo di 12 mesi per i dipendenti neo-inseriti che siano in possesso al momento della assegnazione di competenze solo di natura amministrativa e/o di front office. In tale caso i secondi sei mesi verranno successivamente comunque computati come anzianità ai fini del successivo percorso di carriera.</p>	<p>In possesso di competenze in materia di finanza e di prodotti/servizi, forniscono, in un'ottica di sviluppo, consulenza alla clientela Retail "non assegnata".</p>
Addetti commerciali imprese Sedi e Succursali	<p>III A II L III A III L III A IV L indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e QD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione</p>	<p>dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca >5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo</p> <p>cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di operatore commerciale, addetto commerciale imprese e sviluppo; oltre che nel ruolo di addetto di segreteria di Sede e di Area previo periodo di affiancamento di 6 mesi.</p>	<p>In possesso di complete competenze in materia di crediti, operando in gruppo, promuovono, sviluppano e gestiscono globalmente segmenti di clientela imprese loro assegnata.</p>

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Addetti commerciali retail-private Sedi e Succursali	III A II L III A III L III A IV indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e QD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca >5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di operatore commerciale, addetto commerciale imprese e sviluppo; oltre che nel ruolo di addetto di segreteria di Sede e di Area previo periodo di affiancamento di 6 mesi	In possesso di complete competenze in materia di finanza, operando in gruppo, promuovono, sviluppano e gestiscono globalmente segmenti di clientela retail-private loro assegnata.
Addetti sviluppo commerciale Sedi	III A II L III A III L III A IV indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e QD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca >5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di operatore commerciale, addetto commerciale imprese e retail-private	In possesso di complete competenze in materia di finanza sviluppano l'acquisizione di nuova clientela retail e lo sviluppo patrimoniale dei clienti retail già acquisiti.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: l'azienda si impegna a riconoscere un periodo di affiancamento iniziale di durata massima di 6 mesi nel computo dell'anzianità utile al raggiungimento degli inquadramenti previsti nei percorsi di carriera.
In tale periodo i dipendenti verranno identificati dalla dicitura "addetti in affiancamento".
L'azienda si impegna a confermare in forma scritta l'incarico ai dipendenti neo-inseriti in affiancamento nel ruolo che preveda un percorso di carriera da CIA; tale informativa è a cura dell'Area di competenza e dovrà prevedere la data di assegnazione che dovrà essere indicata negli organigrammi. L'azienda ha comunque la possibilità di assegnare il dipendente ad altro incarico che non dia diritto al cumulo di anzianità, e in questo caso tale periodo è scomputabile dall'anzianità utile per il percorso di carriera.
Tutti quei collaboratori per i quali non è previsto o non è possibile inserirli in percorsi di carriera individuati dal CIA verranno individuati con la dicitura di "addetti amministrativi".

NORMA TRANSITORIA: per i colleghi attualmente inseriti tra gli "altri addetti" l'azienda si impegna ad analizzare le singole situazioni. Per quelli in posizione quali "addetti in affiancamento" da più di 6 mesi l'azienda riconoscerà la data del 1° luglio 2006 come data iniziale di conferimento incarico ai fini del computo dell'anzianità utile al raggiungimento del livello di inquadramento previsto dal percorso di carriera individuato

NORMA TRANSITORIA: per i colleghi attualmente inseriti nei percorsi di carriera che sono stati oggetto di revisione in questa occasione, si concorda che chi sarebbe stato promosso entro il 31 maggio 2007 mantiene il diritto alla promozione nei termini del CIA precedente; per tutti gli altri la promozione verrà riconosciuta in funzione della nuova normativa mantenendo ferma l'anzianità nel ruolo già indicata negli organigrammi.

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	declaratorie
Responsabile Servizi di Direzione	QD4		
Responsabile Ufficio Negoziazione	QD2	dopo 4 mesi nel ruolo	Coordinando i suoi collaboratori, assiste la rete commerciale delle società del Gruppo con consulenza sui mercati finanziari e cura i rapporti con le controparti istituzionali.
Responsabile Ufficio Tesoreria e Cambi	QD2	dopo 4 mesi nel ruolo	Sovrintende la gestione delle politiche di impiego e di raccolta della liquidità della Banca, operando sui relativi mercati italiani e esteri, nel rispetto delle decisioni assunte dal Comitato Finanza.
Addetti Servizio Commerciale Privati - Imprese	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo	Ove gestiscano autonomamente lo sviluppo di specifici prodotti e servizi, svolgendo un ruolo propulsivo e di controllo degli obiettivi anche reddituali e fornendo adeguata consulenza alla rete.
Addetti Servizio Marketing	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo	Ove analizzino autonomamente le esigenze del mercato, studino la fattibilità e la convenienza di nuovi prodotti e servizi, promuovano l'immagine, la pubblicità e la comunicazione della Banca.
Addetti Private Banking	III A IV L QD1 QD2	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo	Svolgono attività di private banking nei confronti di clientela di elevato target con esigenze di personalizzazione del servizio e di assistenza in campo finanziario.
Addetti Ufficio di Negoziazione	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo	Svolgono attività di assistenza della rete commerciale per le società del Gruppo, con consulenza sui mercati finanziari
Addetti Consulenza Comm.le Serv.Estero	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo	Prestano alle dipendenze e, per conto di queste e della Direzione Centrale, alla clientela consulenza commerciale in tutto il settore estero

1

Responsabili Uffici Centrali	III A III L con meno di 4 addetti III A IV L con addetti da 4 a 6 addetti QD1 con almeno 7 addetti	dopo 4 mesi nel ruolo	Ove rispondano dell'attività di uffici della Direzione Centrale e che nell'ambito delle direttive ricevute ne programmino l'attività, controllino i risultati e gestiscano le risorse assegnate
Addetti Servizio Crediti Ordinari	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto commerciale fidi	Ove siano incaricati di esaminare autonomamente e di esprimere valutazioni sulle proposte di fido
Addetti Servizio Crediti Speciali	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo	Ove incaricati di fornire consulenza a dipendenze e clientela in almeno 3 rami di attività del Servizio, intrattenendo altresì rapporti con Istituti di Credito Speciale o Enti vari
Addetti Servizio Contenzioso	III A III L III A IV L QD1	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo	In grado, in autonomia, di valutare, impostare e sviluppare azioni di recupero crediti.
Addetti Servizio Legale e Normativa	III A III L III A IV L QD1	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo	In grado, in autonomia, di valutare, studiare e predisporre ogni tipo di normativa contrattualistica, redigere circolari in merito, fornendo pareri, interpretazioni e consulenza alla rete e alle strutture di Direzione
Addetti Servizio Gestioni Private-GPM/GPF	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo	Collaborano con il preposto nella gestione dei patrimoni della clientela, provvedendo autonomamente all'analisi delle singole posizioni
Addetti Tesoreria e Cambi	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo	Ove curino operativamente le posizioni della Banca relativamente alle esigenze di tesoreria e cambi, sia in euro che in divisa.

Analisti di Organizzazione anche procedurali	III A III L III A IV L QD1	dopo 1 anno nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo	Incaricati di eseguire in via autonoma o come responsabili di progetto, analisi e realizzazione di procedure organizzative complesse o dai contenuti oggettivamente importanti
Sistemisti DOSI	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo	Incaricati di seguire la pianificazione, lo sviluppo e la costante efficienza degli strumenti informatici (hardware, software, reti telematiche).
Addetti Internal Audit	QD1 QD2	dopo 3 anni nel ruolo	Incaricati di esplicitare autonomamente anche funzioni ispettive esterne, in quanto titolari di apposita lettera di incarico e firmatari del relativo verbale ispettivo.
Responsabile Ufficio Supporto Unità Organizzative	QD1	dopo 4 mesi nel ruolo	
Addetti Supporto Unità Organizzative	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo	Ove assistano, in modo autonomo, le unità organizzative con competenze sulle procedure di tutti i settori
Responsabile Ufficio Cassa Centrale	QD1	dopo 4 mesi nel ruolo	Responsabile del coordinamento/supervisione del servizio trasporto valori ed approvvigionamento ATM non ubicati presso le dipendenze, della lavorazione diretta dei valori affidati in gestione alla cassa centrale
Addetti Servizio Risk Management	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo	In grado di svolgere autonomamente, in ottica di Basilea2, l'attività di controllo e di gestione dei relativi rischi
Analisti a distanza (antiriciclaggio, controllo crediti, reclami, supporto informatico)	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo	Analisti che effettuano attività di audit a distanza presso la Direzione di appartenenza senza effettuare verifiche all'esterno
Addetti Servizio Tecnico e Sicurezza	III A III L III A IV L QD1	dopo 1 anno nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo	In grado di gestire autonomamente progetti e realizzazioni inerenti la ristrutturazione e/o realizzazione di nuove unità operative.

Responsabile Ufficio Tecnico del Servizio Centro Mutui	QD1		Risponde dell'attività complessiva di perizia degli immobili, svincoli e frazionamenti dei mutui edilizi.
Addetti Ufficio Tecnico del Servizio Centro Mutui	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità aziendale > 3 anni dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo	In grado di predisporre autonomamente perizie su immobili, sia residenziali che industriali, oltre che per svincoli e frazionamenti di mutui edilizi
Responsabile Ufficio Mutui Edilizi	QD1		Risponde della correttezza dell'attività di istruttoria tecnica e legale dei mutui edilizi
Addetti Ufficio Mutui Edilizi	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità aziendale > 3 anni dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo	In grado di predisporre autonomamente l'intera istruttoria relativa a pratiche di mutui edilizi (dal contratto condizionato fino a frazionamento e accollo.
Responsabile Ufficio Mutui Privati	QD1		Risponde della correttezza dell'istruttoria di delibera dei mutui a privati e del corretto perfezionamento dell'istruttoria legale. Promuove inoltre l'attività commerciale di tale tipologia di prodotto
Addetti Ufficio Mutui Privati	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità aziendale > 3 anni dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo	In grado di effettuare le necessarie verifiche sulle proposte/delibere di mutui ipotecari a privati, e di predisporre autonomamente le pratiche notarili per il perfezionamento degli stessi
Addetti uffici centrali	III A I L		Addetti che non rientrano in altro ruolo previsto dal CIA, con esclusione del personale assunto con mansioni di commesso/ausiliario
DICHIARAZIONE DELLE PARTI			
Al verificarsi di modifiche della struttura organizzativa e/o normativa di legge le parti si impegnano ad attivare la Commissione Inquadramenti al fine di proporre al CDA un adeguato percorso di carriera per Responsabili di Uffici ad elevato livello di specializzazione di nuova costituzione o attualmente in fase di ristrutturazione o perché interessati da modifiche normative.			
DICHIARAZIONE DELLE PARTI			
Al verificarsi di modifiche della struttura organizzativa e/o normativa di legge le parti si impegnano ad attivare la Commissione Inquadramenti al fine di proporre al CDA un adeguato percorso di carriera per Addetti di Uffici ad elevato livello di specializzazione di nuova costituzione o attualmente in fase di ristrutturazione o perché interessati da modifiche normative.			

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda corrisponderà ai titolari di Dipendenze un'indennità di reggenza così determinata:

- euro 400,00 lordi mensili ai Direttori di Succursale con inquadramento di QD3
- euro 300,00 lordi mensili ai Direttori di Agenzia il cui organico (compreso il titolare) è composto in via continuativa da almeno 4 elementi.
- euro 200,00 lordi mensili ai Direttori di Agenzia il cui organico (compreso il titolare) è composto in via continuativa da meno di 4 elementi.

Tale indennità, strettamente collegata alla posizione ricoperta, cessa col cessare delle funzioni e non spetta in caso di assenza dal servizio.

L'indennità in parola resta ovviamente assorbita nel miglior trattamento inerente alla qualifica superiore che l'interessato venisse a conseguire.

Analogo trattamento verrà riservato, proporzionalmente alle giornate di incarico, al Personale chiamato a sostituire i titolari di dipendenze di cui sopra.

Resta inteso che la predetta indennità non compete ai titolari di dipendenza inquadrati nel IV livello retributivo dell'area Quadri Direttivi.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

1) Per il personale utilizzato come Massa di Manovra - presso la Sedi e/o presso la Aree Territoriali - che, esclusivamente per l'espletamento delle proprie funzioni, necessiterà di spostamenti con la propria auto, l'Azienda si impegna a fornire, a specifica richiesta, una polizza assicurativa "Kasko" con coperture e franchigie che verranno in seguito comunicate.

2) L'Azienda si impegna, salvo casi di motivata emergenza, ad immettere nella posizione di "terminalista cassiere unico" esclusivamente personale che abbia maturato almeno 3 mesi di esperienza in qualità di terminalista cassiere. OK

3) Coordinatore Amministrativo di Sede: per quanto riguarda le Sedi di nuova apertura, l'inquadramento verrà riconosciuto non prima di 2 anni salvo che non vengano coordinati stabilmente almeno 4 elementi.

4) Verrà riconosciuta l'indennità di rischio ai cassieri occasionali aumentando del 50% l'indennità base giornaliera e così sino alla concorrenza della prevista indennità mensile e questo sia per quanto concerne l'indennità ordinaria sia per le eventuali maggiorazioni.

DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

- Agli effetti degli inquadramenti si precisa che per tutti gli addetti a Servizi, Uffici e Settori di Direzione Centrale non specificatamente citati nel presente C.I.A. valgono le norme già stabilite dal CCNL 12/2/2005.

- L'Azienda provvederà a comunicare alle R.S.A i dati in essere circa i Servizi, gli Uffici e i Settori – come tali classificati dalla Direzione Centrale –, le Unità produttive interessate, il numero degli addetti, i nominativi, i relativi inquadramenti ed incarichi ed ove necessaria l'anzianità nel ruolo.

