

### Art. 75 - Trattamento di fine rapporto

1. La retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto è costituita dai seguenti emolumenti.

2. Per le aree professionali:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino, da

- assegno temporaneo per gli apprendisti di cui all'art. 28;
- assegno di cui all'art. 93, ultimo comma;
- indennità di rischio;
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- concorso spese tranviarie;
- indennità di cui all'art. 95, 3° comma;
- indennità di turno diurno;
- assegni di cui all'art. 104;
- eventuale ex premio di rendimento aziendale.

3. Per i quadri direttivi:

- stipendio;
- tutti gli emolumenti costitutivi del trattamento economico aventi carattere continuativo anche se con corresponsione periodica, compresa, ove spetti, l'indennità di rischio.

4. Da tale computo restano esclusi soltanto gli emolumenti di carattere eccezionale, quanto corrisposto a titolo di effettivo rimborso, anche parziale, di spese sostenute ed i trattamenti corrisposti ai sensi degli artt. 64 e 82 o, comunque, corrisposti con finalità similari al quadro direttivo trasferito o in missione.

5. Nei confronti del personale già destinatario del contratto collettivo ACRI del 19 dicembre 1994 appartenente alle aree professionali in servizio alla data del

DIRCREDITO-FD FABI <sup>ABI</sup> BALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

## APPENDICE N. 5

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

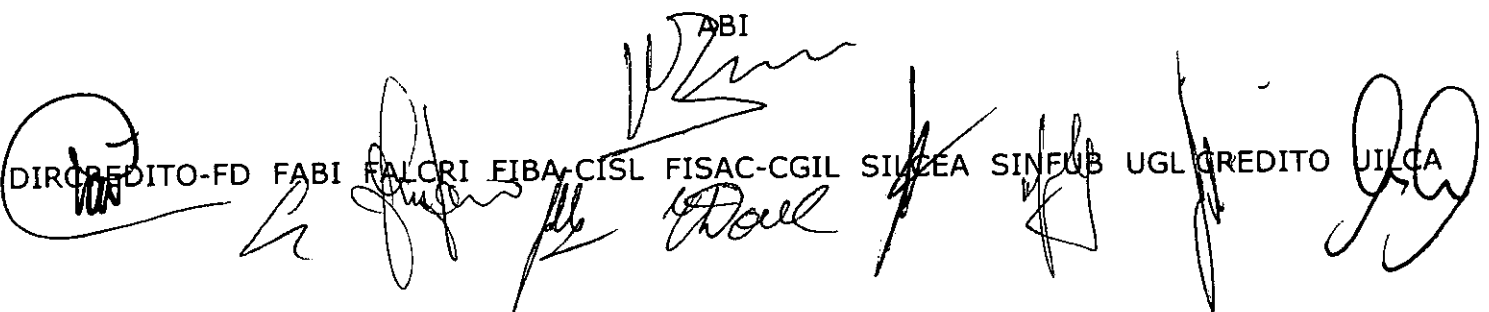
Il 23 giugno 2005, in Roma

*(Omissis)*

premesse che:

- il d. lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato, regolando all'art. 49, la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante;
- in particolare, il comma 5 della predetta disposizione ha rimesso la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale;
- l'art. 12 dell'accordo 12 febbraio 2005<sup>1</sup> di rinnovo del ccnl per i quadri direttivi e per le aree professionali ha disciplinato l'apprendistato professionalizzante, regolando gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva dal menzionato art. 49;
- con legge 14 maggio 2005, n. 80, è stato aggiunto al medesimo art. 49, il seguente comma 5 bis: *"Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*,

<sup>1</sup> Cfr., art. 28 del ccnl 8 dicembre 2008.


  
 DIRCREDITO-FD FABI FALCRI EIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

si conviene - ad integrazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta all'art. 12 dell'accordo 12 febbraio 2005<sup>2</sup> di rinnovo del ccnl - di dare attuazione al citato comma 5 bis, al fine di consentire - anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi - alle imprese destinatarie del ccnl 12 febbraio 2005 di assumere lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

A tal fine le Parti stipulanti condividono quanto contenuto nell'allegato documento - che costituisce pertanto parte integrante del presente verbale di accordo - in merito a:

- profili formativi del settore creditizio e finanziario;
- requisiti essenziali della figura del tutore;
- elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna" dell'impresa.

In fase di prima applicazione, nell'ambito di un apposito incontro, l'impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali indicazioni circa le previsioni di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, la dislocazione territoriale degli interessati, i criteri per l'espletamento della formazione, nonché circa la sussistenza degli elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna" dell'impresa stessa.

Agli apprendisti è data facoltà di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente verbale di accordo, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro, con le modalità previste dall'art. 53, 4° e 5° comma del ccnl 11 luglio 1999 (non modificato dall'accordo di rinnovo 12 febbraio 2005)<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Cfr., art. 28 del ccnl 8 dicembre 2007.

<sup>3</sup> Cfr., art. 65, 4° e 5° comma, del ccnl 8 dicembre 2007.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

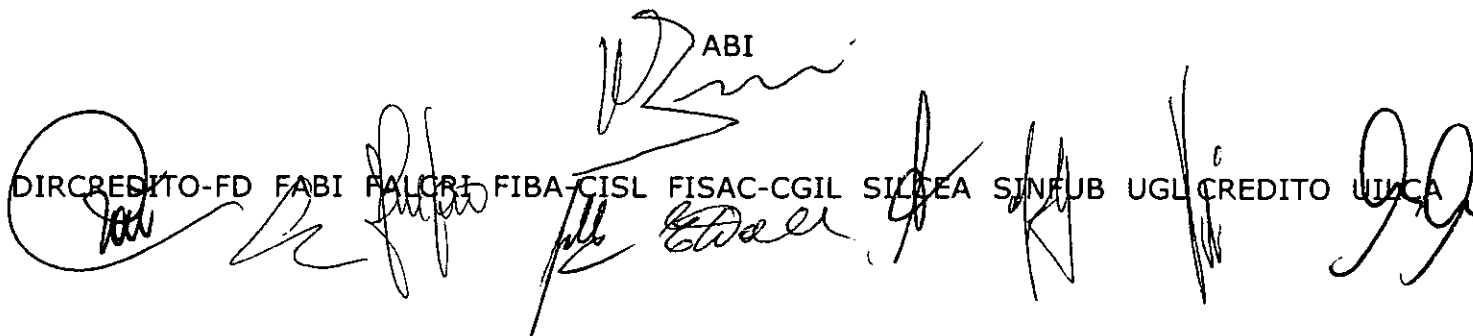
Le Parti si danno atto che, ai sensi della Norma transitoria in calce all'art. 25 del ccnl 12 febbraio 2005<sup>4</sup>, anche quanto convenuto nel presente verbale di accordo ha carattere sperimentale e potrà essere sottoposto a verifica su richiesta di una delle Parti medesime.

---

<sup>4</sup> Cfr., art. 28 del ccnl 8 dicembre 2007.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI



Allegato

**PROFILI E CONTENUTI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE NEL SETTORE DEL CREDITO**

## PREMESSA

Nel quadro della normativa legislativa in materia di apprendistato (Decreto 8 aprile 1998 e provvedimenti legislativi successivi) ed in relazione a quanto previsto dalla disciplina legislativa dell'apprendistato professionalizzante (art. 49 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), il contratto collettivo nazionale di lavoro del 12 febbraio 2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, stipulato tra ABI (Associazione Bancaria Italiana) e le Organizzazioni sindacali di settore ha disciplinato l'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

In particolare l'articolo 25<sup>5</sup> del suddetto ccnl prevede - tra l'altro - che:

- *"L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3<sup>a</sup> area professionale di cui all'art. 78<sup>6</sup> del contratto ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.  
Ai sensi dell'art. 53, 1° comma, del d.lgs. n. 276 del 2003, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore/lavoratrice è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma*

<sup>5</sup> Cfr., art. 28 del ccnl 8 dicembre 2007.

<sup>6</sup> Cfr., art. 87 del ccnl 8 dicembre 2007.

precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.


In deroga a quanto previsto ai comma che precedono, i lavoratori/lavoratrici di cui all'art. 2, 3° comma, primo alinea, del presente contratto sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel secondo livello retributivo della 2ª area professionale e, per il secondo biennio, al terzo livello retributivo della 2ª area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato";

- "Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 49, 5° comma, del d.lgs. n. 276 e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning od on the job;

b) per la formazione degli apprendisti le aziende, - in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali - articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.


  
 DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SINEA SINEUB UGLICREDITO UNICA

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'azienda;

c) ai sensi dell'art. 49, 5° comma, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;

d) *deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia*".

FORMAZIONE: PROFILI E CONTENUTI

Nel sistema suesposto, le imprese creditizie e finanziarie, anche in relazione alle previsioni del DM 20 maggio 1999 e fermo restando il raccordo con le normative regionali, articolano le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante, secondo quanto previsto dal menzionato ccnl del 12 febbraio 2005<sup>7</sup>.

La suddetta formazione formale a carattere trasversale – alla quale sarà dedicato, indicativamente, il 35% della formazione formale complessiva – ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante prevede contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da acquisire.

Conformemente al citato DM 20 maggio 1999, le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

- a) competenze relazionali:
- saper valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
  - saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
  - saper analizzare e risolvere situazioni problematiche;
  - saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;
- b) competenze in materia di organizzazione ed economia:

<sup>7</sup> Ora contratto 8 dicembre 2007.



- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
  - conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa;
  - conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
  - conoscere il contesto di riferimento dell'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);
- c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro:
- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
  - conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
  - conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;
- d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro:
- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
  - conoscere i principali fattori di rischio;
  - conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lett. c) e d) che precedono sarà - di massima - effettuata nel primo anno.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai seguenti profili formativi, individuati in coerenza con quanto previsto dal ccnl del 12 febbraio 2005<sup>8</sup> e con i risultati dell'*Indagine sui fabbisogni professionali e formativi* realizzata da Enbicredito.

Per ciascun profilo sono elencate qui di seguito le relative competenze tecnico-professionali - generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso

<sup>8</sup> Ora contratto 8 dicembre 2007.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA FISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UTICA

ABI

del rapporto con le imprese creditizie, finanziarie e strumentali, fermo restando quanto previsto al punto 7 del Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, secondo il quale: "(...) vi sono valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese e che l'azione delle imprese stesse e dei lavoratori deve dunque mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, ciò che comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività".

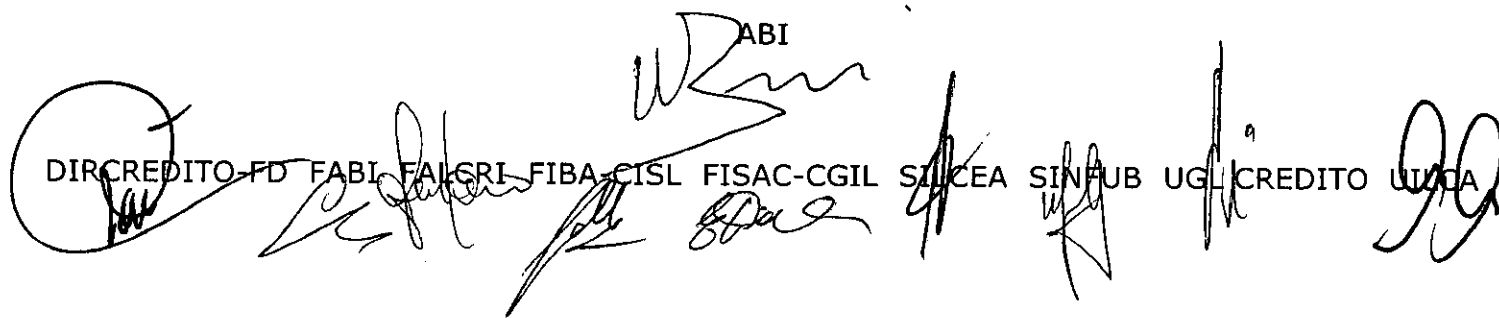
Il percorso formativo complessivo sarà declinato nel "piano formativo individuale". Per l'intera durata del "piano formativo individuale" dovrà essere garantita - in relazione a quanto previsto dall'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 12 febbraio 2005, art. 25, comma 9, lett. c)<sup>9</sup> - la presenza di un tutore aziendale, con formazione e competenze adeguate declinate nell'all. n. 2 ove sono anche indicati i requisiti condivisi per riconoscere la "capacità formativa interna" di un'impresa.