- L'incarico dell'Azienda di predisporre e coordinare il lavoro di altri Impiegati, nonché quello di svolgere specifiche mansioni, deve risultare dagli organigramma trasmessi alle R.S.A. previa lettera di incarico all'interessato.

- Le eventuali modifiche dell'organigramma che potranno intervenire saranno comunicate con cadenza mensile.

- L'Azienda precisa che, compatibilmente con le diverse esigenze operative ed a parità di condizioni, procurerà di accorpere gli Uffici ed i Settori secondo criteri di omogeneità.

- L'Azienda dichiara che per quanto attiene gli inquadramenti terrà presente le capacità professionali acquisite anche attraverso avvicendamenti e rotazioni e la partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale, nonché in termini di specifica competenza ed esperienza legate all'anzianità di permanenza nelle mansioni.

- Con specifico riferimento all'area Quadri Direttivi si ribadisce che si terranno presenti le capacità professionali acquisite anche mediante significativi avvicendamenti e rotazioni nell'ambito del settore e/o delle unità operative di appartenenza e/o di altre unità. Per quanto concerne i preposti e coordinatori, i corsi di formazione saranno anche indirizzati a fornire supporti utili alla gestione del Personale.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Viene istituita una **Commissione Inquadramenti** composta da massimo 9 membri nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A (massimo 3 per sigla) e dai rappresentanti dell'Azienda, in numero non superiore a 9, che si riunirà con cadenza semestrale a richiesta di una delle parti ed i cui compiti saranno:

- analisi e valutazione di nuovi modelli organizzativi e di nuove procedure, anche attraverso verifiche su filiali campione;
- identificazione delle nuove figure professionali;
- definizione di ulteriori nuove declaratorie collegate agli incarichi, alle mansioni professionali ed ai relativi inquadramenti;
- confronto sulle eventuali sperimentazioni in corso.

Le intese raggiunte dalla Commissione si considerano inserite nel Contratto Integrativo Aziendale

INDENNITA' PER DIPENDENTI CON ANZIANITA' SUPERIORE A 20 ANNI E CHE NON BENEFICIANO DA ALMENO 8 ANNI DI RICONOSCIMENTI

Si conviene che a tutto il personale (eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello e per i dirigenti) al verificarsi delle seguenti due condizioni:

- anzianità di servizio in Banca Popolare di Intra di almeno 20 anni (con riferimento alla data di assunzione a tempo indeterminato)
- decorsi 8 anni dall'ultima promozione

venga riconosciuto, sotto forma di "assegno di anzianità riassorbibile", un aumento retributivo annuo lordo pari al 50% della differenza retributiva tra l'attuale inquadramento e quello superiore, con l'intesa che la somma degli assegni di anzianità e/o di ad personam a qualsiasi titolo percepiti, non potrà superare il 100% della differenza retributiva tra i due livelli economici.

Per il personale inquadrato nel II livello retributivo dell'area Quadri Direttivi l'assegno di cui sopra non potrà superare il 50% dell'incremento minimo previsto dall'art.76 del CCNL 12/2/2005.

La Banca avrà facoltà di riassorbire la predetta indennità in occasione di successive promozioni, e/o riconoscimenti di "ad personam", fermo comunque il diritto del dipendente a mantenere inalterata la retribuzione lorda annua già percepita.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

Articolo 2

ASSEGNAZIONE VESTIARIO

I lavoratori della I e della II area professionale, nonché quelli che svolgono mansioni proprie del I e III livello retributivo della II area professionale, hanno diritto all'assegnazione dei seguenti capi di vestiario, utilizzabili esclusivamente per ragioni di servizio:

- ogni anno:
 - una divisa estiva entro il 30/4;
 - una divisa invernale entro il 30/9;
 - quattro camicie (di cui eventualmente due a maniche corte) e relative cravatte;
- ogni due anni: tre paia di scarpe;
- ogni tre anni: un cappotto o, a richiesta, un capo corto ed un impermeabile.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

Articolo 3
PREMIO DI RENDIMENTO

Atteso il disposto di cui al punto 2 del capitolo IX dell'accordo 11/7/1999 di rinnovo del C.C.N.L. che ha ridistribuito su 13 mensilità il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore, la quota eccedente resta in essere – per il solo personale in servizio presso la Banca Popolare di Intra alla predetta data – nelle conseguenti misure:

Livello inquadramento	Euro
Quadri Direttivi – II livello	202,97
Quadri Direttivi – I livello	204,52
III area professionale – IV livello	185,92
III area professionale – III livello	198,84
III area professionale – II livello	206,07
35III area professionale – I livello	207,10
II area professionale – III livello	213,30
II area professionale – I livello	218,98
I area professionale – livello unico	215,36

ferme restando le modalità di corresponsione già aziendaliamente in essere.

N.B.

- La corresponsione sarà effettuata non oltre il 30 aprile dell'anno cui il premio si riferisce
- La quota di premio di rendimento eccedente lo standard di settore non spetta ai lavoratori che abbiano conseguito per l'anno cui il premio si riferisce un giudizio professionale complessivo di sintesi negativo.
- In caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, o in caso di rapporto di lavoro "part-time", l'importo verrà proporzionalmente ridotto.
- In caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, tale importo spetta in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

Articolo 4 A)

PREMIO AZIENDALE

Come da accordo sottoscritto il 15 dicembre 2006 e qui allegato in stralcio, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 41 CCNL 12 febbraio 2005, l'azienda si impegna a concordare con le OO.SS. aziendali, entro il termine massimo del prossimo 15 gennaio, i parametri per determinare il premio aziendale che verranno inseriti nel CIA, fatta salva la relativa delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Intra.

Si conviene sin d'ora di mantenere nei meccanismi di calcolo, anche alla luce della normativa IAS, una formula equivalente, peraltro da ridefinire circa l'indicatore di redditività (simile all'ex-Risultato Lordo di Gestione), i parametri e le percentuali di variabilità.

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO AZIENDALE

E UNA TANTUM 2006

In Verbania Intra, in data 15 dicembre 2006,

TRA

la BANCA POPOLARE DI INTRA, rappresentata dal Dottor Grassano Giuseppe, in qualità di Direttore Generale e dai Signori Aicardi Piero, Copiatti Paolo e Grieco Antonella in rappresentanza dell'Area Risorse

la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Rapp Arrigo, Porta Emanuela, Comparini Nives e Ruffoni Luca

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicuratori (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Boni Giampiero, e Monti Luisa.

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 41 CCNL 12 febbraio 2005, l'azienda si impegna a concordare con le OO.SS. aziendali, entro il termine massimo del prossimo 15 gennaio, i parametri per determinare il premio aziendale che verranno inseriti nel CIA, fatta salva la relativa delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Intra.

Si conviene sin d'ora di mantenere nei meccanismi di calcolo, anche alla luce della normativa IAS, una formula equivalente, peraltro da ridefinire circa l'indicatore di redditività (simile all'ex-Risultato Lordo di Gestione), i parametri e le percentuali di variabilità.

Omissis

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO AZIENDALE PER IL RINNOVO DEL CIA 2004-2007

Articolo .4 B)

PREMIO AZIENDALE

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 41 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 12.2.2005, nonché dell'accordo sottoscritto il 28 dicembre 2006 in materia di rinnovo del CIA 2004-2007 nel quale si è convenuto di mantenere nei meccanismi di calcolo del premio aziendale, anche alla luce della normativa IAS, una formula equivalente, peraltro da ridefinire circa l'indicatore di redditività, i parametri e le percentuali di variabilità,

il giorno 1° febbraio 2007 presso la Sede Centrale della Banca Popolare di Intra in Verbania Intra

tra

la Banca Popolare di Intra, rappresentata dal Direttore Generale Dr.Grassano Giuseppe e dall'Area Risorse nelle persone dei Signori Copiatti Paolo, Aicardi Piero e Grieco Antonella

e

- la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Parola Ivano, Rapp Arrigo, Porta Emanuela, Comparini Nives e Ruffoni Luca
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicuratori (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cattano Corrado, Boni Giampiero, Monacelli Angelo e Monti Luisa.

si conviene che il premio aziendale relativo all'esercizio 2007 venga definito sulla base dei sottoindicati criteri:

a) modalità di calcolo:

M.I.

n. dip.ti

dove:

M.I. = Margine di Intermediazione, voce 120 del conto economico, dedotta in caso di valore negativo (aggiunta in caso di valore positivo) la voce 130 del conto economico (rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di crediti, attività finanziarie, altre operazioni finanziarie); tale voce 130 comunque per la determinazione del M.I. rettificato non potrà avere un valore assoluto superiore allo 0,75% del monte impieghi (voce 70 dello stato patrimoniale, Crediti verso clientela) al 31.12.2007.

n. dip.ti = riferito alle categorie destinatarie del presente C.I.A., in forza - a qualsiasi titolo - al 31/12 dell'anno di riferimento, calcolato sulla base della media dei dipendenti in forza all'1/1 e al 31/12 tenendo conto dei dipendenti a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato

cui applicare le percentuali variabili come segue:

per M.I. compreso tra 80 e 100 milioni verrà riconosciuto un premio di € 1.250

1,30% per la fascia di M.I. tra 100.000.001 e 135 milioni

1,50% per la fascia di M.I. tra 135.000.001 e 140 milioni

1,75% per la fascia di M.I. tra 140.000.001 e 150 milioni

2,00% per la fascia di M.I. tra 150.000.001 e 155 milioni

2,25% per la fascia di M.I. tra 155.000.001 e 160 milioni

2,50% per la fascia di M.I. tra 160.000.001 e 165 milioni

2,75% per la fascia di M.I. tra 165.000.001 e 170 milioni

3,00% per la fascia di M.I. tra 170.000.001 e 175 milioni

3,25% per M.I. superiori a 175 milioni

b) criteri per l'erogazione:

il premio aziendale, come sopra determinato, viene attribuito all'impiegato del III livello della III Area Professionale e verrà riparametrato secondo la scala parametrica vigente al momento dell'erogazione, che allo stato attuale risulta essere la seguente:

IV liv.	area Quadri Dir.	232,56
III liv.	area Quadri Dir.	196,80
II liv.	area Quadri Dir.	175,70
I liv.	area Quadri Dir.	165,20
IV liv.	III Area Prof.	144,75
III liv.	III Area Prof.	134,55
II liv.	III Area Prof.	127,00
I liv.	III Area Prof.	120,00
III liv.	II Area Prof.	113,00
I liv.	II Area Prof.	107,00
liv. unico	I Area Prof.	100,00

- c) Il premio verrà erogato al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con riferimento all'inquadramento al 31 dicembre 2007. Il pagamento avrà luogo nel mese di maggio.
- d) In caso di cessazione dal servizio, esclusivamente per il personale in quiescenza o deceduto in servizio, il premio verrà erogato proporzionalmente al servizio prestato e sulla base di quanto erogato al pari inquadramento nell'ultimo esercizio.
- e) Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'esercizio 2007, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.
- f) Il premio aziendale non rientra nelle voci che concorrono al "Fondo Pensione Complementare", né nel TFR.
- g) Il presente accordo non produrrà condizionamenti o trascinalenti sulla futura contrattazione aziendale, in particolare per il premio aziendale.
- f) Per quanto qui non regolato si fa riferimento al dettato dell'art. 41 del C.C.N.L. 12/2/2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.
- g) Le parti concordano che le modalità di determinazioni del premio aziendale sopra fissate rappresentano un indicatore sperimentale.

1.2.2007

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

- La Banca si impegna ad incrementare per i "ruoli chiave" il predetto premio in misura proporzionale alle indennità di ruolo che potranno essere definite.
- L'azienda si impegna altresì a studiare per gli ex funzionari di grado superiore al minimo un adeguamento del predetto premio.
- Nella circostanza si riscontrassero dati di bilancio significativamente diversi rispetto alle previsioni contenute nel Piano Industriale Triennale presentato a gennaio 2007 alle OO.SS., l'azienda si impegna, a fronte di esplicita richiesta delle R.S.A., ad incontrare le stesse al fine di verificare le ricadute di tali scostamenti sul premio aziendale relativo all'esercizio 2007, per ricercare eventuali trattamenti integrativi.

1.2.2007

Articolo 5

TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 nonché dai DLGS 626/94 – 242/96 e loro successive modifiche ed integrazioni, le Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente contratto hanno facoltà di promuovere, unitariamente, sopralluoghi presso le unità produttive di appartenenza, con la partecipazione di tecnici qualificati di loro fiducia – facenti parte di organismi specializzati – per rilevazioni sulle condizioni igienico sanitarie negli ambienti di lavoro con riferimento anche all'eventuale nocività dei materiali e/o apparecchiature e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Tali sopralluoghi si effettueranno secondo modalità da concordare di volta in volta con le Rappresentanze Sindacali, il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e le Direzioni locali, alle quali dovranno essere preventivamente comunicati i nominativi degli anzidetti tecnici qualificati incaricati dei sopralluoghi medesimi.

Qualora sulla opportunità di detti sopralluoghi e sulla scelta dei tecnici qualificati si realizzasse preventivamente l'accordo tra l'Azienda e le R.S.A., il costo dei sopralluoghi stessi verrà assunto in proprio dall'Azienda.

Alle Assemblee del Personale indette in conformità alla normativa vigente, possono anche partecipare – quando l'ordine del giorno comprenda argomenti attinenti la materia oggetto del presente articolo – i tecnici di cui al primo comma, designati congiuntamente dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali promotrici delle riunioni medesime; i nominativi e le qualifiche di tali tecnici dovranno essere preventivamente comunicati alla Direzione Aziendale nella persona del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione da parte delle Rappresentanze Sindacali.