Al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti e tenuto conto delle previsioni del ccnl in tema di fungibilità, l'impresa può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata.

La formazione interna all'Azienda, effettuata sulla base del percorso previsto dal piano formativo, verrà attestata da una dichiarazione formale dell'Azienda riferita alle caratteristiche della formazione svolta, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

<sup>9</sup> Cfr., art. 28, comma 9, lett. c), del ccnl 8 dicembre 2007.


  
 DIRCREDITO-FD FABI FAI SRI FIBA CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

**PROFILI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE**

**Area commerciale**


- 1 - Addetto Operativo
- 2 - Addetto all'attività commerciale
- 3 - Operatore di Banca Telefonica
- 4 - Assistente Operativo Clientela Imprese
- 5 - Assistente Operativo Private

**Area di staff**

- 6 - Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda
- 7 - Addetto alle attività di supporto aree specialistiche di business

**Area di supporto esecutivo**

- 8 - Addetto ad attività amministrative e/o contabili
- 9 - Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione


  
 DIR CREDITO FD FABI FALCRI FIBA GISL FISAC-CGIL SILTEA SIMFUB UGL CREDITO UNICA

**1 - Profilo di:****ADDETTO OPERATIVO\***Descrizione:

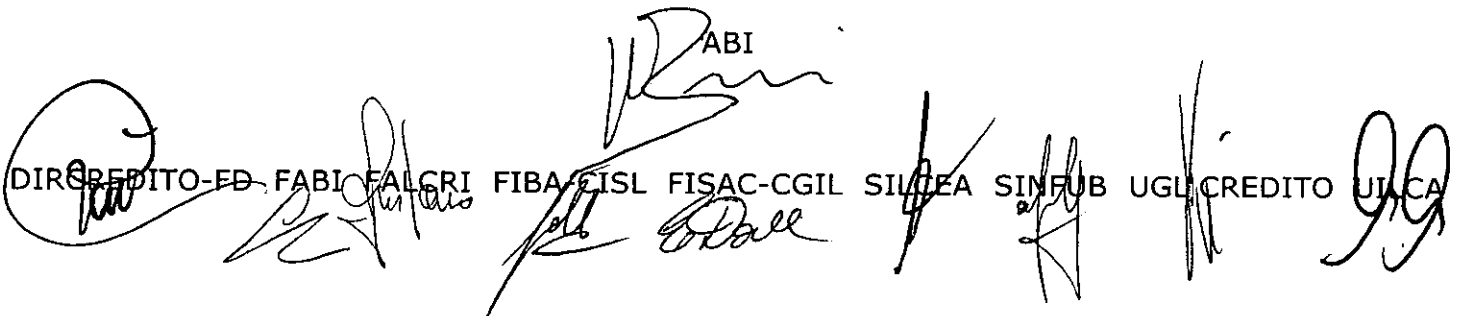
**Svolge, nell'ambito delle strutture di presidio del mercato, le attività operative, contabili e di supporto commerciale affidategli, contribuendo ad assicurare il buon funzionamento dell'unità di appartenenza.**  
**Contribuisce a garantire la qualità del servizio al cliente, in coerenza con le direttive aziendali.**

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI**

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.

---

\* Rientra nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.


 DIR CREDITO-ED FABI FALCRI FIBA EISL FISAC-CGIL SILTEA SINFUB UGL CREDITO UICA

- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere e utilizzare le principali procedure, al fine di curare la regolare esecuzione delle operazioni contabili e amministrative di propria competenza.
- Avere una adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'operatività di riferimento per poterli applicare correttamente.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
- Conoscere e utilizzare i principali prodotti e servizi offerti dall'azienda e saper contribuire alla vendita degli stessi, coerentemente con gli indirizzi ricevuti.

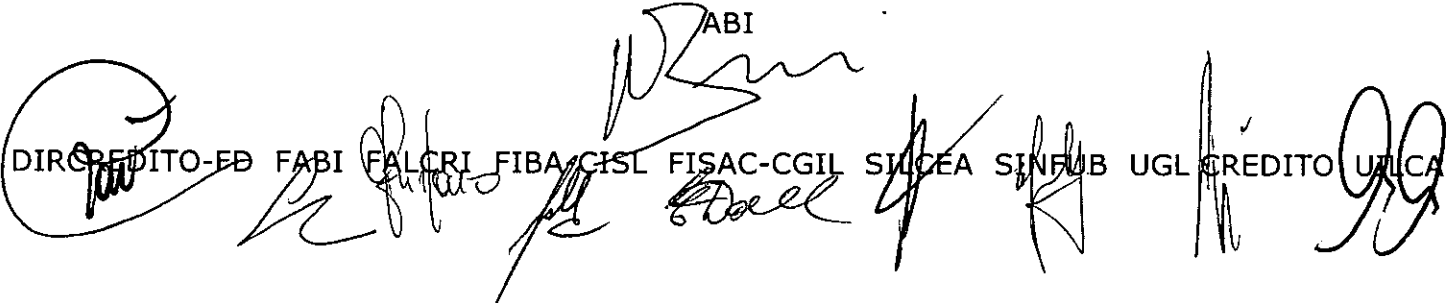
**2 - Profilo di:****ADDETTO ALL'ATTIVITÀ COMMERCIALE\***Descrizione:

**Svolge, a supporto del gestore (ove presente), le attività riferite alla gestione della clientela di riferimento al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi assegnati nell'ambito degli indirizzi e delle politiche commerciali dell'azienda.**

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI**

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.

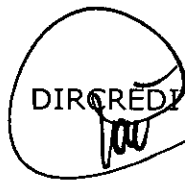

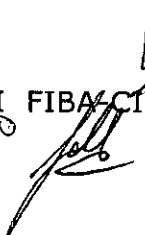





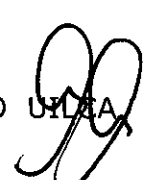
\* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.


 DIR CREDITO-ED FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UTICA

- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere e proporre prodotti e servizi per la clientela di riferimento, in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza.
- Possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e sugli strumenti finanziari più comuni.
- Avere una adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'assistenza alla clientela per poterli applicare correttamente.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.




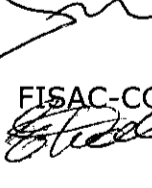
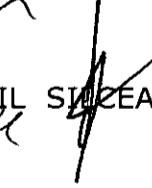
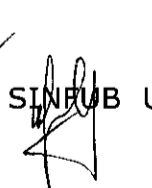
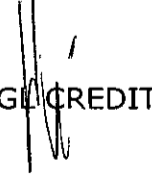
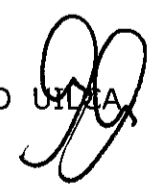

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINCEA SINRUB UGL CREDITO UTILE

**3 - Profilo di:****OPERATORE DI BANCA TELEFONICA\***Descrizione:

- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere e proporre prodotti e servizi per la clientela di riferimento, in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza.
- Possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e sugli strumenti finanziari più comuni.
- Avere una adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'assistenza alla clientela per poterli applicare correttamente.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.


DIRCREDITO-FID FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SINCEA SINRUB UGL CREDITO UNIONE



Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.

- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

#### **COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere ed effettuare operazioni e registrazioni richieste dalla clientela avvalendosi delle tecnologie a disposizione al fine di fornire i riscontri di competenza.
- Conoscere ed offrire i servizi mediante ricezione/effettuazione delle telefonate (*inbound - outbound*).
- Acquisire le conoscenze e svolgere attività di informazione, *helpdesk* e assistenza per l'insieme delle operazioni proprie dell'area di attività anche a favore di chi opera tramite il canale *In Web*, promuovendo azioni di sviluppo commerciale.
- Conoscere le caratteristiche dei principali prodotti commerciali al fine di fornire informazioni e assistenza alla clientela.

**4 - PROFILO DI:****ASSISTENTE OPERATIVO CLIENTELA IMPRESE\***Descrizione:

**Svolge, a supporto del gestore, le attività operative/amministrative riferite alla gestione della clientela di riferimento contribuendo al raggiungimento di un adeguato livello di servizio.**

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI**

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.

\* Rientrante nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela.
- Conoscere le specifiche normative da applicare nell'esercizio della propria attività.
- Pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
- Conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento.
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento.

ABI

DIRGREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAG-CGIL SIL/CEA SINFUB UGI CREDITO UNICA



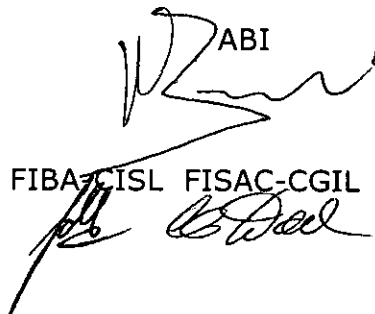
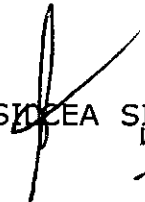



**5 - Profilo di:****ASSISTENTE OPERATIVO PRIVATE\***Descrizione:

**Svolge le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza; supporta i gestori nell'attività di loro pertinenza. Contribuisce a garantire la qualità del servizio al cliente in coerenza con le indicazioni aziendali.**

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI**

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.

\* Rientra nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.










DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UICA





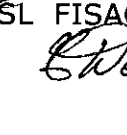
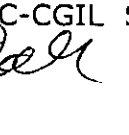
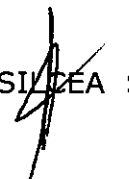



- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento.
- Conoscere e utilizzare le procedure, per l'esecuzione delle attività amministrative e/o contabili di competenza.
- Contribuire alla qualità operativa dell'attività di competenza in coerenza con i processi e le disposizioni ricevute.
- Avere una adeguata conoscenza delle specifiche normative (interne/esterne) da applicare nell'esercizio della propria attività.
- Possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e degli strumenti finanziari più comuni.


  
 ABI

DIRCREDITO FD FABI FALCRI FIBA GISL FISAC-CGIL SI/CEA SIMFUB UGL CREDITO UNICA

**6 - Profilo di:****ADDETTO ALLE ATTIVITÀ DI SUPPORTO  
ALLA GESTIONE DELL'AZIENDA\***Descrizione:

**Svolge attività prevalentemente operative in strutture centrali collegate alla gestione dell'azienda (es. risorse umane, legale, bilancio, marketing, pianificazione e controllo, ecc.).**

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI**

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso ai clienti interni.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. Privacy, D. lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.

\* Rientra nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.

- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
- Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza.
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGLICREDITO UNICA

**7 - Profilo di:****ADDETTO ALLE ATTIVITÀ DI SUPPORTO  
AREE SPECIALISTICHE DI BUSINESS\***Descrizione:

**Svolge attività prevalentemente operative nelle strutture centrali del business creditizio/finanziario (ad es. crediti, finanza).**

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI**

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sulla composizione dei prodotti.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso al cliente interno.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici specifici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.