Nel caso in cui si concordi sull'esigenza di accertamenti più complessi ed approfonditi, o l'Azienda non condivida le risultanze dei tecnici di cui sopra, le relative indagini saranno demandate ad Enti o Istituti Pubblici scelti di comune accordo. L'onere di tali accertamenti – durante i quali i tecnici incaricati degli accertamenti medesimi potranno, ove ne ravvisino l'esigenza, autonomamente intrattenere i lavoratori alla presenza del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione – sarà ad esclusivo carico dell'Azienda. Le decisioni dei tecnici di cui sopra saranno vincolanti per le parti.

L'Azienda si impegna ovviamente a rimuovere con la massima sollecitudine possibile le situazioni di rischio di nocività che dovessero risultare dalle indagini ambientali effettuate secondo la procedura di cui al comma precedente. Nei casi di cui sopra potrà di volta in volta essere concordata tra le Rappresentanze Sindacali e il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione l'attuazione di accertamenti medici specifici, a cura del Medico Competente, il cui onere sarà ad esclusivo carico dell'Azienda.

Le risultanze individuali di detti accertamenti dovranno essere comunicate soltanto ai lavoratori interessati.

Altri accertamenti potranno essere concordati – con le stesse modalità di cui sopra – ravvisandone la necessità, su richiesta dei lavoratori in relazione alle condizioni dell'ambiente di lavoro, con riferimento anche all'eventuale nocività dei materiali e/o apparecchiature. Le risultanze di tali accertamenti dovranno essere similmente comunicate ai soli lavoratori interessati.

In caso di modificazioni ambientali e/o strutturali, l'Azienda informerà preventivamente le R.S.A. nonché i Rappresentanti dei Lavoratori di cui all'art. 18 del DLGS 626/94 dei programmi dei lavori relativi in modo da consentire ai predetti R.S.A. e R.L.S. di attivare con la necessaria tempestività le procedure di cui al presente articolo.

DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA IN MATERIA DI VDT

Fermo restando quanto previsto dall'art.57 del C.C.N.L. 12/2/2005 (ivi compresa la "nota a verbale") e salvo la più favorevole disciplina in seguito introdotta (DLGS 626/94 art.50 e DM 21/10/2000) o da introdursi in materia da disposizioni di legge anche in attuazione di direttive comunitarie, l'Azienda provvede a:

- non adibire ove possibile – salvo loro esplicita richiesta – le lavoratrici in stato di gravidanza e nel periodo di allattamento (art.10 legge 1204/1971) a mansioni comportanti l'uso prevalente e continuativo dei VDT;
- fornire ad ogni dipendente, prima dell'adibizione a mansioni che comportino l'utilizzo in via continuativa delle apparecchiature VDT, un'adeguata formazione sulle modalità comportamentali e di utilizzo delle predette apparecchiature e sulla sicurezza e salute connesse con il posto di lavoro, aggiornandolo ogni volta che l'organizzazione delle mansioni venga modificata in modo sostanziale;
- fare effettuare all'atto dell'assunzione, a cura del Medico Competente, una preventiva visita oculistica, intesa ad accertare l'idoneità all'adibizione alle apparecchiature VDT del dipendente.

Per il personale adibito all'uso dei VDT (cfr. art.51 DLGS 626/94 e art. 21 L. 422/2000) per un periodo giornaliero pari o superiore a quattro ore (anche non consecutive) verrà inoltre predisposto un controllo periodico della vista con cadenza triennale fino ai 45 anni

di età; oltre i 45 anni la periodicità sarà biennale, salvo esaminare richieste degli interessati che abbiano fondati sospetti di una sopravvenuta alterazione della propria funzione visiva.

Il personale oltre i 45 anni o la cui capacità visiva risulti ridotta a seguito di visita di controllo, verrà adibito – a richiesta e per quanto possibile – a mansioni non comportanti l'utilizzo prevalente e continuativo dei VDT.

Gli oneri relativi alle visite ed ai controlli di cui sopra saranno a carico dell'Azienda che provvederà anche a concedere i permessi retribuiti necessari;

- sottoporre al Medico Competente le richieste di visite di controllo avanzate anche dal Personale che, pur non rientrando nelle fattispecie di cui al precedente alinea, nutra fondati sospetti di alterazione della propria funzione visiva;
- adottare nella progettazione ed organizzazione dei posti di lavoro con VDT criteri di massima sicurezza tecnologicamente fattibili, assicurando nel contempo il rispetto di uno standard conforme ai requisiti ergonomici, strutturali e micro climatici previsti in via generale dalla vigente legislazione in materia; prevedere, nell'ambito di una idonea programmazione, adeguati ausili ergonomici per il Personale addetto agli sportelli;
- richiedere alle Società fornitrici – all'atto dell'acquisizione delle apparecchiature VDT – la dichiarazione di conformità alle norme vigenti (di cui al cap. IV all.7 del DLGS 626), attivandosi poi a conseguire un calendario di controllo e manutenzione periodica al fine di escludere ogni eventuale situazione di deterioramento e rischi di nocività.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

ART 6 GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO PROTOCOLLO D'INTESA

Obiettivi

Le parti si propongono di proteggere le persone che si trovano nei locali della banca, mediante l'adozione di iniziative volte a:

- 1) impedire l'effettuazione di atti criminosi anche scoraggiandone l'attuazione con la messa in opera di deterrenti psicologici;
- 2) limitare l'entità delle somme asportabili;
- 3) creare nel Personale una cultura della sicurezza adottando norme di servizio che si adattino all'organizzazione del lavoro e che rispondano a criteri di efficienza e semplicità. A tal fine ogni introduzione di nuove norme di servizio deve essere supportata da adeguata informativa, realizzata anche attraverso riunioni con il Personale.

Caratteristiche

Le parti individuano nelle seguenti le caratteristiche proprie di un adeguato sistema di sicurezza:

- uniformità della protezione che non significa adozione delle stesse misure per tutte le Filiali, bensì stesso rapporto tra grado di rischiosità e grado di sicurezza adottato e giusta integrazione tra difese fisiche ed impiantistiche, in modo che non si evidenzino "punti deboli" (Sicurezza Integrata Globale);
- equilibrio tra misure di sicurezza ed impatto ambientale: le misure previste non devono costringere i lavoratori ed i clienti ad operare in situazioni di disagio ambientale e procedurale;
- efficienza dell'impianto: solo un'accurata manutenzione, articolata su interventi periodici di controllo, può garantire nel tempo il buon funzionamento dell'impianto;
- qualità degli impianti e delle strutture nel rispetto delle norme CEI. A tal fine le parti concordano che un adeguato livello di qualità si realizza nelle attrezzature dotate di marchio IMQ (Istituto del Marchio di Qualità).

Strutture necessarie

Le parti individuano le strutture deputate al raggiungimento degli obiettivi sopra esposti nelle seguenti:

- Ufficio Sicurezza, dotato di adeguate risorse e specifiche competenze che perseguirà detti obiettivi all'interno di un costante processo di interazione con le altre funzioni aziendali;
- Commissione "Ambiente – Igiene e Sicurezza" composta da 6 membri annualmente designati (2 per sigla) dalle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. e da Rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a 6, tra cui il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e l'addetto all'Ufficio Sicurezza, con compiti anche di:

- 1) verificare che le soluzioni adottate in concreto dalla Banca siano coerenti con la politica generale in tema di security, così come la stessa viene determinata in base anche ai suggerimenti della Commissione stessa;
- 2) promuovere l'effettuazione da parte dell'Ufficio Sicurezza delle necessarie verifiche in tema di applicazione delle norme di sicurezza e di efficienza degli impianti;
- 3) esprimere pareri in relazione a quesiti specifici circa le misure idonee da adottare;
- 4) analizzare ipotesi e fattispecie di eventi criminosi e formulare proposte operative al riguardo.

N.B.: la predetta commissione si riunirà con cadenza trimestrale a richiesta di una delle parti.

Analisi del rischio

La Banca dichiara il pieno rispetto degli impegni previsti dall'appendice 4 del CCNL 12/2/2005 "Commissione Nazionale per la sicurezza – Sicurezza antirapina" e che presso l'Ufficio Sicurezza sono a disposizione degli RLS e della Commissione Ambiente-Igiene e Sicurezza tutte le analisi e le rilevazioni statistiche utilizzate ai fini dell'analisi del rischio rapina.

Misure di sicurezza adottabili

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro l'azienda si impegna ad adottare, in relazione al grado di rischio attribuito ad ogni unità produttiva, almeno 4 delle seguenti misure di prevenzione:

- bussola
- metal detector
- rilevatore biometrico
- vigilanza
- video collegamento / video sorveglianza
- videoregistrazione
- allarme antirapina/antisequestro
- sistema di protezione perimetrale attiva/passiva
- bancone blindato/area blindata ad alta sicurezza
- dispositivo di custodia valore ad apertura ritardata
- dispositivo di erogazione temporizzata del denaro
- sistema di macchiatura delle banconote
- sistema di tracciabilità delle banconote
- giro di ronda
- trasmettitori di segnalazioni tascabili

L'azienda si impegna inoltre per le dipendenze aperte al sabato, ove siano le uniche operanti in tale giorno sulla piazza, ad assicurare il servizio di vigilanza.

I predetti sistemi antirapina dovranno escludere qualsiasi tipo di allarme acustico e/o luminoso.

Formazione del personale

Le parti convengono che una adeguata formazione del Personale è indispensabile per la buona riuscita di un progetto di sicurezza globale.

A tale scopo si prevedono corsi di formazione ed addestramento del Personale con le seguenti caratteristiche:

- a) specialistici (esterni)
per gli addetti all'Ufficio Sicurezza e per gli RLS;
- b) formativi ed illustrativi
per i componenti la Commissione di cui sopra e per i Responsabili e/o Preposti ad unità produttiva ;
- c) di formazione per la
conoscenza degli strumenti predisposti per i neo assunti;
- d) di sensibilizzazione
con la previsione di mezza giornata dedicata al tema della sicurezza nell'ambito dei corsi richiamati dall'art.63 del C.C.N.L. 12/2/2005
anche con formazione a distanza;
- e) di aggiornamento
per il Personale di cui al punto b), nel caso di:

- installazione e/o modifiche degli impianti
- emanazione e/o modifiche di norme di servizi.

Con l'impegno per i Responsabili di informare e formare tempestivamente i propri collaboratori anche nel caso di inserimento in organico di una nuova risorsa.

N.B.

Qualora venisse valutata l'opportunità e l'utilità di installazione di apparecchiature audiovisive, quali telecamere e cineprese – all'esterno e/o all'interno dei luoghi di lavoro – l'installazione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto dell'art.4 della legge 20/5/1970 n.300.

L'Azienda dichiara di utilizzare Enti specializzati per il trasporto di valori. Qualora si rendesse necessario effettuare il trasporto valori con personale interno la banca si impegna all'osservanza della normativa di legge vigente che tutela tale attività.

L'Azienda si impegna inoltre a valutare – anche su segnalazione delle R.S.A./RLS – l'adozione di ulteriori mezzi di prevenzione in aggiunta alle misure sopradette, nell'intento di pervenire a soluzioni anche diversificate in relazione alla contingente esigenza di tempi e luoghi ed alle ragioni di riservatezza dei provvedimenti da adottare. L'Azienda informerà in tempo utile e con le debite cautele le R.S.A./RLS dell'adozione di eventuali sistemi innovativi riguardanti la sicurezza sul lavoro.

L'Azienda porterà a conoscenza di tutto il personale le norme comportamentali da adottare in caso di rapina che saranno aggiornate in presenza di modificazioni strutturali.

L'Azienda dichiara altresì:

- che per i lavoratori colpiti direttamente o indirettamente durante il servizio od a causa dello stesso dalla attività criminosa di terzi, provvederà – a richiesta – a sottoporre gli interessati a visite mediche specializzate – a sostenere, se necessario, l'onere di eventuali terapie nonché di eventuali spese di assistenza legale ricorrendo ad un legale di fiducia dell'azienda purchè non vi sia conflitto di interesse con l'azienda stessa.
- l'azienda dichiara la sua piena disponibilità ad esaminare l'eventuale richiesta di trasferimento o cambio di mansione avanzata dal lavoratore vittima di attività criminosa di terzi;
- che in caso di rapina il Cassiere sarà sollevato da responsabilità qualora il contante risultasse eccedente la giacenza prevista dalle norme interne per operazioni relative alla giornata in cui è avvenuta la rapina;
- che a favore di quei dipendenti che per effetto di attività criminose di terzi dovessero contrarre, in costanza di rapporto ed a causa dello stesso, una invalidità permanente parziale o totale, verranno adottate misure assistenziali, rivedibili periodicamente. Analoghe misure verranno adottate a favore dei superstiti in caso di morte dei dipendenti per le cause sopradette;
- che in casi di gravi infortuni derivanti da cause di servizio avrà la massima sensibilità nel valutare l'opportunità di conservazione del posto di lavoro oltre i limiti di tempo attualmente previsti dall'art.50 del C.C.N.L. 12/2/2005, che contemplano casi di infortunio non collegati a cause di servizio;

Infine l'Azienda dichiara che:

- porterà a conoscenza di tutto il Personale le norme comportamentali da adottare in caso di incendio; norme che saranno aggiornate in presenza di modificazioni strutturali;
- per quanto concerne le norme antincendio, le porte in uscita dovranno essere dotate di congegno di apertura manuale immediatamente azionabile;
- presso ogni unità produttiva, comunque denominata, l'operatività dell'eventuale unico addetto verrà adeguatamente supportata attraverso integrazione, anche saltuaria, di organico e/o alleggerimento dell'attività di back office;
- esiste la copertura tramite polizze assicurative dei rischi per responsabilità civile verso terzi anche per ciò che concerne eventi causati dal personale nell'esercizio delle sue funzioni; al riguardo, ove si trattasse di polizze "con franchigia", l'Azienda, secondo la prassi in atto, valuterà con la massima attenzione e disponibilità di non ripetere alcunché ai dipendenti che non avessero precedenti della specie (salvo, ovviamente, nei casi di dolo o negligenza grave);
- esiste altresì polizza assicurativa cumulativa contro gli infortuni, professionali ed extraprofessionali, del personale. Il Personale potrà prendere visione delle condizioni generali e particolari di detta polizza presso l'Area Risorse.

Barriere architettoniche

La Banca sensibile a questo tipo di problemi, si attiverà per quanto possibile e per quanto la concerne – in particolare in occasione di ristrutturazioni e/o acquisizioni di nuovi stabili destinati all'attività – all'eliminazione delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso ai luoghi di lavoro e la deambulazione dei portatori di handicap.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

Articolo 7

PARI OPPORTUNITA' - DIRITTI PARENTALI

Richiamando il dettato e lo spirito di cui all'art. 51 del C.C.N.L. 12/2/2005, le lavoratrici dopo l'assenza per maternità - in presenza di significative variazioni delle procedure operative e/o di tangibili mutamenti organizzativi - fruiranno di opportune attività di formazione e addestramento ai fini di un adeguato rientro in servizio nelle medesime posizioni (ove presenti) ricoperte prima dell'astensione. Eccezioni motivate su tale reinserimento potranno eventualmente verificarsi esclusivamente, e in via temporanea anche ai fini della salvaguardia delle professionalità acquisite, per le dipendenti che ricoprono posizioni per cui sono previsti inquadramenti nell'area Quadri Direttivi, nonché ovviamente per le lavoratrici che facessero esplicita richiesta di collocamento in posizioni diverse da quelle ricoperte precedentemente all'assenza per maternità.

La Banca si impegna altresì a riguardare, su richiesta delle stesse, con la massima attenzione e sensibilità la situazione, quanto a mansioni, delle lavoratrici in stato di gravidanza e puerperio, oltre che ad evitare di imporre ai dipendenti con figli in età prescolare o scolare fino ai 10 anni trasferimenti che possano effettivamente creare gravi problemi agli stessi nell'assolvimento degli impegni familiari a seguito degli orari e tempi di trasferimento dalla nuova sede di lavoro alla propria residenza.

In caso di genitori entrambi dipendenti la predetta norma vincola la Banca per uno solo di essi.

La Banca provvederà altresì a riconoscere:

- alle lavoratrici in gravidanza permessi retribuiti non superiori a 10 ore per la frequentazione di corsi di preparazione al parto;
- al Personale il cui normale orario di lavoro prevede 2 ore e 15 minuti di lavoro pomeridiano, ove usufruisse del periodo di allattamento (D.Lgs. 151/2001) collocando le due ore dopo l'intervallo meridiano, l'autorizzazione per tale periodo a non rientrare in servizio al pomeriggio senza recuperi di sorta.
- ai genitori l'estensione della possibilità di utilizzare permessi non retribuiti per necessità di assistenza ai figli malati fino al compimento di 10 anni di età del bambino a fronte di presentazione di certificato medico relativo alla malattia dei figli; tali permessi si intendono retribuiti fino al limite massimo di 5 giorni all'anno; per l'anno 2007 i predetti 5 giorni di permesso retribuito si ritengono assorbiti da quanto previsto dalla dichiarazione dell'azienda relativa all'impegno assunto dal Presidente in occasione dell'assemblea dei soci del 29/7/2006;
- ai genitori la facoltà di usufruire di permessi non retribuiti, sino all'ammontare massimo di 50 ore per ciascun figlio (da usufruire comunque in giornate lavorative consecutive o con modalità da concordare) per il loro inserimento in asili nido e scuole per l'infanzia. Tale ammontare massimo ha valenza per ogni ciclo scolastico.
- la maturazione ai fini degli automatismi di carriera o economici dei periodi di assenza dal lavoro per la malattia dei figli e nel periodo di assenza facoltativa dopo il parto;
- per ogni mese di astensione facoltativa per maternità la maturazione di un giorno di permesso retribuito da usufruire entro 6 mesi dal rientro in servizio.

Viene costituita una Commissione composta da nove membri annualmente designati (tre per sigla) dalle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. e da rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a nove, che si riunirà - a richiesta delle parti - con cadenza trimestrale per esaminare eventuali problematiche inerenti le "pari opportunità" e per formulare, se del caso, proposte di azioni positive.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC CGIL

CONTRIBUTO ASILO NIDO

Si conviene che a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato che sostengono per i propri figli degli oneri per la frequenza ad asili nido - sia pubblici che privati - la Banca erogherà un contributo di € 1.000 lordi per ogni anno di frequenza e per ogni bambino, a partire dell'anno scolastico 2006/2007, a fronte di adeguata documentazione attestante il costo sostenuto, spesa che comunque non dovrà essere inferiore a € 1.000 per ciascun figlio.

L'erogazione avverrà entro il mese di luglio di ciascun anno.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Quale corrispettivo dell'impegno preso dal sig. Presidente in occasione dell'Assemblea dei soci del 29 luglio u.s. di "attribuire ai dipendenti quale segno tangibile di riconoscenza" per lo sforzo profuso nel corso del corrente anno l'azienda riconoscerà 5 giornate di permesso retribuito (da aggiungere alle giornate di ferie previste contrattualmente) da usufruire solo in giornate intere di assenza. Tali giornate di permesso competeranno solo per i dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato ai 31/12/2006, dovranno essere usufruite entro il 31/12/2008.. e non potranno comunque essere indennizzate, neppure in caso di cessazione dal servizio.

Per i dipendenti con contratto a tempo parziale si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 12/2/2005 in materia di ferie contrattuali.

Per quanto riguarda i dipendenti che, cessando il rapporto di lavoro nel 2006 non possono usufruire di tale riconoscimento, verrà corrisposto, esclusivamente ai cessati per quiescenza, il 50% della retribuzione giornaliera proporzionalmente al numero di mesi lavorati; tale importo verrà corrisposto nel mese di gennaio.

28.12.2006



Articolo 8

DECORRENZA E SCADENZA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al Personale in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente.

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di stipulazione (fatto salvo quanto eventualmente diversamente stabilito).

Il presente contratto avrà scadenza in ottemperanza di quanto previsto dall'art.23 del CCNL articolato 12/2/2005 e potrà essere risolto prima della data di scadenza solo con l'accordo di tutte le parti contraenti.

28.12.2006

**RACCOLTA DEGLI ACCORDI E DELLE DICHIARAZIONI
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE
DELLE AREE PROFESSIONALI (DALLA 1° ALLA3°)
DELLA BANCA POPOLARE DI INTRA**

DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

Agevolazioni ai lavoratori studenti

Fermo quanto previsto all'art. 53 del CCNL 12/2/2005 per i lavoratori/lavoratrici studenti, il dettato contrattuale viene integrato con le agevolazioni sotto riportate.

Ai lavoratori - in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante - iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelli a carattere artistico, sono concesse nel corso dell'anno scolastico, a domanda - da avanzare con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi - n. 80 ore di permesso retribuito (anche non consecutive, e frazionabili eventualmente in mattinate e pomeriggi).

A favore dei dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante che sostengono esami di idoneità o di licenza di scuola di istruzione secondaria di 1° e di 2° grado - con esclusione dei titoli a carattere artistico - viene concesso per una sola volta per ciclo di studi un permesso supplementare retribuito di 20 giorni lavorativi da usufruire a richiesta degli interessati con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Le agevolazioni di cui ai commi precedenti vengono estese ai lavoratori, con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante, iscritti a corsi universitari presso facoltà legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di lauree (anche "brevi") valide ad ogni effetto di legge, limitatamente a discipline che davano titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionali ai sensi dell'art. 54 del CCNL 19/12/1994.

Fermo restando le norme dell'art. 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300, le agevolazioni di cui ai commi precedenti vengono concesse per un solo diploma e per una sola laurea, per un numero di anni più 2 del corso legale di studi previsto dai rispettivi ordinamenti per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

La Banca si impegna anche a tenere in particolare considerazione le eventuali richieste dei lavoratori studenti di poter usufruire, in casi di comprovate esigenze, di permessi non retribuiti anche al di fuori delle previsioni formalizzate qui sopra.

E' fatto obbligo ai lavoratori di produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

Al lavoratore - in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante - che, sfornito del titolo di studio di scuola media superiore, consegua dopo l'assunzione il diploma di scuola media superiore, con l'esclusione dei titoli a carattere artistico, è corrisposto, per una sola volta, il premio di 500 euro.

Al lavoratore - in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato professionalizzante - che, non avendo conseguito prima dell'assunzione una delle lauree che davano diritto al riconoscimento di anzianità convenzionali ai sensi dell'art.54 del CCNL 19/12/1994, la consegua durante il rapporto di lavoro, è corrisposto, per una sola volta, un premio dell'importo di euro 1.500,00.-; tale premio è fissato in euro 1.000,00.= per le lauree "brevi" nelle medesime discipline, ma potrà raggiungere gli euro 1.500,00 qualora il lavoratore consegua la laurea specialistica del medesimo piano di studi.

28.12.2006

ACCORDO SU CORSI DI ADDESTRAMENTO, DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

- a) I corsi di addestramento per Impiegati neo-assunti, di cui all'art.62 del C.C.N.L. 12/2/2005, saranno così strutturati:
- la partecipazione ai corsi avverrà possibilmente entro sei mesi dalla data di assunzione;
 - l'organizzazione dei corsi sarà curata dalla Direzione Centrale in forma collettiva fino a quando non verranno definite differenti modalità;
 - saranno finalizzati ad una formazione di carattere generale e di carattere tecnico sulle procedure specifiche dei vari servizi;
 - il programma e le modalità di effettuazione dei corsi saranno portati a conoscenza delle R.S.A..
Un esponente delle R.S.A., in rappresentanza di tutte le stesse, potrà presenziare ai corsi senza presentazione di cedole; qualora al medesimo corso intervenissero più esponenti sindacali questi saranno tenuti alla presentazione delle relative cedole sindacali.
- b) Nell'ottica dell'indispensabile formazione permanente si avrà attenzione a :
- garantire pari opportunità nella partecipazione ai corsi;
 - promuovere formazione specifica per personale che sia stato assente per periodi significativi.
- c) L'azienda si impegna a dare corso a specifica formazione per riqualificare eventuali quote di personale rivenienti da dismissione e/o riorganizzazione di attività.
- d) Il Personale in forza "part-time" parteciperà ai corsi aziendali usufruendo di riposi compensativi per le ore eccedenti lo specifico orario individuale.
- e) Al Personale dopo l'assenza per gravidanza e puerperio, viene garantito un periodo di formazione e/o addestramento non inferiore a 10 giorni lavorativi, se del caso anche in affiancamento o con formazione a distanza.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA
FISAC/CGIL

FABI

FIBA/CISL

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA IN DATA 29/3/1999

Con riferimento alla richiesta formulata dalle OO.SS. nel corso della riunione del 25/3/1999 l'Azienda si rende disponibile ad attivare specifici incontri con le R.S.A. in occasione di progetti formativi di una certa rilevanza.

Resta peraltro inteso che tali incontri, a scopo di informazione e consultazione, precederanno la fase attuativa ma potranno anche essere successivi a quella decisionale

Il 27 febbraio ed il 6 marzo 1979 tra la Direzione Generale e la Segreteria dell'Organo di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, con la partecipazione dei Dirigenti Nazionali, ha avuto luogo l'incontro straordinario previsto dal punto 5 dell'Accordo Sindacale 29 giugno 1978 in materia di rotazioni del Personale, di addestramento degli impiegati di nuova assunzione e di corsi di formazione e di aggiornamento professionale per gli impiegati in servizio.

Dopo la prevista illustrazione di quanto attuato in materia da parte dell'Azienda e le considerazioni svolte da parte delle Rappresentanze Sindacali, sono emerse convergenti valutazioni su aspetti di carattere procedurale che vengono tradotte nel presente protocollo:

ROTAZIONI DEL PERSONALE

- La Banca condivide la validità del principio delle rotazioni del Personale nell'intento di favorire l'accrescimento della sua professionalità e farà progredire l'attuazione delle stesse, compatibilmente con le esigenze operative, anche nell'ambito dei singoli servizi.
- I lavoratori interessati agli avvicendamenti faranno pervenire per iscritto alle Direzioni locali ed alla Direzione del Personale, le relative domande.
- Verranno valutate con la massima attenzione le indicazioni fornite nelle richieste di avvicendamento, tenendo altresì in particolare considerazione l'anzianità di servizio e di permanenza nell'ultimo incarico del richiedente, il suo grado di preparazione, la data di presentazione della domanda.
- Nell'accoglimento delle domande, in modo particolare in caso di esuberanza delle stesse, si darà priorità a coloro che svolgono mansioni altamente ripetitive.
- Per quanto riguarda i Cassieri, la Banca si rende disponibile ad esaminare con la massima attenzione le richieste motivate di avvicendamento.
- Omissis
- Semestralmente, a richiesta delle OO.SS., sarà esaminato lo stato di attuazione delle rotazioni richieste ed effettuate.