---


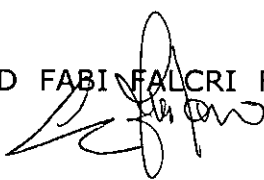




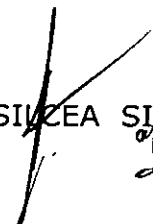


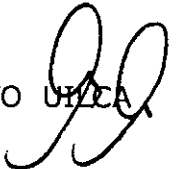
\* Rientra nella 3<sup>a</sup> area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali.



- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere e utilizzare i principi base della materia riguardante il settore di appartenenza.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
- Conoscere le fasi di gestione e sviluppo dei prodotti e servizi relativi alla propria area di competenza.
- Conoscere le fasi di sviluppo dell'operatività dell'area specialistica di competenza per il relativo utilizzo.
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.
- Conoscere le interconnessioni tra operazioni creditizie, finanziarie e presidio dei rischi al fine di operare coerentemente con le medesime.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

**8 - Profilo di:****ADDETTO AD ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E/O CONTABILI\***Descrizione:

**Svolge le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza.**

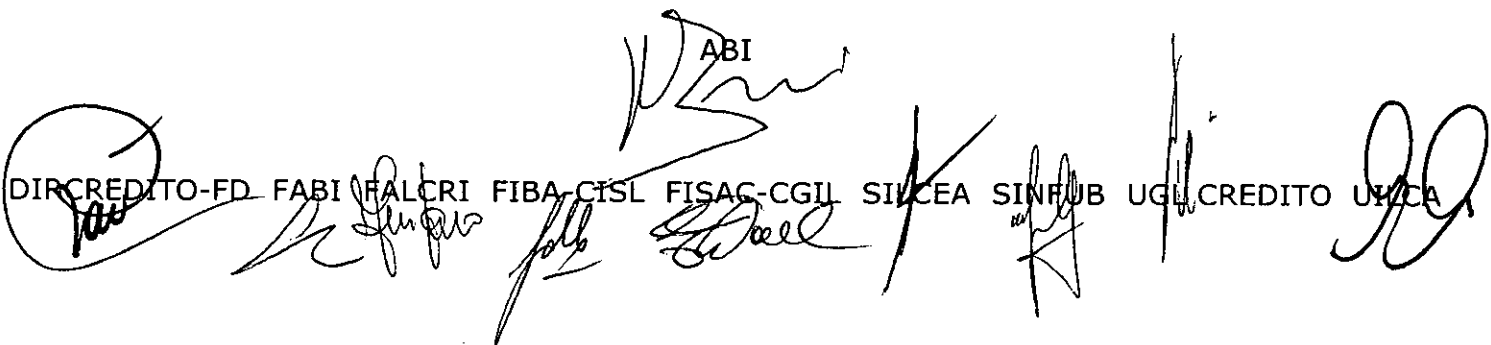
**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI**

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.

\* Rientra nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali, ovvero - laddove si tratti di attività svolta nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente definiti e con limitato grado di autonomia funzionale - nella 2ª area professionale, 3º livello retributivo, ai sensi dell'art. 2 del presente contratto.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAG-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA




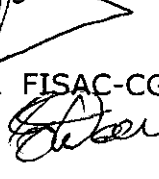
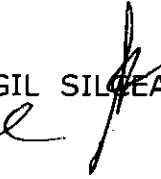
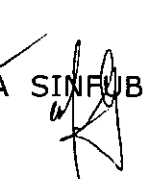
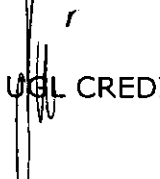

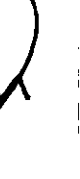
ABI



- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura.
- Acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare in materia di contabilità e/o sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con la clientela.
- Acquisire le conoscenze e compilare documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte.
- Acquisire le conoscenze e operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.



**9 - Profilo di:****ADDETTO AD ATTIVITÀ INFORMATICHE  
E/O DI TELECOMUNICAZIONE\***Descrizione:

**Svolge attività connesse alla elaborazione di dati, al funzionamento, all'assistenza e alla manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione adottati in azienda.**

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI**

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela interna /esterna.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.

\* Rientra nella 3ª area professionale di cui all'art. 87 del presente contratto e alle (eventuali) corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali, ovvero - laddove si tratti di attività svolta nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente definiti e con limitato grado di autonomia funzionale - nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo, ai sensi dell'art. 2 del presente contratto.

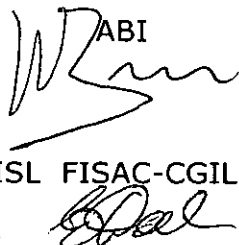
DIR CREDITO-FD FABI FALCRI FIBA GISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI

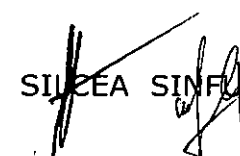


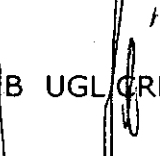




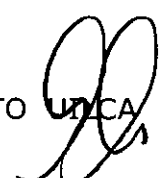












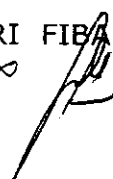
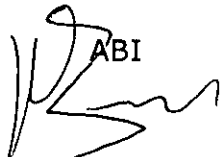




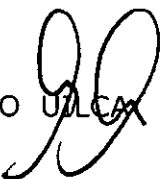




- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

**COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare.
- Conoscere la struttura hardware di un elaboratore.
- Conoscere e utilizzare i principi basilari della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività.
- Conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale.
- Conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.
- Conoscere le logiche, i processi e le procedure che caratterizzano l'attività di assistenza telematica (supporto alle attività periferiche - help desk).

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-GISL FISAC-CGIL SILTEA SINFUE UGL CREDITO UILCA

Allegato

**IL TUTORE AZIENDALE**

Il tutore aziendale, ferma la normativa in materia, ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, per la durata del piano formativo individuale, al fine di agevolare l'inserimento all'interno dell'impresa.

Nel caso in cui la formazione sia impartita all'apprendista attraverso strumenti di e-learning, anche l'attività di accompagnamento svolta dal tutore potrà essere effettuata con modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-afiancamento o video-comunicazione.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'Impresa.

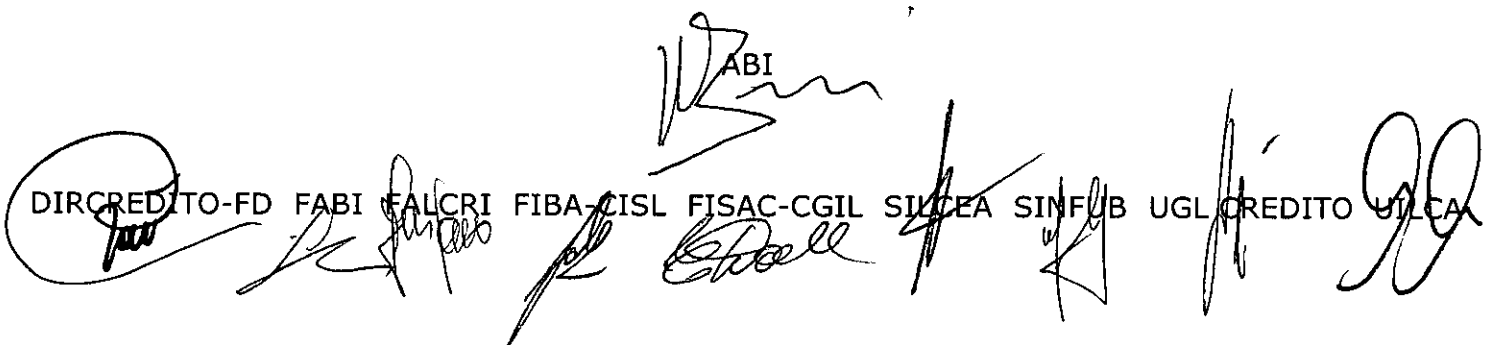
Il lavoratore designato dall'impresa deve:

- avere formazione e competenze adeguate;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato;
- svolgere una attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte dell'impresa.

I tutori aziendali, nel corso del primo anno, devono partecipare ad una specifica attività formativa destinata agli stessi, di durata non inferiore ad 8 ore e comunque nel rispetto delle eventuali discipline regionali, finalizzata a rafforzare principalmente le seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- conoscere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO ULCA



- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- gestire le eventuali relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

Tale attività formativa nei confronti dei tutori aziendali potrà essere svolta all'interno o all'esterno dell'impresa.

\* \* \*

Ai fini dell'erogazione della formazione agli apprendisti, l'impresa ha la "capacità formativa interna" necessaria qualora, ferma la normativa in materia, vi siano:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutori con formazione e competenze adeguate secondo quanto stabilito nel presente documento;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.

DIRCREDITO-FD FABRI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UUCA

*(Handwritten signatures and initials over the text)*

## APPENDICE N. 6

## TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA

Il 12 febbraio 2005, in Roma

*(Omissis)*

si sono incontrate al fine di chiarire la questione insorta in merito alla computabilità o meno delle somme versate dalle Aziende ai fondi di previdenza nella base utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) ed hanno confermato - tenuto anche conto dei complessivi livelli retributivi definiti in sede di contrattazione collettiva - di aver inteso, tempo per tempo, escludere dalla base di calcolo del TFR i contributi versati dalle imprese per il finanziamento dei trattamenti previdenziali riconosciuti al personale delle aziende di credito.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UNICA



## APPENDICE N. 7

FONDO NAZIONALE DEL SETTORE DEL CREDITO  
PER PROGETTI DI SOLIDARIETÀ

Il 13 gennaio 2005, in Roma

*(Omissis)*

## Premessa

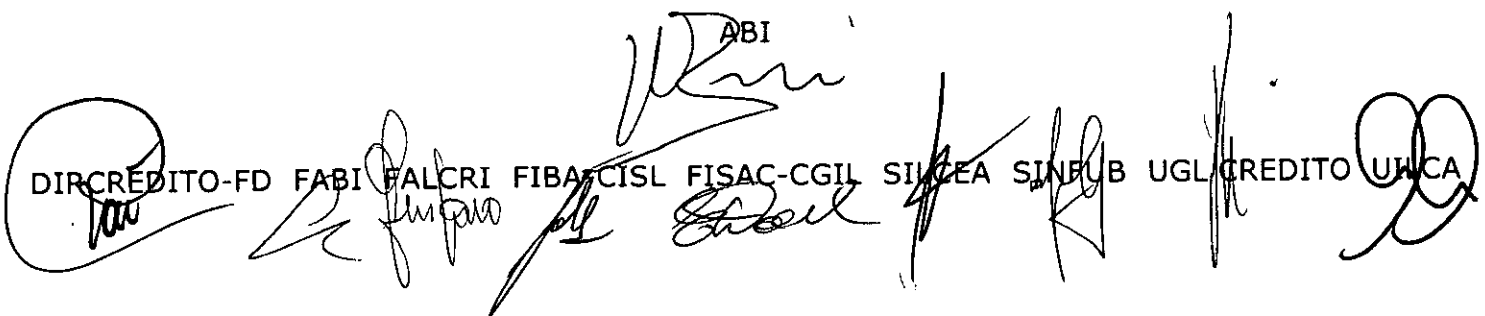
In relazione agli accordi già intercorsi tra le Parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, in merito alla istituzione di un Fondo Nazionale per progetti di solidarietà tra i dipendenti e le imprese stesse, si conviene di anticiparne la costituzione, per contribuire prontamente ed efficacemente ad affrontare l'emergenza dovuta ai fenomeni naturali che hanno sconvolto intere regioni dell'Asia.

I fondi raccolti nell'anno 2005 tra le lavoratrici, i lavoratori e le aziende, saranno devoluti a iniziative umanitarie a favore delle popolazioni colpite dal terremoto e dal maremoto dello scorso 26 dicembre,

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

è costituito un Fondo nazionale per progetti di solidarietà allo scopo di finanziare iniziative umanitarie di assistenza, sia nell'ambito nazionale che internazionale.

La gestione del Fondo è assicurata da rappresentanti dell'ABI e delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Protocollo d'intesa, che decideranno consensualmente sulla destinazione delle risorse.


  
 DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SINDACA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Il Fondo sarà alimentato dai contributi dei dipendenti e, in pari misura, da quelli delle Aziende di Credito e Finanziarie e potrà ricevere donazioni ed ulteriori contributi anche da parte di terzi.

Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di 6 (sei) euro annui da trattenere sull'importo della tredicesima mensilità e potrà variare, d'intesa tra le Parti firmatarie del presente contratto. Per ogni dipendente che aderisce al Fondo, le Aziende

Allegato

FAC SIMILE DEL MODULO DI ADESIONE  
AL FONDO NAZIONALE DEL SETTORE DEL CREDITO  
PER PROGETTI DI SOLIDARIETÀ

Data, .....

Io sottoscritto/a ....., matr. n. ...., dipendente da ....., aderisco, a far tempo dal corrente anno, al Fondo nazionale per i progetti di solidarietà tra i dipendenti e le imprese creditizie e finanziarie.

Autorizzo, pertanto, il mio datore di lavoro ad effettuare la trattenuta dell'importo netto di 6 (sei) euro, dalla prima busta paga utile.

Autorizzo, altresì, il mio datore di lavoro a trattenere ogni anno il medesimo importo dalla tredicesima mensilità, salvo mia revoca espressa.

Firma del lavoratore/lavoratrice

.....

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UINCA

## APPENDICE N. 8

PROTOCOLLO SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE  
E COMPATIBILE DEL SISTEMA BANCARIO

Il 16 giugno 2004, in Roma

(Omissis)

premesso che:

- il sistema di relazioni sindacali nel settore del credito si è sviluppato secondo le linee previste dal Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, e dal Protocollo 22 dicembre 1998, con particolare riguardo al metodo concertativo ed agli assetti contrattuali. Tali assetti, confermati dal ccnl 11 luglio 1999, si articolano nel contratto collettivo nazionale di categoria - che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica - e in un secondo livello di contrattazione (aziendale) riguardante materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche tempistica - secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali - e materie del secondo livello;
- in coerenza con quanto sopra, con il Protocollo d'intesa del 4 giugno 1997 sul settore bancario, le Parti hanno condiviso principi, criteri e strumenti finalizzati ad una radicale ristrutturazione del sistema creditizio in una logica di efficienza e competitività internazionale;
- in tale contesto si è condiviso, fra l'altro che "il governo dei costi e le maggiori flessibilità trovano il

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SI-CEA SINFUB UGL CREDITO ULSA

loro riconoscimento nella centralità delle risorse umane, nella loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, di responsabilità diffuse e di pari opportunità”;

- in adempimento del predetto Protocollo sono stati stipulati l'accordo quadro 28 febbraio 1998 ed il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1999, attraverso i quali le Parti hanno contribuito al riposizionamento strategico ed al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano rispetto ai competitors europei ed, in particolare, alle ristrutturazioni e alle riorganizzazioni, ai processi di concentrazione nei gruppi bancari e di privatizzazione degli assetti proprietari, alle innovazioni dei processi produttivi, dei prodotti e dei canali distributivi, anche tramite il contenimento dei costi, l'introduzione di nuove flessibilità normative, la modernizzazione delle relazioni sindacali e l'individuazione di strumenti idonei per la gestione delle risorse umane da parte delle imprese ed il governo, in condizioni di equilibrio sociale, delle tensioni occupazionali, anche per mezzo del Fondo di solidarietà di settore;
- le Parti, preliminarmente al rinnovo del predetto ccnl 11 luglio 1999, hanno ravvisato l'opportunità - anche alla luce dell'esperienza applicativa del ccnl stesso - di sviluppare una più ampia riflessione sulle tematiche connesse al miglior utilizzo delle risorse umane, nello spirito, già condiviso nell'accordo 4 aprile 2002, di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- il nuovo ccnl, in coerenza e continuità con il percorso finora intrapreso dalle Parti, deve individuare, anticipando il cambiamento in un ambiente di crescente competitività, regole che assicurino sintesi efficaci fra obiettivi delle imprese ed attese dei lavoratori;

ABI

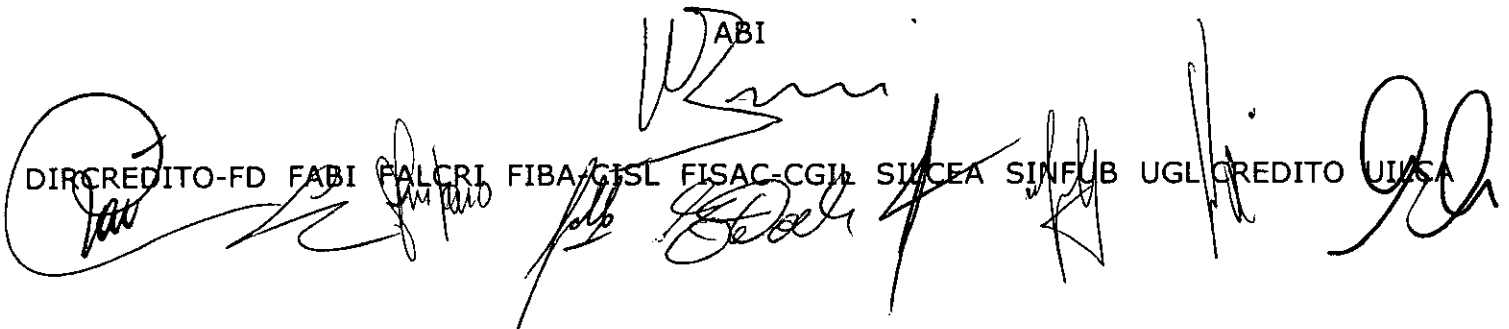
DIRCREDITO-ED FABI FALCRI FIBACISL FISAC-CGIL SILGEA SINFUB UGI CREDITO UNICA

- con il presente Protocollo le Parti stipulanti, pertanto, intendono condividere principi e valori che possano risultare di opportuno indirizzo nel miglioramento continuo della qualità dei rapporti fra le imprese creditizie ed il proprio personale, nel rafforzamento della reputazione complessiva del sistema;
- il presente Protocollo costituisce una utile cornice ai fini del rinnovo del ccnl 11 luglio 1999,

A) quanto sopra premesso, le Parti:

1. valutano positivamente il contributo al risanamento offerto dal sistema di relazioni sindacali adottato nel settore dalla seconda metà degli anni '90 sulla base dei principi di cui ai Protocolli citati in premessa e si impegnano, pertanto, anche nel mutato scenario, a preservarne l'impostazione concertativa e la funzione propulsiva, particolarmente rilevante anche nella prospettiva di uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
2. ribadiscono la centralità del contratto nazionale e il comune impegno delle Parti firmatarie il presente Protocollo di operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per garantire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale;
3. riaffermano il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa;
4. riconoscono che l'obiettivo di cui al punto precedente presuppone l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale, un'offerta formativa continua, la mobilità su diverse posizioni di lavoro, l'adeguatezza dei criteri di valutazione professionale, la qualità delle prestazioni, degli ambienti di lavoro, l'efficacia della prevenzione e degli interventi in materia di salute e sicurezza;

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-GISL FISAC-CGIL SIMCEA SINFUB UGL CREDITO UJSA


  
 The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, corresponding to the organizations listed in the text above. The signatures are written over the printed names of the organizations.

5. si impegnano ad adoperarsi attivamente affinché - in un mercato globale - vengano rispettati, ovunque si esplichì l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali, i diritti del lavoro, e si contrasti ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e sindacali;
6. riconoscono che le imprese, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, in un mercato globale basato sulla competitività e sulla concorrenza, devono mirare soprattutto all'eccellenza delle performance, in termini di qualità e convenienza dei prodotti e servizi offerti;
7. in tale contesto, ribadiscono che vi sono valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli, operano nelle imprese e che l'azione delle imprese stesse e dei lavoratori deve dunque mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, ciò che comporta anche la costante attenzione agli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio della propria attività;
8. riaffermano in tema di sistemi incentivanti - qualora adottati dalle imprese - e di valutazione del personale, che deve essere assicurata aziendalemente piena coerenza tra i principi declinati in materia, con particolare riguardo all'oggettività ed alla trasparenza dei sistemi stessi, e i comportamenti assunti ad ogni livello nelle imprese, al fine di rafforzare all'interno delle medesime il necessario clima di fiducia, coesione e stabilità; conseguentemente, la procedura contrattuale in tema di sistema incentivante - così integrando, ivi compreso quanto indicato ai punti 9 e 10, le attuali previsioni - dovrà svolgersi, tra le Parti aziendali, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise;
9. ritengono opportuno che le imprese prevedano, nell'ambito dei sistemi incentivanti, anche obiettivi di qualità;

10. convengono che le Parti nazionali firmatarie del presente Protocollo potranno chiedere un incontro - da tenere in sede ABI entro sette giorni dalla richiesta - per dirimere controversie rivenienti da lamentate violazioni della procedura contrattuale sul sistema incentivante;
11. confermano che al personale impegnato nella rete in attività di vendita devono essere fornite informazioni e regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche per quel che attiene alla valutazione, nel caso di vendita di prodotti finanziari, della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto. In particolare tali obiettivi si realizzano:
- dedicando al medesimo personale una formazione specifica e specialistica nell'ambito della dotazione annuale prevista dal ccnl;
  - ponendo la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi del sistema incentivante e di eventuale variazione degli stessi;
  - assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a tutela, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute e con correttezza e buona fede.

#### DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in considerazione di processi di ristrutturazione, di riorganizzazione o di acquisizione del controllo di imprese creditizie meridionali, auspicano che, nell'ambito delle appropriate procedure in sede aziendale o di gruppo, si valuti con la massima attenzione la possibilità di un utilizzo mirato e selettivo, anche per aree geografiche, delle risorse del Fondo di solidarietà di settore destinate alla formazione.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA



2. L'ABI, prendendo atto di quanto sopra, invita le Imprese a valutare con la massima attenzione l'istanza sindacale in tutti i casi in cui ciò sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive rivenienti dai processi di cui sopra.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FAUCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

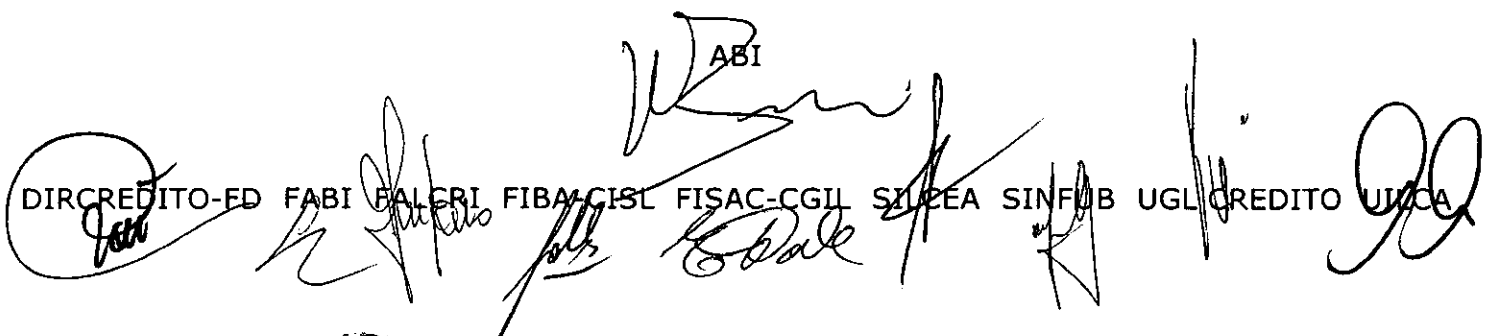
B)

Con riferimento alle imprese che volontariamente intendono adottare l'approccio alla Corporate Social Responsibility (CSR), le Parti considerano positivamente gli orientamenti assunti dall'Unione Europea in materia, a partire dal Consiglio di Lisbona del 2000, che ha affermato il nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare - quella europea - l'economia, basata sulla conoscenza, più competitiva e dinamica del mondo in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

In particolare le Parti assumono la definizione formulata nel Libro Verde della Commissione europea del luglio 2001, secondo la quale la responsabilità sociale d'impresa è "l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate (stakeholder)".

Ne consegue che "affermando la loro responsabilità sociale e assumendo di propria iniziativa impegni che vanno al di là delle esigenze regolamentari e convenzionali, cui devono comunque conformarsi, le imprese si sforzano di elevare le norme collegate allo sviluppo sociale, alla tutela dell'ambiente ed al rispetto dei diritti fondamentali, adottando un sistema di governo aperto, in grado di conciliare gli interessi delle varie parti interessate nell'ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile".

Pertanto, le Parti stipulanti il presente Protocollo si impegnano a favorire la diffusione, nell'ambito del sistema bancario, della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa come sopra definita. A tal fine valuteranno con particolare attenzione le indicazioni del Multistakeholder Forum Europeo e le iniziative conseguenti della Commissione Europea, nonché i risultati del progetto sulla responsabilità sociale d'impresa in corso di esame tra Federazione Bancaria Europea, Federazione Casse di


 DIRCREDITO-ED FABI FABERI FIBA CISEL FISAC-CGIL SIFEEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Risparmio Europee, Federazione BCC Europee e Uni Europa Finanza.









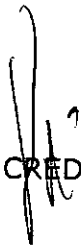

Al medesimo scopo le Parti stipulanti costituiranno un Osservatorio nazionale paritetico che avrà il compito di:

- analizzare le buone pratiche e stimolarne e favorirne la diffusione nel sistema bancario italiano, anche con riguardo agli strumenti volontari come, ad esempio, il bilancio sociale o ambientale e i codici etici;
- nonché di sviluppare l'analisi e la ricerca di convergenze su tematiche che possono contribuire positivamente a promuovere il "valore" dell'impresa e ad ottimizzare il clima aziendale, quali:
  - relazioni sindacali ai vari livelli;
  - assetti del sistema creditizio meridionale e rapporti banche-imprese;
  - salute e sicurezza sul lavoro;
  - formazione continua, alla luce della dichiarazione congiunta UNI-Europa Finanza e FBE del 28 dicembre 2002 in materia di life long learning;
  - sviluppo delle competenze e crescita professionale;
  - pari opportunità professionali;
  - comunicazione interna alle imprese;
  - work life balance;
  - salvaguardia dell'ambiente per gli impatti diretti (consumi di energia, carta, emissioni inquinanti, riciclo, etc.);
  - iniziative a favore di disabili;
  - iniziative a favore del volontariato ed iniziative di solidarietà in genere;
  - azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici;
  - gestione del patrimonio intellettuale delle imprese.

Sui temi di cui sopra, le Parti convengono, altresì, di indire una Conferenza periodica congiunta che abbia ad oggetto uno o più dei temi di cui sopra, e di

DIROREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILEA

promuovere, sui medesimi, la partecipazione attiva a qualificati organismi, pubblici o privati, sia a livello nazionale che internazionale.

           
DIRCREDITO-ED FABI FALCRI FIBA CISL FISAG CGID SILDEA SINEUB UGL CREDITO UNICA

## APPENDICE N. 9

ACCORDO INTERCONFEDERALE 11 FEBBRAIO 2004  
SUI CONTRATTI DI INSERIMENTO

(Omissis)

premesse che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;
- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;
- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
- le parti in epigrafe - nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGLI CREDITO UNICA



in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti - convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte

si conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.  
In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

DIRCREDITO-ED FABI FALORI FIBA-CISL FISAG-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO ULICA

ABI

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

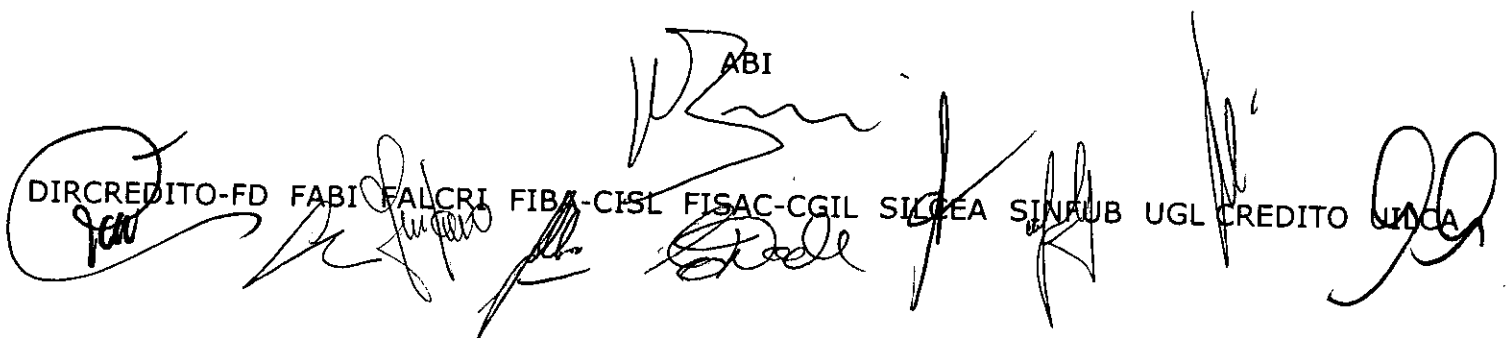
- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI



alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;



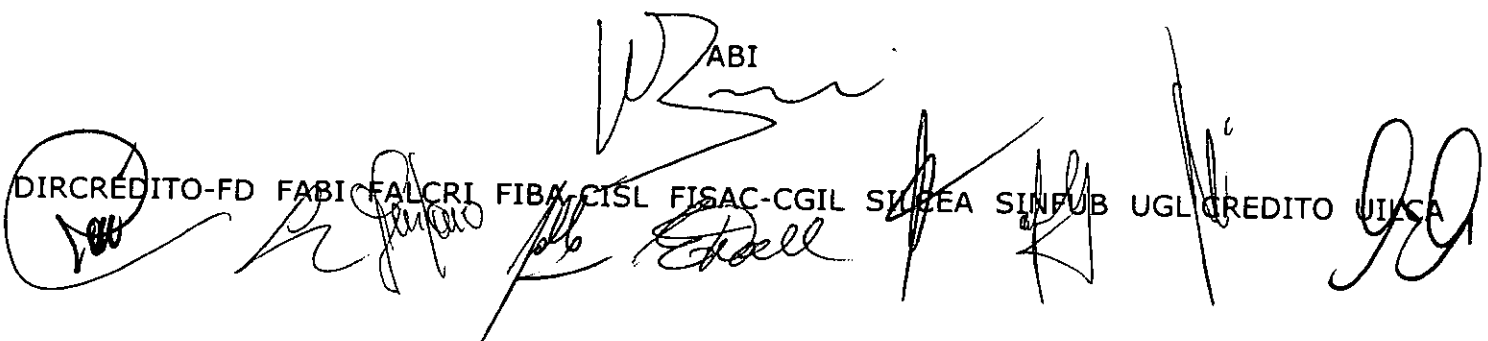
- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UIICA

ABBI



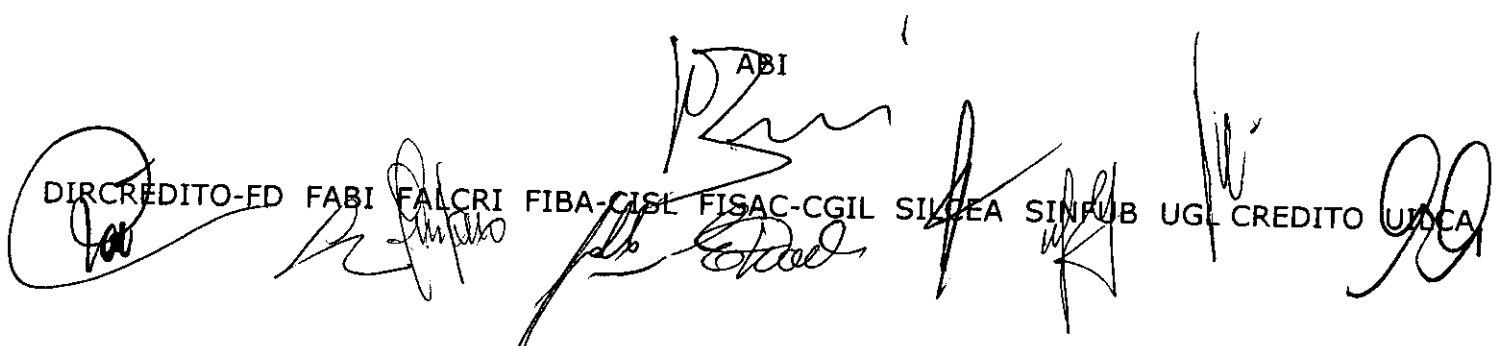
APPENDICE N. 10

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE  
DEL SETTORE BANCARIO SULLA FORMAZIONE CONTINUA  
DEL DICEMBRE 2002

**Il testo dell'Accordo sarà inserito  
in fase di stampa**

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILDEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI



## APPENDICE N. 11

VERBALE DI RIUNIONE SUL TEMA DELL'OCCUPAZIONE E PER IL  
RILANCIO DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL SETTORE

Il 20 giugno 2007, in Roma

si è tenuto un incontro tra

(Omissis)

nel corso del quale sono state trattate le problematiche concernenti il tema dell'occupazione, con particolare riferimento all'individuazione di iniziative congiunte volte al rafforzamento del Fondo di solidarietà di settore.

L'ABI e i Sindacati si danno atto di quanto segue.

- Il tema dell'occupazione nelle imprese bancarie, concomitante con la fase di rinnovo del ccnl 12 febbraio 2005, è urgente in considerazione della forte accelerazione del fenomeno delle riorganizzazioni e delle concentrazioni bancarie che prefigura un sistema creditizio profondamente diverso da quello in essere solo pochi mesi fa, determinando una netta riduzione del numero dei grandi gruppi bancari, passati in breve tempo da 11 a 6. Le prevedibili, conseguenti ricadute sul piano occupazionale andranno opportunamente gestite, anche con l'obiettivo di favorire nuova occupazione verso attività che potranno essere utilmente sviluppate.
- Sino ad oggi le conseguenze occupazionali rivenienti da questi riassetti proprietari e organizzativi sono state governate garantendo equilibrio sociale grazie all'intervento del Fondo di solidarietà del settore che

ha consentito soluzioni non traumatiche rispetto alle eccedenze di personale denunciate dalle aziende e che si sono concretizzate in uscite, per lo più volontarie, del personale prossimo al pensionamento.