28.12.2006

ACCORDO SUI TRASFERIMENTI

Le parti sottoscrivono e confermano integralmente l'accordo già in vigore dal 29 dicembre 2000 del seguente tenore:

Fermo restando, per il Personale già trasferito al momento della stipula del presente accordo, la situazione in essere in conformità alla lettera 18/7/1974, salvo le condizioni migliorative di cui sotto, e ribadite altresì le seguenti dichiarazioni aziendali nell'accordo 12/7/1996:

"L'Azienda, salvo obiettivi impedimenti di carattere organizzativo, procurerà di concedere l'avvicinamento richiesto dal lavoratore all'unità produttiva più vicina al luogo di residenza"

"Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che devono essere comunicate per iscritto all'interessato"

"Le maggiori spese sostenute dal lavoratore a causa del trasferimento disposto dall'Azienda saranno a carico della stessa"

si conviene quindi quanto segue:

l'Azienda - a fronte degli oneri connessi ai trasferimenti non richiesti dal dipendente e superiori agli 8 km. - erogherà mensilmente, a posteriori, in termini lordi:

- a) le spese di viaggio commisurate alle tariffe di abbonamento dei mezzi pubblici o, se non esistenti o inadeguati, alle tariffe chilometriche aziendali in essere (importi che verranno rivisti con cadenza biennale);
- b) indennità giornaliera nella misura di € 7,7468

con l'intesa che per il computo delle distanze di cui sopra si farà riferimento ai comuni in cui sono ubicate le unità di destinazione ed a quelli in cui sono ubicate le unità di provenienza, ovvero, se più prossimi, i comuni di residenza - o domicilio abituale - degli interessati.

N.B. Ovviamente l'Azienda, nello spirito del presente accordo, si impegna a non reiterare trasferimenti che, se singolarmente comportino distanze inferiori agli 8 km., complessivamente porterebbero al superamento di tale limite; in difetto riconoscerà le erogazioni sopra previste.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

ACCORDO IN TEMA DI REPERIBILITA'

Fermo restando le altre previsioni dell'art.34 del CCNL 12.2.2005, le parti concordano di elevare le indennità di reperibilità previste al comma 2 , punto 2, nei seguenti limiti:

- € 40 ragguagliabile ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di € 20.

Tali importi sono da intendersi fissi a meno che eventuali revisioni del CCNL daranno diritto a indennità di importo più elevato rispetto a quelle fissate in questa occasione.

28.12.2006

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

-

ACCORDO SUI BUONI PASTO

Il "buono pasto" di cui all'art.43 del C.C.N.L. 12/2/2005 continua ad essere erogato - a tutto il Personale - nella misura di euro 5,16, con le modalità attualmente in essere.

Dall'erogazione dei buoni pasto relativi al mese di febbraio 2007, per il personale con contratto part-time il buono pasto verrà erogato proporzionalmente all'orario di lavoro prestato, con l'intesa che verrà riproporzionato il numero di buoni spettanti (su base mensile) mantenendo l'importo unitario degli stessi a € 5,16.

Norma Transitoria: i dipendenti che alla data del 1.1.2007 hanno in essere

- un contratto a part-time orizzontale con orario di lavoro che prevede l'intervallo per tutti i 5 giorni lavorativi settimanali
- un contratto a part-time verticale

continueranno a beneficiare (sino alla eventuale modifica del contratto part-time in essere) delle migliori condizioni sin qui previste, ovvero il buono pasto continuerà ad essere erogato per l'importo di € 5,16 per le giornate di effettiva presenza, e quindi non verrà proporzionato all'orario di lavoro prestato

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato a suo tempo di elevare il premio di anzianità previsto per il Personale a due mensilità da corrispondersi la prima al 30° e la seconda al 35° anno di effettivo servizio presso la Banca.

Stante la circostanza e la ratio che ha determinato quanto sopra, si modifica quanto disposto a suo tempo con lettera del 24.6.1988 nei seguenti termini: il "bonus" di una mensilità di stipendio da corrispondersi al compimento del 25° anno di servizio effettivo (ovvero in via anticipata in occasione della cessazione per quiescenza o decesso del rapporto di lavoro, sempre che ciò avvenga dopo almeno 10 anni dall'assunzione) deve intendersi destinato esclusivamente a favore del Personale in forza a tale data e con gli inquadramenti previsti nell'indirizzo di tale lettera (Quadri – Impiegati – Commessi ed Ausiliari) e nell'accezione allora vigente.

28.12.2006

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere uno speciale contributo annuo a favore dei dipendenti, se assunti a tempo indeterminato, con figli portatori di handicap con le seguenti modalità:

- per i figli minori di età che "hanno difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età", un contributo annuo lordo di € 5.000.
- per i figli maggiorenni di età, solo se risultano fiscalmente a carico del dipendente,
 - un contributo annuo lordo di € 2.500 nei casi in cui il figlio presenti una invalidità con riduzione permanente della capacità lavorativa superiore a 1/3
 - un contributo annuo lordo di € 5.000 nei casi in cui il figlio presenti una invalidità con riduzione permanente della capacità lavorativa superiore a 2/3.

Annualmente il dipendente per poter beneficiare dello speciale contributo dovrà allegare alla richiesta anche la apposita dichiarazione rilasciata dalla competente commissione ASL per l'accertamento delle invalidità civili.

L'erogazione avverrà, in linea di massima, entro il mese di marzo di ciascun anno.

28.12.2006

CONTRIBUTO FIGLI STUDENTI

Si conviene di rivedere gli importi previsti dalla normativa in essere nei seguenti termini:

A decorrere dall'anno scolastico 2006/2007 la Banca eroga a favore dei figli (o equiparati) a carico di dipendenti assunti a tempo indeterminato – in aggiunta a quanto previsto contrattualmente a livello nazionale - un contributo annuo nella misura di:

- euro 170,00 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- euro 230,00 per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado (ivi compresi i corsi di formazione professionale nonché quelli con obbligo di frequenza organizzati da Enti Pubblici);
- euro 450,00 per gli studenti universitari ivi comprese le "lauree brevi"

con maggiorazione di euro 120,00 e di euro 250,00, rispettivamente per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado ed universitari ove i corsi di studio prescelti non siano presenti nel comune di residenza della famiglia di appartenenza.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

La Direzione della Banca provvederà a fornire notizie in merito ad eventuali rilevanti innovazioni tecnologiche o strutturali ed organizzative che fosse in procinto di attuare, anche afferenti situazioni diverse da quelle di cui all'art.14 del C.C.N.L. articolato del 12/2/2005 ma che possono avere importanti riflessi sui livelli occupazionali dell'azienda o sulle modalità operative di gruppi di personale di un certo rilievo.

28.12.2006

ASSISTENZA SANITARIA E POLIZZE ASSICURATIVE

Assistenza sanitaria

Relativamente al versamento effettuato dalla Banca per l'assistenza sanitaria (attualmente in collaborazione con la Casdic) la Banca metterà a disposizione, a partire dall'anno 2007, un importo massimo, per ogni dipendente, di € 365, fino alla concorrenza del costo del premio del pacchetto prescelto dal dipendente.

Il suddetto importo massimo non è legato all'inquadramento del dipendente.

Nel contempo la Banca eleva di € 100 mila annui, a partire dall'anno 2006, il contributo versato al c.d. Fondo Previtavia, ferme restando le modalità previste dalla dichiarazione dell'azienda del 29.1.1992 qui trascritta: *"la Banca si impegna ad integrare - a carico del conto economico - i frutti del "Fondo Provvidenze a favore del Personale" in modo tale da mettere a disposizione per l'erogazione di contributi a fronte delle spese sanitarie, una dotazione annua complessiva di Lire 100/milioni, rivalutabili annualmente in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati."*

La Commissione Sanitaria, composta da 9 membri annualmente designati (3 per sigla) dalle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. e da rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a nove, provvederà a rivedere, in linea con le previsioni dell'accordo sull'assistenza sanitaria del 28.2.2001, le modalità di utilizzo del maggior importo tramite la Casdic e il Regolamento del Fondo Previtavia.

Polizze Assicurative

La Banca conferma la copertura assicurativa a favore di tutti i dipendenti con polizza infortuni, sia professionali che extra-professionali, con i seguenti massimali: caso morte 5 volte il reddito annuo lordo del singolo, invalidità permanente sino ad un massimale di 6 volte il reddito annuo lordo del singolo.

La Banca dall'anno 2007 provvederà a stipulare apposito contratto di assicurazione caso morte derivante da malattia, per tutti i dipendenti a tempo indeterminato, avente come beneficiari i legittimi eredi, con copertura di € 100 mila indifferenziata.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

NASCITA FIGLI

Dal 1 gennaio 2007 in occasione della nascita di figli - o situazioni equiparate secondo i criteri seguiti per l'individuazione del diritto agli assegni familiari - verrà riconosciuto al dipendente, assunto a tempo indeterminato, un premio "lieto evento" pari a euro 258,00 per ciascun bambino.

Relativamente alle azioni assegnate in occasione di nascita di figli sino al 31/12/2006, le stesse, seppur soggette al vincolo di non cedibilità fino alla maggiore età dei figli, potranno essere svincolate in occasione di operazioni societarie che comportino offerte pubbliche di acquisto.

28.12.2006

ACCORDO IN TEMA DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'Azienda si impegna a soddisfare le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale alle seguenti condizioni:

- percentuale pari al 3% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato;
- accoglimento delle domande entro 3 mesi dalla richiesta;
- ordine di priorità (in presenza di domande eccedenti la percentuale di cui sopra) decrescente:
 - condizione di portatore di handicap o di particolari patologie del lavoratore;
 - assistenza a figli o familiari (coniuge, genitori, fratelli) portatori di handicap;
 - assistenza a figli;
 - data di presentazione della richiesta.

Fermi restando i limiti anche temporali previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, si conviene sulla possibilità di una programmazione flessibile dell'orario di lavoro anche su base mensile (rapportata ad una durata settimanale compresa tra le 15 e le 32,5 ore) previo accordo scritto con i dipendenti interessati o con preavviso non inferiore ad un mese.

Quanto precede:

- non si applica di norma, stante la funzione tipica dell'area, al personale appartenente all'area quadri direttivi;
- non esclude facoltà aziendale di poter trasferire il personale richiedente ad altra unità produttiva.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

FINANZIAMENTI AL PERSONALE

Fermo restando per il momento ogni altro aspetto della normativa vigente, vengono elevati a Euro 200 mila gli importi massimi previsti per i finanziamenti ipotecari agevolati "casa di abitazione".

Nel contempo la durata massima di tale finanziamento viene portata a 25 anni, con la possibilità che possa essere avanzata richiesta, per i soli dipendenti, di allungare la durata del finanziamento già in ammortamento.

La Banca dichiara che sulla raccolta convenzionata dipendenti potrà applicare il tasso BCE - 0,25%.

Si concorda che una Commissione appositamente costituita, composta da massimo tre rappresentanti sindacali per sigla e da tre rappresentanti dell'azienda, si attiverà per rivedere - entro il 31 marzo 2007 - tutta la materia relativa ai finanziamenti al personale nel suo complesso.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

NORME AZIENDALI IN ATTO AI SENSI DELL'ART.159 DEL C.C.N.L. 23/11/1990

Art.5 del C.I.A. 18/7/1974 (e successive modificazioni)

Automatismi

Con effetto dal 1° gennaio 1975 la disciplina degli avanzamenti automatici e di carriera e dei benefici economici per automatismo previsti dal capitolo XI del C.C.N.L. 23/11/1990 viene integrata, in attuazione di quanto disposto dal capitolo XI medesimo, nei termini seguenti:

1) gli avanzamenti automatici di carriera operano – sui presupposti, nei limiti e per gli effetti stabiliti dall'art. IX dell'Accordo del 18/12/1994 per il rinnovo del C.C.N.L. – secondo i tempi e le modalità qui di seguito specificati:

a) avanzamento dal II al III LIVELLO RETRIBUTIVO della III AREA PROFESSIONALE:

7 anni di permanenza nel II LIVELLO RETRIBUTIVO

b) avanzamento dal I al II LIVELLO RETRIBUTIVO DELLA III AREA PROFESSIONALE:

7 anni di permanenza nel I LIVELLO RETRIBUTIVO

c) assegno mensile equivalente alla differenza tra il III LIVELLO RETRIBUTIVO della II AREA PROFESSIONALE ed il I LIVELLO RETRIBUTIVO della III AREA PROFESSIONALE:

7 anni di permanenza nel III LIVELLO RETRIBUTIVO della II AREA PROFESSIONALE.

2) i benefici economici per automatismo operano – sui presupposti, nei limiti e per gli effetti stabiliti dall'art. 117 del CCNL 19/12/1994 – secondo i tempi e le modalità qui di seguito specificati:

I LIVELLO RETRIBUTIVO della II AREA PROFESSIONALE e LIVELLO UNICO della I AREA PROFESSIONALE:

- attribuzione di un assegno mensile di anzianità di importo di €. 48.909.= al compimento di un'anzianità di qualifica di 7 anni (1° automatismo);
- attribuzione di un ulteriore assegno mensile di anzianità di €. 48.909.= al compimento di un'anzianità di qualifica di 14 anni (2° automatismo).

N.B. il presente articolo è così sopra riformulato in data 8/8/1996 in considerazione delle nuove classificazioni del Personale introdotte dall'accordo 19/12/1994 per il rinnovo del C.C.N.L..

L'assegno di anzianità di cui all'art.121 del C.C.N.L. 19/12/1994 verrà anticipato al settimo anno e verrà erogato in misura pari al 75% della differenza tra l'indennità del livello conseguito e quella del livello superiore esclusivamente nei riguardi del personale che, nella sua carriera, abbia beneficiato solamente di due avanzamenti (a qualsiasi titolo) e che non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore a quello di cui sopra (in caso contrario l'ad personam verrà corrispondentemente ridotto).

Nella stessa ottica di cui ai predetti articoli, analogo trattamento, in presenza ovviamente di analoghi presupposti, viene riconosciuto al Personale inquadrato al III livello della II area professionale ed al I livello della III area professionale.