- Il Fondo ha, dunque, consentito in questi anni di risolvere adeguatamente, senza tensioni sociali né oneri per la collettività, il problema degli esuberanti: dal 2000 ad oggi sono stati sottoscritti accordi per circa 24.000 lavoratori e gli attuali percettori dell'assegno straordinario sono circa 10.000.
- Il Fondo, prorogato al 2020 con il D. M. 28 aprile 2006, n. 226, è stato, tuttavia, proprio in questa fase, caricato di ulteriori oneri per le imprese, in assenza di misure e/o interventi di sostegno da parte pubblica.
- In particolare, tale ulteriore onerosità si è concretizzata con la legge 4 agosto 2006, n. 248 che ha abrogato il sistema di tassazione meno oneroso applicato in precedenza alle somme corrisposte al personale con una determinata anzianità per agevolare l'esodo: sistema sul quale le Parti contrattuali avevano concepito il Fondo stesso nel 1998.

Tanto premesso, le Parti convengono quanto segue.

- E' necessario che l'ammortizzatore sociale applicato nel settore continui ad essere strumento efficace e specifico del sistema bancario per governare i processi di riorganizzazione e concentrazione, ridurre le potenziali tensioni, gestire le eccedenze di personale, mitigare gli impatti sociali e favorire l'occupazione dei più giovani.

*(Handwritten signatures and initials of the signatories, including the word 'FABI' written above one signature)*

- In questo ambito la paventata estensione al settore del credito, da parte del Governo, degli ammortizzatori sociali applicati ad altri comparti (cassa integrazione guadagni, ordinaria o straordinaria, mobilità), non è considerata idonea ad affrontare e gestire le ricadute dei processi di concentrazione in atto, oltre a rappresentare un serio ostacolo alla continuità e funzionalità del Fondo di solidarietà.
- Si tratta, infatti, di una misura dagli effetti troppo onerosi per gli stessi lavoratori e per le banche sia sotto il profilo economico che sotto quello gestionale, il cui utilizzo peraltro non è rispondente alle esigenze del settore creditizio.
- Il tema dell'occupazione si collega anche alla più generale questione dei c.d. "oneri senza prestazioni corrispettive" gravanti sulle imprese del settore.
- Queste problematiche formeranno oggetto di un'iniziativa congiunta di ABI e delle Segreterie Nazionali dei Sindacati nei confronti del Governo finalizzata:
  - a rilanciare ed accrescere, anche ripristinando l'originario regime fiscale, l'efficacia del Fondo di solidarietà quale strumento prioritario di equilibrio sociale, valorizzandone la funzione di ammortizzatore del settore;
  - a evitare interventi legislativi che pregiudichino l'utilizzo dello strumento "Fondo esuberi di settore".

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAG-CGH SICEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

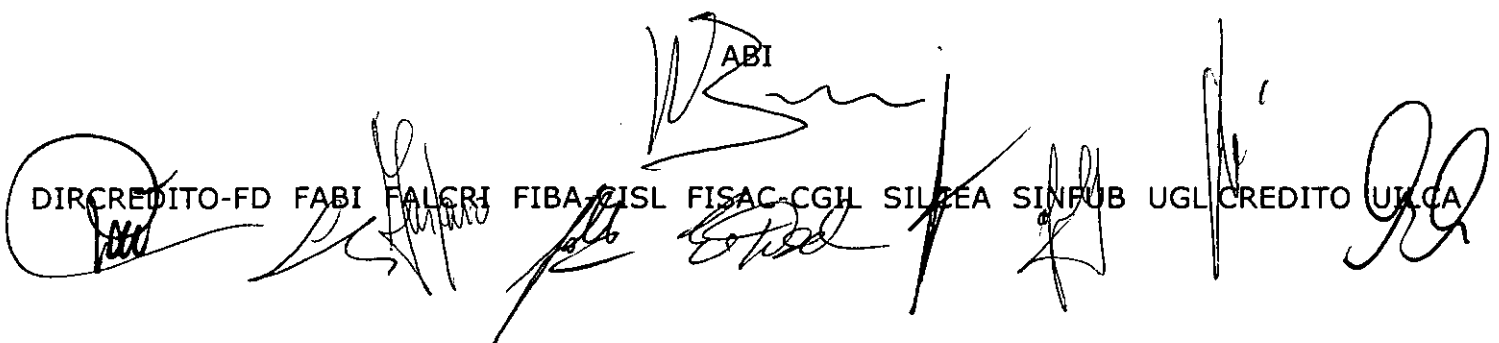
1. DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SILCEA,  
SINFUB, UGL CREDITO E UILCA

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori Dircredito-FD, Fabi, Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Silcea, Sinfub, Ugl Credito e Uilca, stipulanti il contratto dell'8 dicembre 2007, dichiarano che intendono esercitare, ad ogni livello e per qualsiasi titolo, i diritti e le attività scaturenti dallo stesso, o derivanti dalla sua applicazione, in assoluta indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altra organizzazione.

Si invita a voler prendere buona nota, e ciò sia per incontri presso la Vostra Associazione che presso le imprese Vostre associate che le sottoscritte organizzazioni sindacali dei lavoratori intendono essere sempre convocate congiuntamente tra di loro e separatamente rispetto ad ogni altro sindacato operante nella categoria.

Roma, 8 dicembre 2007

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA



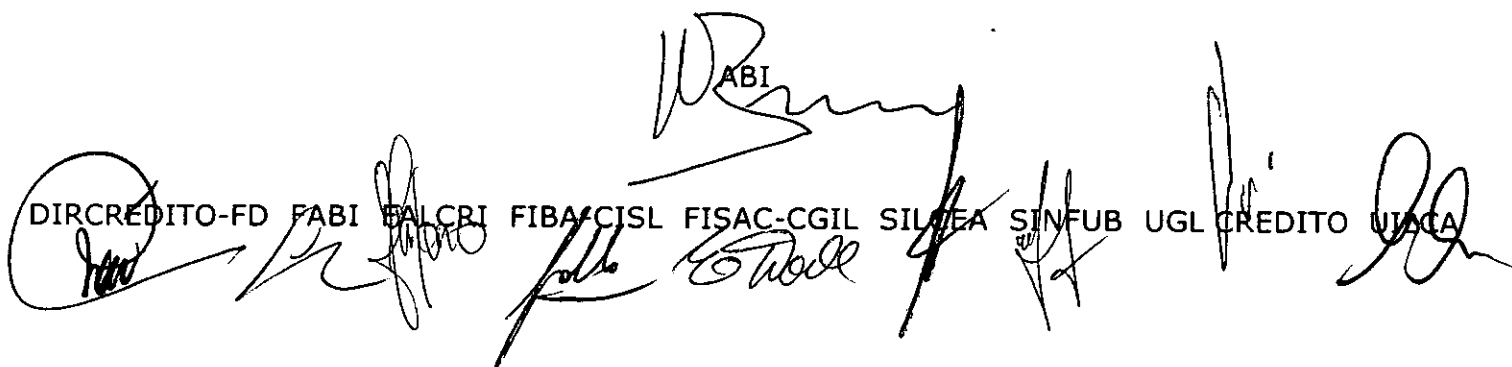
2. DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SILCEA,  
SINFUB, UGL CREDITO E UILCA

Le OO.SS. precisano, ai fini del consenso degli organismi sindacali aziendali di cui all'art. 20 del presente contratto, che gli stessi, per ogni singola azienda, potranno, aderire al Protocollo di intesa di gruppo solo all'unanimità.

Qualora l'unanimità non venga raggiunta, le materie oggetto del Protocollo di gruppo continueranno a permanere nella titolarità delle parti aziendali.

Roma, 8 dicembre 2007

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

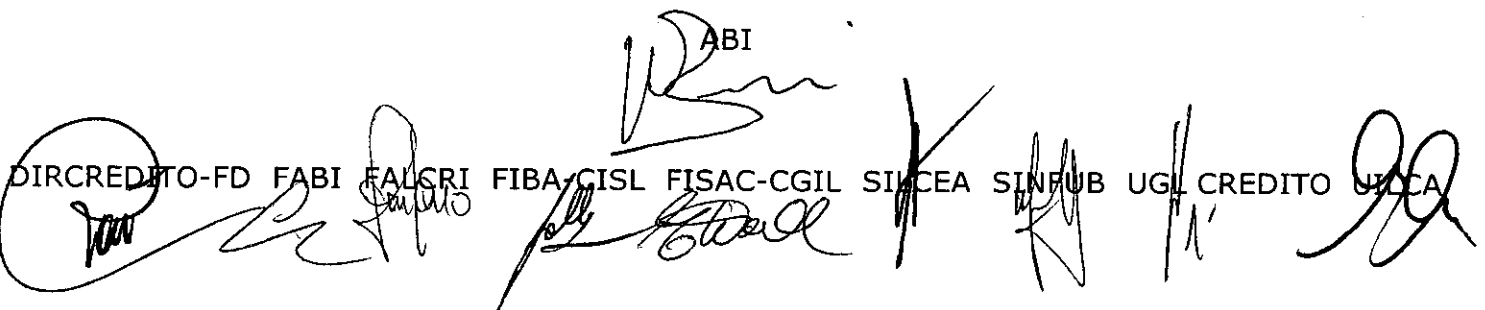


## Allegato n. 1

## ELENCO DELLE IMPRESE CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO\*



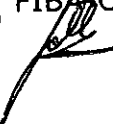
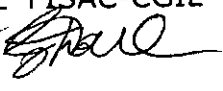
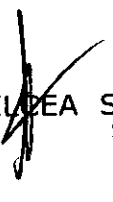



CREDITO SICILIANO	ACIREALE
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO AGRIGENTINO	AGRIGENTO
CASSA DI RISPARMIO DI ALESSANDRIA	ALESSANDRIA
BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA	ALTAMURA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ANAGNI	ANAGNI
FOCUS GESTIONI SGR	ANCONA
MEDIOLEASING	ANCONA
BANCA POPOLARE DI APRILIA	APRILIA
BANCA POPOLARE DELL'ETRURIA E DEL LAZIO	AREZZO
ETRURIA IMMOBILI E SERVIZI	AREZZO
ETRURIA INFORMATICA	AREZZO
EUROETRURIA SERVIZI FINANZIARI	AREZZO
MECENATE	AREZZO
CASSA DI RISPARMIO DI ASCOLI PICENO	ASCOLI PICENO
CITCO BANK NEDERLAND N.V. FILIALE IN ITALIA	ASSAGO (MILANOFIORI)
CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	ASTI
BANCA DELLA CAMPANIA	AVELLINO
BANCA MERIDIANA	BARI
BANCA POPOLARE DI BARI	BARI
ISTITUTO FINANZIARIO REGIONALE PUGLIESE - FINPUGLIA	BARI
POPOLARE BARI SERVIZI FINANZIARI SIM	BARI
BANCA MEDIOLANUM	BASIGLIO
MEDIOLANUM DISTRIBUZIONE FINANZIARIA	BASIGLIO
MEDIOLANUM GESTIONE FONDI SGR	BASIGLIO
BANCA 24-7	BERGAMO
BANCA DEL GOTTARDO ITALIA SPA	BERGAMO
BANCA DI BERGAMO	BERGAMO
BANCA POPOLARE DI BERGAMO	BERGAMO

\* Il presente elenco è aggiornato al 2 luglio 2008 (data di stesura del testo coordinato).


 DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UCCA



BPU ESALEASING	BERGAMO
CREDITO BERGAMASCO	BERGAMO
UNIONE DI BANCHE ITALIANE	BERGAMO
BANCA SELLA	BIELLA
BANCA SELLA HOLDING	BIELLA
BC FINANZIARIA	BIELLA
BIELLA LEASING	BIELLA
CASSA DI RISPARMIO DI BIELLA E VERCELLI	BIELLA
SECURSEL SRL	BIELLA
SELLA CORPORATE FINANCE	BIELLA
BANCO EMILIANO ROMAGNOLO	BOLOGNA
CARIFE SIM	BOLOGNA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA	BOLOGNA
CONSUMER FINANCIAL SERVICES	BOLOGNA
COOPERLEASING	BOLOGNA
NEOS BANCA SPA	BOLOGNA
NETTUNO FIDUCIARIA	BOLOGNA
SANPAOLO IMI FONDI CHIUSI SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	BOLOGNA
UNICREDIT BANCA	BOLOGNA
UNIPOL BANCA	BOLOGNA
UNIPOL MERCHANT - BANCA PER LE IMPRESE	BOLOGNA
UNIPOL PRIVATE EQUITY SGR	BOLOGNA
BANCA POPOLARE DELL'ALTO ADIGE	BOLZANO
BERGER S.P.A.	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BRA	BRA
BANCA DI VALLE CAMONICA	BRENO
BANCA DELL'ARTIGIANATO E DELL'INDUSTRIA	BRESCIA
BANCO DI BRESCIA SAN PAOLO CAB	BRESCIA
BIPOP CARIRE	BRESCIA
CAPITALGEST ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	BRESCIA
CAPITALGEST SGR	BRESCIA
CRITEFI SIM	BRESCIA
FINECO LEASING	BRESCIA
SBS LEASING	BRESCIA
SIFRU GESTIONI FIDUCIARIE SIM	BRESCIA
UBI BANCA PRIVATE INVESTMENT	BRESCIA

DIRCREDITO-ED FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNISA

UBI SISTEMI E SERVIZI	BRESCIA
BANCA POPOLARE DELL'ETNA	BRONTE
BANCA CIS	CAGLIARI
SARDEGNA RICERCHE	CAGLIARI
SOCIETA' FINANZIARIA INDUSTRIALE RINASCITA	CAGLIARI
SARDEGNA S.F.I.R.S.	CAMPOBASSO
FINMOLISE - FINANZIARIA REGIONALE PER LO SVILUPPO	CARRARA
DEL MOLISE	CASALECCHIO DI RENO
CASSA DI RISPARMIO DI CARRARA	CASSINO
FARBANCA	CASTELLAMMARE DI STABIA
BANCA POPOLARE DEL CASSINATE	CATANZARO
BANCA STABIESE	CENTO
FINCALABRA SPA	CESENA
CASSA DI RISPARMIO DI CENTO	CESENA
CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	CEVA
UNIBANCA SPA	CHIETI
BANCO DI CREDITO P. AZZOAGLIO	CHIETI SCALO
SERFINA BANCA	CITTA' DI CASTELLO
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI CHIETI	CIVIDALE DEL FRIULI
CASSA DI RISPARMIO DI CITTA' DI CASTELLO	CIVIDALE DEL FRIULI
BANCA DI CIVIDALE S.P.A.	CIVIDALE DEL FRIULI
BANCA POPOLARE DI CIVIDALE	CIVITAVECCHIA
CIVILEASING	COLLECCHIO
CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA	COLLECCHIO
C-BANKING - CEDACRI BANKING SERVICES	COLOGNO MONZESE
CEDACRI SPA	CONEGLIANO
UNICREDIT PROCESSÉS & ADMINISTRATION SPA	CONEGLIANO
TREVI FINANCE	CONEGLIANO
TREVI FINANCE N. 2	CORTONA
TREVI FINANCE N. 3	COSENZA
BANCA POPOLARE DI CORTONA	CREMA
BANCA CARIME	CREMONA
BANCA POPOLARE DI CREMA	CROTONE
BANCA POPOLARE DI CREMONA	CUNEO
BANCA POPOLARE DI CROTONE	DESIO
SOCIETA ITALIANA LEASING E FINANZIAMENTI SPA	DOGANA REPUBBLICA S. MARINO
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.P.A.	
BANCA AGRICOLA COMMERCIALE DELLA REPUBBLICA DI	
SAN MARINO	

UBI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

CASSA DI RISPARMIO DI FABRIANO E CUPRAMONTANA	FABRIANO
BANCA DI ROMAGNA	FAENZA
CARIFANO - CASSA DI RISPARMIO DI FANO	FANO
CASSA DI RISPARMIO DI FERMO	FERMO
CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA	FERRARA
FINPROGET	FERRARA
BANCA CR FIRENZE	FIRENZE
BANCA FEDERICO DEL VECCHIO	FIRENZE
BANCA IFIGEST SPA	FIRENZE
BANCA TOSCANA	FIRENZE
BANCO DESIO TOSCANA	FIRENZE
CENTRO FACTORING	FIRENZE
CENTRO LEASING BANCA	FIRENZE
CENTRO LEASING RETE	FIRENZE
CREDIAL ITALIA	FIRENZE
CREDIRAMA	FIRENZE
ETRURIA LEASING	FIRENZE
FINDOMESTIC BANCA	FIRENZE
MERCANTILE LEASING	FIRENZE
MPS CAPITAL SERVICES BANCA PER LE IMPRESE	FIRENZE
MPS VENTURE SGR	FIRENZE
CASSA DI RISPARMIO DI FOLIGNO	FOLIGNO
BANCA POPOLARE DI FONDI	FONDI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA	FORLI'
CASSA DI RISPARMIO DI FOSSANO	FOSSANO
BANCA DELLA CIOCIARIA	FROSINONE
ARGO FINANCE ONE	GENOVA
ARGO MORTGAGE	GENOVA
ARGO MORTGAGE 2	GENOVA
BANCA CARIGE - CASSA DI RISPARMIO DI GENOVA E IMPERIA	GENOVA
BANCA PASSADORE & C.	GENOVA
BANCO DI SAN GIORGIO SPA	GENOVA
CARIGE ASSET MANAGEMENT SGR	GENOVA
CREDITIS SERVIZI FINANZIARI	GENOVA
FINANZIARIA LIGURE PER LO SVILUPPO ECONOMICO - FILSE	GENOVA
PRIAMAR FINANCE	GENOVA











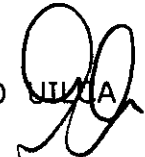







DIR CREDITO-FD FABRIANO FALCRI FIBACISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

BANCA DI IMOLA	IMOLA
BANCA DELLE MARCHE	JESI
BANCA DI CREDITO DEI FARMACISTI	JESI
BANCA POPOLARE DI ANCONA	JESI
S.E.DA. - SOCIETA' ELABORAZIONE DATI SE.BA.	JESI
CASSA DI RISPARMIO DELLA SPEZIA	LA SPEZIA
BANCA POPOLARE DI LAJATICO S.C.P.A.	LAJATICO
BANCA POPOLARE DI LANCIANO E SULMONA	LANCIANO
CARISPAQ CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DELL'AQUILA SPA	L'AQUILA
BANCA SELLA SUD ARDITI GALATI	LECCE
MPS BANCA PERSONALE	LECCE
BANCA POPOLARE LECCHESE	LECCO
BANCA DI LEGNANO	LEGNANO
BANCA POPOLARE SANT'ANGELO	LICATA
BANCA POPOLARE DI LODI	LODI
BIPITALIA ALTERNATIVE	LODI
SOCIETA' GESTIONE CREDITI BP	LODI
TIEPOLO FINANCE	LODI
TIEPOLO FINANCE 2	LODI
CARILO - CASSA DI RISPARMIO DI LORETO SPA	LORETO
BANCA DEL MONTE DI LUCCA	LUCCA
BANCO DI LUCCA	LUCCA
CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA PISA LIVORNO DUCATO	LUCCA
AGRISVILUPPO	MANTOVA
BANCA AGRICOLA MANTOVANA	MANTOVA
BANCA POPOLARE DI MANTOVA	MANTOVA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO S. BARNABA DI MARINO - ROMA	MARINO
BANCA POPOLARE DI MAROSTICA	MAROSTICA
BANCA POPOLARE DEL MATERANO	MATERA
BANCA POPOLARE PUGLIESE	MATINO
BPP SVILUPPO FINANZIAMENTI E SERVIZI	MATINO
ABAXBANK SPA	MILANO
ABC INTERNATIONAL BANK	MILANO
ABF FACTORING	MILANO

DIRCREDITO-ED FABI  CALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILZEA  SINFUB  UGL CREDITO  ITALIA

ABF LEASING	MILANO
ABN AMRO ASSET MANAGEMENT ITALY SGR	MILANO
ABN AMRO BANK N.V. - SEDE IN ITALIA	MILANO
ALBERTINI SYZ INVESTIMENTI ALTERNATIVI SGR	MILANO
ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.P.A.	MILANO
ALETTI FIDUCIARIA	MILANO
ALETTI GESTIELLE ALTERNATIVE SGR	MILANO
ALETTI GESTIELLE SGR	MILANO
ALETTI PRIVATE EQUITY SGR	MILANO
ALLIANZ BANK FINANCIAL ADVISORS	MILANO
ALTER SOCIETA' DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
AMERICAN EXPRESS BANK GMBH	MILANO
ANIMA SGR	MILANO
APERTA SGR	MILANO
ARCA	MILANO
ARCA IMPRESA GESTIONI SGR	MILANO
ASPRA FINANCE	MILANO
ASSOCIAZIONE NAZIONALE BANCHE PRIVATE	MILANO
B.P.VI FONDI SGR	MILANO
BANCA ALBERTINI SYZ & C.	MILANO
BANCA ARNER (ITALIA)	MILANO
BANCA BSI ITALIA	MILANO
BANCA CESARE PONTI	MILANO
BANCA DELLA NUOVA TERRA	MILANO
BANCA ESPERIA SPA	MILANO
BANCA EUROMOBILIARE	MILANO
BANCA GALILEO	MILANO
BANCA GENERALI	MILANO
BANCA IMI	MILANO
BANCA ITALEASE	MILANO
BANCA MB	MILANO
BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA	MILANO
BANCA POPOLARE DI MILANO - SOCIETA COOPERATIVA A RESPONSABILITA LIMITATA	MILANO
BANCA PROFILO	MILANO
BANCA PROSSIMA	MILANO
BANCA REGIONALE EUROPEA	MILANO
BANCA SARA	MILANO






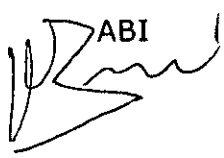
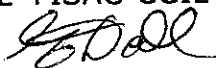











DIRCREDITO-FD FABI <sup>FALERI</sup> FIBACISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO IJISA