Per il Personale inquadrato nel I livello della II area professionale – ivi compreso il Personale della I area professionale – che abbia esaurito gli assegni di anzianità di cui all'art. 117 del C.C.N.L. 19/12/1994, spetta dopo 7 anni un ulteriore assegno pari al 75% della differenza tra la "paga base" del I livello e quella del III livello della II area professionale.

N.B. giusta il disposto dell'art.121 del C.C.N.L. del 19/12/1994 l'impegno di cui sopra è circoscritto al personale in forza, con contratto a tempo indeterminato, al 19/12/1994.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In occasione dell'incontro annuale di cui all'art.10 del C.C.N.L. articolato 12/2/2005, la Banca fornirà – per il Personale di riferimento – i dati numerici complessivi relativi agli "ad personam" ed agli "una tantum" concessi nel corso dell'anno nonché – per gli "ad personam" – quelli risultanti a fine esercizio.

28.12.2006

RIMBORSI SPESE A RAPPRESENTANTI SINDACALI PER CONVOCAZIONI AZIENDALI

In occasione degli incontri con la Direzione Centrale conseguenti a convocazioni da parte della stessa o aventi per argomento accordi sindacali, si conviene di riconoscere ai Rappresentanti Sindacali Aziendali il rimborso delle spese di viaggio direttamente sostenute per poter partecipare ai lavori, a fronte della presentazione di idonea documentazione (biglietti) e/o della compilazione dello specifico modulo attestante i chilometri percorsi e la cilindrata/alimentazione della autovettura utilizzata.

Il rimborso avverrà con l'applicazione dei corrispettivi chilometrici previsti dalla normativa interna per le missioni.

Il presente accordo ha decorrenza dalla data di inizio della trattativa sul rinnovo del CIA, convenzionalmente fissata al 1° novembre 2006.

ACCORDO SU AGIBILITA' SINDACALI

La Banca, a fronte di specifica richiesta da parte delle OOSS, si rende disponibile a prorogare sino al prossimo 31 marzo la dotazione di permessi sindacali retribuiti "monte ore" già autorizzato per l'anno 2006. Riconosce quindi ai Segretari degli Organi di Coordinamento, per il primo trimestre 2007, 25 ore mensili di permessi retribuiti "monte ore" contro le 15 ore mensili previste, per le aziende che occupano complessivamente fino a 1000 dipendenti, dall'art. 14 del testo coordinato degli accordi del settore credito in materia di agibilità sindacali del 13 dicembre 2003.

28.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER IL PERSONALE DELLA BANCA POPOLARE DI INTRA

Premesso che il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Intra nella seduta del 11 dicembre 2006 ha deliberato le linee guida e lo stanziamento finanziario per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale,

il giorno 28 dicembre 2006 presso la Sede Centrale della Banca Popolare di Intra in Verbania Intra

tra

la Banca Popolare di Intra, rappresentata dal Direttore Generale Dr. Giuseppe Grassano

e

- la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori Arrigo Rapp, Nives Comparini, Emanuela Porta e Luca Ruffoni;
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicuratori (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Camillo Cavanna, Paolo Cupelli, Valerio, Dameno, Mariano Melloni e Paolo Ruggeri;
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Giampiero Boni e Luisa Monti

si conviene – a parziale modifica ed integrazione dello Statuto del “FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER IL PERSONALE DELLA BANCA POPOLARE DI INTRA” di rettificare l’art.16 del predetto Statuto nei seguenti termini:

Articolo 16

La contribuzione della “Banca” è dovuta per ciascun iscritto nelle seguenti misure percentuali:

- ***in favore degli iscritti di cui all’art. 4, comma I: 5,60%;***
- ***in favore degli iscritti di cui all’art. 4, comma III, lett. a) e b): 3,60%;***

Per gli iscritti di cui all’art. 4, comma III, lett. a) e b) l’obbligo contributivo della “Banca” decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di adesione al “Fondo”. Ove i soggetti indicati dall’art. 4, comma III, lett. b) aderiscano al “Fondo” contestualmente al perfezionarsi dell’assunzione presso la “Banca”, l’obbligo contributivo di quest’ultima decorre dall’assunzione medesima, con l’avviso che, ove l’assunzione derivi dalla conversione di un contratto di formazione lavoro, per il periodo di durata di quest’ultimo non è dovuta contribuzione alcuna.

La misura degli apporti contributivi contemplata dal comma I, al pari di qualsivoglia altro apporto economico versato al “Fondo” dalla “Banca”, può essere direttamente variata dalla contrattazione collettiva aziendale. Le inerenti intese sindacali divengono parte integrante dell’ordinamento del “Fondo”.

La data di decorrenza della predetta modifica è 1° gennaio 2007.

BANCA POPOLARE DI INTRA
Direzione Generale

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO AZIENDALE 2006

In Verbania Intra, in data 15 dicembre 2006,

TRA

la BANCA POPOLARE DI INTRA, rappresentata dal Dottor Grassano Giuseppe, in qualità di Direttore Generale e dai Signori Aicardi Piero, Copiatti Paolo e Grieco Antonella in rappresentanza dell'Area Risorse

E

la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Rapp Arrigo, Porta Emanuela, Comparini Nives e Ruffoni Luca

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicuratori (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Boni Giampiero e Monti Luisa.

- premesso che "l'accordo di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" del 12.2.2005 prevede all'ultimo comma dell'art. 10 che "i CIA non avranno decorrenza anteriore all'1 gennaio 2004 e scadranno il 31 dicembre 2007" e pertanto si ravvisa l'opportunità di pervenire a un accordo per la "determinazione del premio aziendale di competenza 2006", rinviando ai prossimi mesi la determinazione dei parametri da inserire nel Contratto Integrativo Aziendale;
- premesso che il premio aziendale per il personale dipendente della Banca Popolare di Intra era in precedenza definito all'art. 5 del C.I.A. 10/5/2001, scaduto il 31.12.2003;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

il premio aziendale relativo all'esercizio 2006, che verrà erogato nel prossimo mese di maggio, viene definito sulla base dei sottoindicati criteri:

a) modalità di calcolo

R.L.G.
n. dipendenti

dove:

R.L.G. = Risultato lordo di gestione, al lordo della voce "Rettifiche di valore su immobilizzazioni immateriali e materiali", come da conto economico riclassificato che verrà rideterminato partendo dai dati ufficiali del bilancio 2006 redatto con le nuove normative IAS,

n. dipendenti = quadri direttivi e personale appartenente alle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a), in forza - a qualsiasi titolo - al 31/12/2006 calcolato sulla base della media aritmetica dei dipendenti in forza all'1/1/2006 e al 31/12/2006, tenendo conto dei dipendenti a tempo parziale in proporzione alla minore durata della prestazione lavorativa,

cui applicare le percentuali variabili come segue:

- 2,25% per R.L.G. sino a 51.645.000 euro
- 2,75% per la fascia di R.L.G. tra 51.645.001 e 61.975.000 euro
- 3,25% per la fascia di R.L.G. tra 61.975.001 e 72.304.000 euro
- 3,75% per la fascia di R.L.G. tra 72.304.001 e 82.633.000 euro
- 4,25% per la fascia di R.L.G. tra 82.633.001 e 92.962.000 euro
- 4,75% per la fascia di R.L.G. tra 92.962.001 e 103.291.000 euro
- 5,25% per la fascia di R.L.G. oltre i 103.291.000 euro

b) criteri per l'erogazione

il premio aziendale, come sopra determinato, viene attribuito all'impiegato del III livello della 3ª Area Professionale applicando le modalità di calcolo di cui al punto a) e verrà riparametrato secondo la seguente scala:

IV livello	area Quadri Direttivi	232,56
III livello	area Quadri Direttivi	196,80
II livello	area Quadri Direttivi	175,70
I livello	area Quadri Direttivi	165,20
IV livello	3ª Area Professionale	144,75
III livello	3ª Area Professionale	134,55
II livello	3ª Area Professionale	127,00
I livello	3ª Area Professionale	120,00
III livello	2ª Area Professionale	113,00
I livello	2ª Area Professionale	107,00
livello unico	1ª Area Professionale	100,00

- c) il premio verrà erogato al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con riferimento all'inquadramento al 31 dicembre 2006.
- d) in caso di cessazione dal servizio dopo il 31.12.2006, esclusivamente per il personale in quiescenza o deceduto in servizio, il premio aziendale – proporzionale al servizio prestato e sulla base di quanto erogato al pari inquadramento nell'ultimo esercizio – sarà corrisposto:
- 1) per l'anno 2006 secondo le modalità di cui sopra;
 - 2) per l'anno 2007 secondo le modalità di cui sopra proporzionalmente al servizio prestato nel corso dell'esercizio 2007.
- e) nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'esercizio 2006, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.
- f) il premio aziendale non rientra nè nelle voci che concorrono al "Fondo Pensione Complementare", nè nel T.F.R.
- g) il presente accordo è concepito a saldo e stralcio del premio aziendale 2006.
- h) stante l'introduzione delle disposizioni legislative IAS, l'assegnazione di azioni BPI, in precedenza prevista dall'art. 5 del CIA 10/5/2001, non verrà effettuata.
- i) il presente accordo non produrrà condizionamenti o trascinalenti sulla futura contrattazione aziendale, in particolare per il premio aziendale.
- l) per quanto qui non regolato si fa riferimento al dettato dell'art. 41 del testo coordinato del C.C.N.L. 12/2/2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1ª alla 3ª) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali.

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO AZIENDALE E UNA TANTUM 2006

In Verbania Intra, in data 15 dicembre 2006,

TRA

la BANCA POPOLARE DI INTRA, rappresentata dal Dottor Grassano Giuseppe, in qualità di Direttore Generale e dai Signori Aicardi Piero, Copiatti Paolo e Grieco Antonella in rappresentanza dell'Area Risorse

E

la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Rapp Arrigo, Porta Emanuela, Comparini Nives e Ruffoni Luca

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicuratori (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Boni Giampiero, e Monti Luisa.

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 41 CCNL 12 febbraio 2005, l'azienda si impegna a concordare con le OO.SS. aziendali, entro il termine massimo del prossimo 15 gennaio, i parametri per determinare il premio aziendale che verranno inseriti nel CIA, fatta salva la relativa delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Intra.

Si conviene sin d'ora di mantenere nei meccanismi di calcolo, anche alla luce della normativa IAS, una formula equivalente, peraltro da ridefinire circa l'indicatore di redditività (simile all'ex-Risultato Lordo di Gestione), i parametri e le percentuali di variabilità.

Nel contempo, relativamente al premio aziendale 2006, si conviene di applicare le modalità già utilizzate per l'esercizio 2005, eccezion fatta per il punto b) "criteri per l'erogazione" che vengono così modificati: "il premio aziendale, come sopra determinato, viene attribuito all'impiegato del 3° livello della 3° Area Professionale applicando le modalità di calcolo di cui al punto a) e verrà riparametrato secondo la seguente scala: ... "

Si concorda peraltro di sottoscrivere a latere il verbale di accordo per la determinazione del premio aziendale per l'esercizio 2006, così come qui riportato.

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO AZIENDALE 2006

In Verbania Intra, in
data 15 dicembre 2006,

TRA

la BANCA POPOLARE DI INTRA, rappresentata dal Dottor Grassano Giuseppe, in qualità di Direttore Generale e dai Signori Aicardi Piero, Copiatti Paolo e Grieco Antonella in rappresentanza dell'Area Risorse

E

la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Rapp Arrigo, Comparini Nives Porta Emanuela e Ruffoni Luca
la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicuratori (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Boni Giampiero e Monti Luisa.

- premesso che "l'accordo di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali" del 12.2.2005 prevede all'ultimo comma dell'art. 10 che "i CIA non avranno decorrenza anteriore all'1 gennaio 2004 e scadranno il 31 dicembre 2007" e pertanto si ravvisa l'opportunità di pervenire a un accordo per la "determinazione del premio aziendale di competenza 2006", rinviando ai prossimi mesi la determinazione dei parametri da inserire nel Contratto Integrativo Aziendale;
- premesso che il premio aziendale per il personale dipendente della Banca Popolare di Intra era in precedenza definito all'art. 5 del C.I.A. 10/5/2001, scaduto il 31.12.2003;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

il premio aziendale relativo all'esercizio 2006, che verrà erogato nel prossimo mese di maggio, viene definito sulla base dei sottoindicati criteri:

a) modalità di calcolo

R.L.G.

n. dipendenti

dove:

R.L.G. = Risultato lordo di gestione, al lordo della voce "Rettifiche di valore su immobilizzazioni immateriali e materiali", come da conto economico riclassificato che verrà rideterminato partendo dai dati ufficiali del bilancio 2006 redatto con le nuove normative IAS,

n. dipendenti = quadri direttivi e personale appartenente alle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a), in forza - a qualsiasi titolo - al 31/12/2006 calcolato sulla base della media aritmetica dei dipendenti in forza all'1/1/2006 e al 31/12/2006, tenendo conto dei dipendenti a tempo parziale in proporzione alla minore durata della prestazione lavorativa,

cui applicare le percentuali variabili come segue:

2,25% per R.L.G. sino a 51.645.000 euro

2,75% per la fascia di R.L.G. tra 51.645.001 e 61.975.000 euro

3,25% per la fascia di R.L.G. tra 61.975.001 e 72.304.000 euro

3,75% per la fascia di R.L.G. tra 72.304.001 e 82.633.000 euro

4,25% per la fascia di R.L.G. tra 82.633.001 e 92.962.000 euro

4,75% per la fascia di R.L.G. tra 92.962.001 e 103.291.000 euro

5,25% per la fascia di R.L.G. oltre i 103.291.000 euro

b) criteri per l'erogazione

il premio aziendale, come sopra determinato, viene attribuito all'impiegato del III livello della 3ª Area Professionale applicando le modalità di calcolo di cui al punto a) e verrà riparametrato secondo la seguente scala:

IV livello	area Quadri Direttivi	232,56
III livello	area Quadri Direttivi	196,80
II livello	area Quadri Direttivi	175,70
I livello	area Quadri Direttivi	165,20
IV livello	3ª Area Professionale	144,75
III livello	3ª Area Professionale	134,55
II livello	3ª Area Professionale	127,00
I livello	3ª Area Professionale	120,00
III livello	2ª Area Professionale	113,00
I livello	2ª Area Professionale	107,00
livello unico	1ª Area Professionale	100,00

c) il premio verrà erogato al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con riferimento all'inquadramento al 31 dicembre 2006.

d) in caso di cessazione dal servizio dopo il 31.12.2006, esclusivamente per il personale in quiescenza o deceduto in servizio, il premio aziendale – proporzionale al servizio prestato e sulla base di quanto erogato al pari inquadramento nell'ultimo esercizio – sarà corrisposto:

1) per l'anno 2006 secondo le modalità di cui sopra;

2) per l'anno 2007 secondo le modalità di cui sopra proporzionalmente al servizio prestato nel corso dell'esercizio 2007.

e) nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'esercizio 2006, il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

f) il premio aziendale non rientra nè nelle voci che concorrono al "Fondo Pensione Complementare", nè nel T.F.R.

g) il presente accordo è concepito a saldo e stralcio del premio aziendale 2006.

h) stante l'introduzione delle disposizioni legislative IAS, l'assegnazione di azioni BPI, in precedenza prevista dall'art. 5 del CIA 10/5/2001, non verrà effettuata.

i) il presente accordo non produrrà condizionamenti o trascinalenti sulla futura contrattazione aziendale, in particolare per il premio aziendale.

l) per quanto qui non regolato si fa riferimento al dettato dell'art. 41 del testo coordinato del C.C.N.L. 12/2/2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1ª alla 3ª) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali.

BANCA POPOLARE DI INTRA F.A.B.I. F.I.B.A./CISL F.I.S.A.C./CGIL
Una Tantum 2006

Considerato il particolare e straordinario impegno profuso dal personale della Banca Popolare di Intra nel corso del 2006 e facendo proprie le istanze avanzate dalle OOSS aziendali, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere, per l'esercizio 2006, a tutto il personale un importo "Una Tantum", con le modalità già utilizzate per l'esercizio 2005 - come da accordo sottoscritto in data 20 febbraio 2006 - che consenta in uno con il premio aziendale, come sopra determinato, di erogare - per ogni livello di inquadramento - un importo pro-capite non inferiore a quello complessivamente corrisposto (premio aziendale + una tantum) nell'esercizio 2005.

Il relativo accordo verrà firmato non appena le risultanze di bilancio consentiranno di determinare gli importi spettanti quale premio aziendale.

15.12.2006

BANCA POPOLARE DI INTRA FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL

**ACCORDO AZIENDALE
RELATIVO ALLA RIORGANIZZAZIONE DELLA RETE COMMERCIALE
IN CINQUE AREE TERRITORIALI**

In Verbania Intra il 14 dicembre 2006

tra la Banca Popolare di Intra Soc.Coop.p.a., rappresentata dal Dottor Grassano Giuseppe, in qualità di Direttore Generale

e

le Segreterie degli O.d.C. delle R.S.A.

F.A.B.I. - Federazione Autonoma Bancari Italiani, rappresentata dai Signori Rapp Arrigo, Comparini Nives, Porta Emanuela Sandra e Ruffoni Luca

F.I.B.A./CISL - Federazione Italiana Bancari Assicurativi, rappresentata dai Signori Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo

F.I.S.A.C./CGIL - Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito, rappresentata dai Signori Boni Giampiero e Monti Luisa

Premesso che:

- in data 22 settembre 2006 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di procedere alla riorganizzazione della rete commerciale in 5 aree territoriali, nel rammentare che già nella stessa giornata è stata data ai Rappresentanti delle OO.SS. aziendali una informativa di massima circa la decisione assunta;

- in data 3 ottobre 2006 il progetto di riorganizzazione è stato dettagliato alle OO.SS. aziendali, ai sensi dell'art. 14 del CCNL vigente, in un incontro, appositamente convocato, dai sigg. Fumagallo e Copiatti;

- in data 27 ottobre 2006 è stata data comunicazione scritta, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 12 febbraio 2005, alle OO.SS. aziendali della decisione aziendale di riorganizzare la rete commerciale aziendale in cinque aree territoriali al fine di snellire la struttura aziendale e quindi portare un maggior numero di lavoratori a diretto contatto con la clientela con l'obiettivo di riportare i numeri aziendali ai livelli indispensabili per un sano equilibrio economico;

- in data 30 ottobre 2006 sono stati consegnati, in versione aggiornata, il dettaglio della Struttura Organizzativa di rete, il mansionario delle figure/ruoli previste presso le Aree Territoriali e presso le Sedi, nonché l'elenco dei nominativi che hanno occupato le posizioni di Area e le posizioni di direzione di filiale;

- in data 2 novembre 2006 la Banca, stante la fondamentale rilevanza del progetto, ha dato luogo alla riorganizzazione di cui sopra che ha comportato trasferimenti di personale quantificati in circa ottanta unità.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

1 – le premesse di cui sopra devono intendersi parte integrante del presente accordo.

2 – le parti hanno individuato per le nuove figure professionali createsi dalla riorganizzazione oggetto del presente accordo, nonché per le altre figure professionali già esistenti presso la rete commerciale, gli inquadramenti minimi e i percorsi di carriera, come risulta dall'allegata tabella.

3 – non vi saranno conseguenze alcune dal punto di vista della titolarità dei rapporti di lavoro, compreso il trattamento normativo ed economico in vigore presso la Banca, con riguardo al CCNL, nonché a tutti gli altri accordi e regolamenti aziendali, compresa la previdenza, l'assistenza sanitaria e le condizioni al personale fermo restando gli inquadramenti in essere e un trattamento economico globalmente non inferiore a quello precedentemente percepito.

4 – l'azienda dichiara che, al personale che in seguito alla riorganizzazione oggetto del presente accordo è stato trasferito ed ha subito un conseguente maggior costo, è stato applicato, quanto previsto dall'“accordo sui trasferimenti” del 29/12/2000.

5 – le OO.SS. dichiarano regolarmente completato l'iter previsto dall'art. 14 del CCNL e dichiarano conclusa la procedura.

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA FISAC

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	indennità
Capo Area	dirigente		
Responsabile Mercato Imprese	QD4		
Responsabile Coordinamento Operativo	QD2		
	QD3	dopo 1 anno nel ruolo	
Responsabile Mercato Privati	QD2		
	QD3	dopo 1 anno nel ruolo	
Addetto Private	QD1		
	QD2	dopo 3 anni nel ruolo	
Addetto Segreteria Area	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni	
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo	
		cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto segreteria Sede	
Direttore di Sede	QD4		
Vice Direttore di Sede	QD3		
Direttore di Succursale	QD4 con almeno 10 addetti		
	QD3 con meno di 10 addetti		400 € mensili per il QD3
Vice Direttore di Succursale	QD2 con almeno 10 addetti		
	QD1 con meno di 10 addetti	dopo 4 mesi nel ruolo	
Direttore d'Agenzia di 1A	QD2		
	QD3	dopo 2 anni nel ruolo	300 € mensili con almeno 4 addetti in via continuativa
Vice Direttore Agenzia di 1A	QD1 con stabilimento almeno 6 addetti		
	III A/IV L con stabilimento almeno 5 addetti		
Direttore d'Agenzia di 2A			200 € mensili con meno 4 addetti in via continuativa
	QD1		300 € mensili con almeno 4 addetti in via continuativa
Vice Direttore Agenzia	QD2	dopo 2 anni nel ruolo	
	III A IV L con almeno 5 addetti in via continuativa		
DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: nelle agenzie con 4 addetti l'azienda si impegna ad inserire in organico almeno un addetto di III A/III L con facoltà di sostituire il Direttore in caso di assenza			
INDENNITA' DI REGGENZA: verrà liquidata solo ai titolari di dipendenze non inquadrati nel IV livello dei quadri direttivi			

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	indennità
Coordinatore Amministrativo Sedi	QD1	dopo 3 anni nel ruolo	
	QD2		
	<p>DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: nelle sedi in cui il Coordinatore Amministrativo abbia almeno 10 collaboratori in organico in via continuativa, l'azienda si impegna ad inserire in organico almeno un addetto di III A/IV L che di norma sarà chiamato a sostituire il Coordinatore Amministrativo.</p> <p>NORMA TRANSITORIA: i collaboratori che, prima della ristrutturazione in aree territoriali della rete commerciale, ricoprivano l'incarico di coordinatore esecutivo di sede saranno chiamati a coadiuvare il coordinatore amministrativo</p>		
Coordinatore dell'Esecutivo Succursali (solo per Gravelona Toce)	III A IV L	dopo 4 mesi nel ruolo	
Addetti Segreteria Sedi	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni	
	III A III L	dopo 3 anni nel ruolo	
	III A IV L	dopo 5 anni nel ruolo cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto segreteria di Area, oltre a quella maturata nel ruolo di addetto commerciale fidi previo periodo di affiancamento di massimo 6 mesi	
Addetti Estero Sedi	III A/II L	dopo 1 anno nel ruolo	
	III A/III L	dopo 3 anni nel ruolo	
Terminalisti cassieri (c.d.principali) di Sede	III A II L con 2 casse	dopo 4 mesi nel ruolo	
	III A III L con 3 casse		
	III A IV L con più di 3 casse		
Terminalista cassiere unico	III A II L	dopo 2 anni nel ruolo	
Massa manovra (utilizzato per sostituzioni per almeno 10 gg. Mensili e per 3 mesi all'anno purché sappia ricoprire almeno servizio di cassa)	III A/II L	dopo 2 anni nel ruolo	
Massa manovra (utilizzato per sostituzioni per almeno 40 gg. all'anno purché sappia ricoprire almeno 3 servizi)	III A/IV L	dopo 2 anni nel ruolo	

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	indennità
<p>Operatori commerciali retail Sedi</p>	<p>III A II L III A III L III A IV L indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e QD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione</p>	<p>dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca >5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo</p> <p>cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nei ruoli di addetti commerciali cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto di segreteria di Sede e di Area, previo periodo di affiancamento di massimo 6 mesi. Per i soli operatori commerciali retail di Sede si concorda che il periodo di affiancamento previsto per l'intero regolamento degli inquadramenti è elevato sino al massimo di 12 mesi per i dipendenti neo-inseriti che siano in possesso al momento della assegnazione di competenze solo di natura amministrativa e/o di front office. In tale caso i secondi sei mesi verranno successivamente comunque computati come anzianità ai fini del successivo percorso di carriera.</p>	
<p>Addetti commerciali imprese Sedi e Succursali</p>	<p>III A II L III A III L III A IV L indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e QD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione</p>	<p>dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca >5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo</p> <p>cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di operatore commerciale, addetto commerciale imprese e sviluppo cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto segreteria di Sede e di Area previo periodo di affiancamento di massimo 6 mesi</p>	

INQUADRAMENTI PREVISTI PRESSO LA RETE COMMERCIALE PER IL PERSONALE IN FORZA CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo	indennità
Addetti commerciali retail-private Sedi e Succursali	III A II L III A III L III A IV indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e QD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca >5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo cumulabilità con anz. operatori commerciali, addetti commerciali imprese e sviluppo cumulabilità con anz.add.segreteria sedi+aree previo periodo affiancamento max 6 mesi	
Addetti sviluppo commerciale Sedi	III A II L III A III L III A IV indennità del 50% della differenza retributiva tra III A IV L e QD1 qualora non usufruisca di assegni "ad personam" mensili di importo superiore all'indennità individuata (in caso contrario l'indennità verrà corrispondentemente ridotta). L'indennità è assorbibile in caso di promozione	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità banca > 3 anni dopo 4 anni nel ruolo con anzianità banca >5 anni dopo 6 anni nel ruolo dopo 8 anni nel ruolo cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di operatore commerciale, addetto commerciale imprese e retail-private	

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: l'azienda si impegna a riconoscere un periodo di affiancamento iniziale di durata massima di 6 mesi nel computo dell'anzianità utile al raggiungimento degli inquadramenti previsti nei percorsi di carriera. In tale periodo i dipendenti verranno identificati dalla dicitura "addetti in affiancamento".
L'azienda si impegna a confermare in forma scritta l'incarico ai dipendenti neo-inseriti in affiancamento nel ruolo che preveda un percorso di carriera da CIA; tale informativa è a cura dell'Area di competenza e dovrà prevedere la data di assegnazione che dovrà essere indicata negli organigrammi. L'azienda ha comunque la possibilità di assegnare il dipendente ad altro incarico che non dia diritto al cumulo di anzianità, e in questo caso tale periodo è scomputabile dall'anzianità utile per il percorso di carriera.
Tutti quei collaboratori per i quali non è previsto o non è possibile inserirsi in percorsi di carriera individuali dal CIA verranno individuati con la dicitura di "addetti amministrativi".

NORMA TRANSITORIA: per i colleghi attualmente inseriti tra gli "altri addetti" l'azienda si impegna ad analizzare le singole situazioni. Per quelli in posizione quali "addetti in affiancamento" da più di 6 mesi l'azienda riconoscerà la data del 1° luglio 2006 come data iniziale di conferimento incarico ai fini del computo dell'anzianità utile al raggiungimento del livello di inquadramento previsto dal percorso di carriera individuato

NORMA TRANSITORIA: per i colleghi attualmente inseriti nei percorsi di carriera che sono stati oggetto di revisione in questa occasione, si concorda che chi sarebbe stato promosso entro il 31 maggio 2007 mantiene il diritto alla promozione nei termini del CIA precedente; per tutti gli altri la promozione verrà riconosciuta in funzione della nuova normativa mantenendo ferma l'anzianità nel ruolo già indicata negli organigrammi.

ruolo	inquadramento	anzianità ruolo
Responsabile Servizi di Direzione	QD4	
Responsabile Ufficio Negoziazione	QD2	dopo 4 mesi nel ruolo
Responsabile Ufficio Tesoreria e Cambi	QD2	dopo 4 mesi nel ruolo
Addetti Private Banking	III A IV L QD1 QD2	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo
Addetti Ufficio di Negoziazione	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo
Addetti Consulenza Comm.le Serv.Estero	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo
Responsabili Uffici Centrali	III A III L con meno di 4 addetti III A IV L con addetti da 4 a 6 addetti QD1 con almeno 7 addetti	dopo 4 mesi nel ruolo
Addetti Servizio Crediti Ordinari	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo cumulabilità dell'anzianità nel ruolo con l'anzianità maturata nel ruolo di addetto commerciale fidi
Addetti Servizio Crediti Speciali	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo
Addetti Servizio Contenzioso	III A III L III A IV L QD1	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo

Addetti Servizio Legale e Normativa	III A III L III A IV L QD1	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo
Addetti Servizio Gestioni Private	III A II L III A III L	dopo 1 anno nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo
Addetti Servizio Gestioni GPM/GPF	III A II L III A III L	dopo 1 anno nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo
Addetti Tesoreria e Cambi	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo dopo 6 anni nel ruolo
Analisti di Organizzazione	III A III L III A IV L QD1	dopo 1 anno nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo
Sistemisti DOSI	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo
Addetti Internal Audit	QD1 QD2	dopo 3 anni nel ruolo
Responsabile Ufficio Supporto Unità Organizzative	QD1	dopo 4 mesi nel ruolo
Addetti Supporto Unità Organizzative	III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 4 anni nel ruolo
Responsabile Ufficio Cassa Centrale	QD1	dopo 4 mesi nel ruolo

Addetti Servizio Risk Management	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo
Analisti a distanza (antiriciclaggio, controllo crediti, reclami, supporto informatico)	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo
Addetti Servizio Tecnico e Sicurezza	III A III L III A IV L QD1	dopo 1 anno nel ruolo dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo
Responsabile Ufficio Tecnico del Servizio Centro Mutui	QD1	
Addetti Ufficio Tecnico del Servizio Centro Mutui	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità aziendale > 3 anni dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo
Responsabile Ufficio Mutui Edilizi	QD1	
Addetti Ufficio Mutui Edilizi	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità aziendale > 3 anni dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo
Responsabile Ufficio Stipule	QD1	
Addetti Ufficio Stipule	III A II L III A III L III A IV L	dopo 2 anni nel ruolo con anzianità aziendale > 3 anni dopo 3 anni nel ruolo dopo 5 anni nel ruolo
Addetti uffici centrali	III A I L	

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Al verificarsi di modifiche della struttura organizzativa e/o normativa di legge le parti si impegnano ad attivare la Commissione Inquadramenti al fine di proporre al CDA un adeguato percorso di carriera per Responsabili di Uffici ad elevato livello di specializzazione di nuova costituzione o attualmente in fase di ristrutturazione o perchè interessati da modifiche normative.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Al verificarsi di modifiche della struttura organizzativa e/o normativa di legge le parti si impegnano ad attivare la Commissione Inquadramenti al fine di proporre al CDA un adeguato percorso di carriera per Addetti di Uffici ad elevato livello di specializzazione di nuova costituzione o attualmente in fase di ristrutturazione o perchè interessati da modifiche normative.

ACCORDO AZIENDALE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E MOBILITÀ

Il giorno 24 aprile 2006, in Verbania,

TRA

La Banca Popolare di Intra Soc.coop. p.a. rappresentata dai Signori

- Ferrari Claudio, Direttore Generale
- Mezzetti Gianni, Vice Direttore Generale
- Aicardi Piero, Responsabile del Servizio Formazione e Gestione delle Risorse Umane

E

le Organizzazioni Sindacali Aziendali:

F.I.B.A./C.I.S.L., rappresentata dai Signori:

- Cavanna Camillo
- Cupelli Paolo
- Dameno Valerio

e F.I.S.A.C./C.G.I.L., rappresentata dai Signori:

- Cattano Corrado
- Boni Giampiero
- Melato Moreno

è stato stipulato il seguente Accordo sindacale.

Le parti, premesso che:

- in data 11 aprile 2006, su convocazione e presso la Sede ABI di Milano ha avuto luogo un tentativo di conciliazione in materia di sciopero, riferito a: “aggregazione della Banca Popolare di Intra, ovvero la scelta del partner con cui realizzare la fusione; salvaguardia, mantenimento e sviluppo dei livelli occupazionali; tutela di stabili condizioni di lavoro; sostegno dell’economia del territorio di riferimento”;
- nella fase iniziale dell’incontro si è provveduto ad analizzare le ragioni che hanno indotto le OO.SS. all’intenzione di proclamare un’azione di sciopero. Tale confronto ha fatto emergere la forte preoccupazione del sindacato circa il presidio del mantenimento del livello occupazionale oltre al rischio di dover ricorrere a mobilità territoriale collettiva;
- il tentativo di conciliazione di cui ai punti precedenti si è concluso con le seguenti dichiarazioni:

“l’Azienda, con riferimento al processo di aggregazione oggetto dell’odierna conciliazione si impegna:

- a sottoscrivere un accordo ai fini della tutela dell’occupazione e dello sviluppo della

stessa. Tale accordo, che dovrà risultare parte integrante del progetto e assoluta e completa garanzia occupazionale; verterà sui seguenti aspetti: assoluta e completa garanzia occupazionale, assoluta attenzione al futuro sviluppo occupazionale sul territorio; l'eventuale mobilità territoriale potrà essere solo temporanea e legata a formazione e/o addestramento;

- a informare, coinvolgendo tempo per tempo, le Organizzazioni Sindacali Aziendali sugli sviluppi delle trattative relative al predetto progetto.

Inoltre l'Azienda, nella prospettiva di sostegno e sviluppo del proprio territorio di riferimento nonché a sostegno ed in funzione dello spirito mutualistico, e impegnata alla costituzione di una fondazione avente come obiettivo tutti questi aspetti, in accordo con il partner che sarà prescelto.

L'Azienda sottolinea l'importanza di giungere immediatamente alla firma del predetto accordo sindacale che garantisca fin da subito tutte le tutele di cui sopra anche in funzione di eventuali futuri assetti della governance aziendale”.

- in seguito a tali impegni sottoscritti dall'azienda il tentativo di conciliazione ha avuto esito positivo, rimandando al tavolo aziendale la formalizzazione del relativo accordo.

Le parti, premesso quanto sopra, che forma parte integrante del presente accordo, dopo ampia e approfondita disamina della questione, convengono quanto segue:

1. L'azienda, a fronte delle eventuali risultanze derivanti da sinergie, efficientamenti, ristrutturazioni e/o riorganizzazioni aziendali conseguenti il processo di aggregazione in fase di valutazione oltre che a garantire l'assoluta e completa tutela occupazionale, come sopra riportato, specifica che:
 - non si ricorrerà a procedure di legge in tema di licenziamenti collettivi; pertanto, nell'eventualità di esuberi, si ricorrerà esclusivamente all'utilizzo di dimissioni, anche ricorrendo all'incentivazione, su base volontaria e/o all'adesione volontaria al “Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito”;
 - l'aggregazione e le conseguenti operazioni non determineranno la disapplicazione del CCNL del credito per i dipendenti della Banca Popolare di Intra, con contratto a tempo indeterminato, in servizio alla data dell'aggregazione;
 - non si darà luogo a trasferimenti collettivi. Ulteriori ipotesi di trasferimento, motivate da comprovate esigenze organizzative, saranno comunque limitate all'interno della territorialità in cui opera/opererà la Banca Popolare di Intra, nel rispetto dei contratti, delle norme e degli accordi di riferimento vigenti tempo per tempo;
 - l'eventuale mobilità territoriale sarà limitata ad aspetti legati a formazione e/o addestramento a carattere temporaneo della durata indicativa fino a due mesi – anche continuativi – per ciascun dipendente e per anno solare; nel caso di impegno del lavoratore superiore al predetto limite si ricercherà prioritariamente la volontarietà dello stesso, con contestuale informativa alle OO.SS aziendali.
2. L'azienda ribadisce il proprio impegno al futuro sviluppo occupazionale sul territorio, ricercando altresì - con la massima attenzione - all'interno del proprio personale quelle figure che per capacità professionale, esperienza e conoscenza del territorio possano meglio garantire il futuro sviluppo della Banca.
3. l'azienda si impegna ad informare, coinvolgendo tempo per tempo, le Organizzazioni Sindacali Aziendali sugli sviluppi delle trattative relative al predetto progetto.

Il presente accordo sarà parte integrante del progetto attualmente in fase di valutazione e condizione dell'aggregazione.

Verbania, 24 aprile 2006

BANCA POPOLARE DI INTRA

Ferrari Claudio

Mezzetti Gianni

Aicardi Piero

FI.B.A./CISL

Cavanna Camillo

Cupelli Paolo

Dameno Valerio

F.I.S.A.C./CGIL

Cattano Corrado

Boni Giampiero

Melato Moreno

PROTOCOLLO SULL'ATTIVITA' COMMERCIALE E LE RELATIVE RELAZIONI INDUSTRIALI

Il giorno 1° febbraio 2007 presso la Sede Centrale della Banca Popolare di Intra in Verbania Intra

tra

la Banca Popolare di Intra, rappresentata dal Direttore Generale Dr.Grassano Giuseppe e dall'Area Risorse nelle persone dei Signori Copiatti Paolo, Aicardi Piero e Grieco Antonella

e

- la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Parola Ivano, Rapp Arrigo, Porta Emanuela, Comparini Nives e Ruffoni Luca
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicuratori (FIBA/CISL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cavanna Camillo, Cupelli Paolo, Dameno Valerio, Melloni Mariano e Ruggeri Paolo
- la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL) costituita dai Dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale Signori: Cattano Corrado, Boni Giampiero, Monacelli Angelo e Monti Luisa.

premesso che:

le Parti, in un quadro di corrette relazioni sindacali basate sulla pari dignità, sul rispetto e sulla responsabilità reciproca, confermano il metodo concertativo ribadito dal Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile e Compatibile del Sistema Bancario del 16.06.2004 e dal CCNL sottoscritto il 12.02.2005;

le Parti ritengono fondamentale definire alcune linee guida ed assumere impegni relativi alle politiche ed obiettivi commerciali, oltre alla relativa informativa e formazione del personale;

a tal fine:

- 1) la Banca Popolare di Intra dichiara che l'attività di indirizzo commerciale deve essere svolta in forme e modi che rispettino le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Verranno quindi adottati valori improntati a:
 - massima collaborazione e rispetto,
 - gestione coinvolgente dei collaboratori,
 - lavoro di squadra,
 - continua ricerca della soddisfazione del cliente sia esterno che interno. In considerazione di ciò la Banca Popolare di Intra favorirà in ogni modo il mantenimento di rapporti tra la rete di vendita e la clientela caratterizzati da massima trasparenza e mirati alla soddisfazione dei bisogni e delle aspettative della stessa, in maniera tale da consentire al cliente di effettuare le proprie scelte con consapevolezza ed autonomia.
 - gli obiettivi qualitativi e quantitativi dovranno essere rapportati al dimensionamento delle singole unità operative, alle caratteristiche ed al potenziale delle risorse umane, al posizionamento dei territori di competenza evitando un sovraccarico sui ritmi e sui carichi di lavoro.
- 2) La Banca Popolare di Intra dichiara che prima dell'attribuzione formale degli obiettivi consulterà i destinatari (almeno sino al livello del Responsabile di filiale) al fine di una necessaria integrazione con le istanze provenienti dal territorio.

- 3) La Banca Popolare di Intra provvederà ad informare tutti i responsabili delle Aree Territoriali della posizione aziendale in materia.
- 4) La Banca Popolare di Intra, in linea con quanto sopra, si impegna a evitare forme di pressione alla vendita, anche di singoli prodotti, non coerenti con tutti i principi sopra enunciati e tendenti ad esasperare la prestazione lavorativa dei Dipendenti.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione coinvolgerà tutti i livelli aziendali, per puntare ad una condivisione serena ma ferma dei principi sopra enunciati.

Le iniziative formative destinate al personale addetto alla consulenza/vendita di prodotti e servizi dovranno avere come riferimento anche il corretto svolgimento delle politiche commerciali, lo sviluppo delle competenze, la creazione di valore secondo i principi enunciati nel presente Accordo, la corretta azione sulla clientela ed il rispetto nei rapporti con gli altri lavoratori.

Una specifica sessione di incontri con le OO.SS. firmatarie sarà tenuta ciascun anno come fase propedeutica all'elaborazione del piano formativo per valutare le proposte sindacali finalizzate ad ottimizzare un'azione formativa di qualità in materia commerciale.

RELAZIONI SINDACALI

E' attribuita alle Parti la funzione di intervento per la soluzione di controversie sull'applicazione di quanto sopra contenuto.

BANCA POPOLARE DI INTRA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo dichiarano di considerare l'assegnazione di budget individuali non accettabile e controproducente rispetto ad un lavoro autenticamente di gruppo, anche in coerenza con i valori improntati al **"LAVORO DI SQUADRA"** enunciati al punto 1 del suddetto protocollo. Precisano così che un'impostazione basata esclusivamente su team di lavoro è comunque ritenuta più efficace.

FABI

FISAC/CGIL

FIBA/CISL