BANCA UCB	MILANO
BANCASINTESI SERVIZI IMPRENDITORIALI NEGOZIAZIONE TITOLI E SOLUZIONI INDIVIDUALI	MILANO
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A. - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANCO DO BRASIL S.A. - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANK OF AMERICA NATIONAL ASSOCIATION - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANK OF CHINA - FILIALE DI MILANO	MILANO
BARCLAYS BANK PLC - SEDE IN ITALIA	MILANO
BAYERISCHE LANDESBANK	MILANO
BIPIELLE FINANZIARIA	MILANO
BIPIEMME GESTIONI SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
BIPIEMME PRIVATE BANKING SIM	MILANO
BNP PARIBAS - SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
BNP PARIBAS LEASE GROUP	MILANO
CALIT	MILANO
CALYON, CORPORATE AND INVESTMENT BANK	MILANO
CARTASI	MILANO
CASSA DEI RISPARMI DI MILANO E DELLA LOMBARDIA	MILANO
CASSA LOMBARDA	MILANO
CENTROBANCA - BANCA DI CREDITO FINANZIARIO E MOBILIARE	MILANO
CENTROBANCA SVILUPPO IMPRESA SGR	MILANO
CENTROSIM - SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE DELLE BANCHE POPOLARI ITALIANE	MILANO
CITIBANK NATIONAL ASSOCIATION - SEDE IN ITALIA	MILANO
CITIBANK INTERNATIONAL PLC. SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
CITICORP FINANZIARIA - CITIFIN	MILANO
CREDIT SUISSE	MILANO
CREDIT SUISSE (ITALY) SPA	MILANO
CREDIT SUISSE ASSET MANAGEMENT FUNDS SGR	MILANO
CREDITO ARTIGIANO	MILANO
DB CONSORTIUM	MILANO
DEUTSCHE ASSET MANAGEMENT ITALY	MILANO
DEUTSCHE ASSET MANAGEMENT SIM	MILANO
DEUTSCHE BANK	MILANO
DEUTSCHE BANK AG	MILANO
DEUTSCHE BANK MUTUI	MILANO
DRESDNER BANK A.G. - SEDE IN ITALIA	MILANO

DIR CREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO ULLCA

DWS ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
DWS INVESTMENTS ITALY SGR	MILANO
EFIGESTIONI SGR	MILANO
ESSEGIBI FINANZIARIA	MILANO
EURIZON ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
EURIZON CAPITAL SGR	MILANO
EUROMOBILIARE ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
FACTORIT SPA	MILANO
FARMAFACTORING	MILANO
FIDITALIA	MILANO
FIDUCIARIA SANT'ANDREA	MILANO
FINANZA E FUTURO BANCA SOCIETA PER AZIONI	MILANO
FINECO CREDIT	MILANO
FINECO PRESTITI	MILANO
FINLOMBARDA	MILANO
FLASHBANK	MILANO
FORTIS BANK - SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
GENERAL ELECTRIC CAPITAL BANK S.A.	MILANO
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	MILANO
GRUPPO BANCA LEONARDO	MILANO
HOLDING BANCA SARA	MILANO
HSBC BANK PLC SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
HVB - SEDE DI MILANO	MILANO
HYPOTHEK REAL ESTATE BANK INTERNATIONAL	MILANO
INTERBANCA	MILANO
INTERMONTE SIM	MILANO
INTERNATIONAL FACTORS ITALIA - IFITALIA	MILANO
INTESA LEASE SEC	MILANO
INTESA PREVIDENZA - SOCIETA' DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING	MILANO
INTESA SEC NPL	MILANO
INTESA SEC.	MILANO
INTESA SEC. 2	MILANO
INTESA SEC. 3	MILANO
INTESA TRADE SIM	MILANO
INTRA PRIVATE BANK S.P.A.	MILANO

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILTEA SINFUB UGL CREDITO UNICA



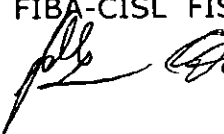





DABI

ISP CB IPOTECARIO	MILANO
ISP CB PUBBLICO	MILANO
ISP SEC. 4	MILANO
ISTITUTO CENTRALE DELLE BANCHE POPOLARI ITALIANE	MILANO
ITACA SERVICE	MILANO
ITALEASE FINANCE	MILANO
ITALEASE GESTIONE BENI	MILANO
ITALEASE NETWORK	MILANO
IW BANK S.P.A.	MILANO
JPMORGAN CHASE BANK, NATIONAL ASSOCIATION	MILANO
KEY CLIENT	MILANO
LEASINT	MILANO
LEONARDO ALTERNATIVE SGR	MILANO
LEONARDO SGR	MILANO
LEONARDO SIM	MILANO
LINEA	MILANO
LOCAT	MILANO
MACQUARIE BANK LIMITED	MILANO
MC GESTIONI SGR	MILANO
MEDIOCREDITO ITALIANO	MILANO
MEDIOFACTORING	MILANO
MELIORBANCA PRIVATE	MILANO
MELIORBANCA SPA	MILANO
MELIORFACTOR	MILANO
MONTE PASCHI ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
MONTE TITOLI	MILANO
MPS ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
NEW PRESTITEMPO	MILANO
NOVARA INVEST SIM (IN LIQUIDAZIONE)	MILANO
OPTIMA SPA - SGR	MILANO
PIONEER ALTERNATIVE INVESTMENT MANAGEMENT SGRPA	MILANO
PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT SPA	MILANO
PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT S.G.R.P.A.	MILANO
PROFILO ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
RASFIN SIM	MILANO
RREEF ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
RREEF FONDIMMOBILIARI SGR	MILANO

DIRGREDITO-FD FABI <sup>FABI</sup> FALCRI FIBACISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA



RREEF OPPORTUNITIES MANAGEMENT	MILANO
S.G.C. - SOCIETA' GESTIONE CREDITI	MILANO
S.I.RE.F. - SOCIETA' ITALIANA DI REVISIONE E FIDUCIARIA	MILANO
S+R INVESTIMENTI E GESTIONI - SGR	MILANO
SANTANDER PRIVATE BANKING	MILANO
SELLA GESTIONI SGR	MILANO
SIA-SSB	MILANO
SOCIETE GENERALE - SEDE IN ITALIA	MILANO
SOCIETE GENERALE SECURITIES SERVICES	MILANO
STATE STREET BANK GMBH	MILANO
SYMPHONIA SGR	MILANO
SYSTEMA ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
THE BANK OF TOKYO-MITSUBISHI UFJ, LTD	MILANO
THE ROYAL BANK OF SCOTLAND - SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
TLX	MILANO
UBI CENTROSYSTEM	MILANO
UBI PRAMERICA ALTERNATIVE INVESTMENTS SG	MILANO
UBI PRAMERICA SGR	MILANO
UBS (ITALIA) S.P.A.	MILANO
UBS FIDUCIARIA	MILANO
UBS GLOBAL ASSET MANAGEMENT (ITALIA) SGR	MILANO
UNICREDIT AUDIT	MILANO
UNICREDIT BANCA PER LA CASA	MILANO
UNICREDIT CONSUMER FINANCING BANK	MILANO
UNICREDIT FACTORING	MILANO
UNICREDIT GLOBAL INFORMATION SERVICES	MILANO
UNICREDIT GLOBAL LEASING	MILANO
UNICREDIT REAL ESTATE	MILANO
UNICREDIT SPA	MILANO
UNICREDIT XELION BANCA	MILANO
VALORA	MILANO
WE@SERVICE	MILANO
WESTLB AG	MILANO
BANCA EMILVENETA	MODENA
BANCA MODENESE	MODENA
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA	MODENA
CLARIS FACTOR	MONTEBELLUNA

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

VENETO BANCA	MONTEBELLUNA
VENETO BANCA HOLDING	MONTEBELLUNA
BANCA COOPERATIVA CATTOLICA	MONTEFIASCONE
BANCA POPOLARE DI MONZA E BRIANZA SPA	MONZA
BANCA POPOLARE VALCONCA	MORCIANO DI ROMAGNA
BANCA POPOLARE DI SVILUPPO S.C.P.A. A R.L.	NAPOLI
BANCA PROMOS	NAPOLI
BANCO DI NAPOLI	NAPOLI
COMMERCIO E FINANZA - LEASING E FACTORING	NAPOLI
SANPAOLO IMI INVESTIMENTI PER LO SVILUPPO SGR	NAPOLI
SOCIETA' PER LA GESTIONE DI ATTIVITA' - S.G.A.	NAPOLI
VALLELONGA SERVIZI FINANZIARI	NAPOLI
BANCA POPOLARE DI NOVARA S.P.A.	NOVARA
CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO	ORVIETO
ANTENORE FINANCE - SOCIETA DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
BANCA ANTONVENETA S.P.A.	PADOVA
BANCA POPOLARE ETICA	PADOVA
CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO	PADOVA
GIOTTO FINANCE - SOCIETA' DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
GIOTTO FINANCE 2	PADOVA
SEC SERVIZI	PADOVA
THEANO FINANCE - SOCIETA DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
BANCA NUOVA	PALERMO
BANCO DI SICILIA	PALERMO
IRFIS - MEDIOCREDITO DELLA SICILIA	PALERMO
PRESTINUOVA	PALERMO
QUADRIFOGLIO	PARABITA
BANCA MONTE PARMA	PARMA
CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA	PARMA
MEDIOSYSTEM	PERUGIA
BANCA DELL'ADRIATICO	PESARO
AB CAPITAL	PESCARA
BANCA CARIFE SPA	PESCARA
BANCA DI PIACENZA	PIACENZA
BANCA FARNESE	PIACENZA
ITALEASING	PISA
TIRRENA PROFESSIONAL FACTOR (IN LIQUIDAZIONE)	PISA

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

BANCA INTERREGIONALE	PISTOIA
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E PESCIA	PISTOIA
BANCA POPOLARE FRIULADRIA	PORDENONE
CARIPRATO - CASSA DI RISPARMIO DI PRATO	PRATO
BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA	RAGUSA
BANCA POPOLARE DI RAVENNA	RAVENNA
CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA	RAVENNA
ARIOSTO SRL	REGGIO EMILIA
CREACASA	REGGIO EMILIA
CREDEM LEASING	REGGIO EMILIA
CREDEM PRIVATE EQUITY SGR	REGGIO EMILIA
CREDEMFACOR	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO HOLDING	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO S.P.A.	REGGIO EMILIA
FINECOBANK BANCA FINECO	REGGIO EMILIA
CASSA DI RISPARMIO DI RIETI	RIETI
CASSA DI RISPARMIO DI RIMINI SPA - CARIM	RIMINI
ETICREDITO - BANCA ETICA ADRIATICA	RIMINI
AGENZIA SVILUPPO LAZIO	ROMA
ARTIGIANCASSA - CASSA PER IL CREDITO ALLE IMPRESE ARTIGIANE	ROMA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE BANCHE POPOLARI	ROMA
BANCA DEL FUCINO	ROMA
BANCA FIDEURAM	ROMA
BANCA FINNAT EURAMERICA	ROMA
BANCA IMPRESA LAZIO	ROMA
BANCA INFRASTRUTTURE INNOVAZIONE E SVILUPPO	ROMA
BANCA NAZIONALE DEL LAVORO	ROMA
BANCA POPOLARE DI ROMA	ROMA
BANCA UBAE	ROMA
BANCO DESIO LAZIO	ROMA
BANK INSINGER DE BEAUFORT N.V.	ROMA
BANK SEPAH - FILIALE IN ITALIA	ROMA
BNL FINANCE	ROMA
BNL PARTECIPAZIONI	ROMA
BNL POSITIVITY	ROMA
CAPITALIA PARTECIPAZIONI	ROMA
CAPITALIA SOFIPA SGR	ROMA

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO IULCA

CAPITALIA SOLUTIONS	ROMA
CASSA DI COMPENSAZIONE E GARANZIA	ROMA
COFIRI (IN LIQUIDAZIONE)	ROMA
CREAIMPRESA	ROMA
CREDIFARMA	ROMA
CREDITO FONDIARIO	ROMA
DCC - DEXIA CREDIOP	ROMA
DEXIA CREDIOP S.P.A.	ROMA
EFIBANCA	ROMA
ENTASI	ROMA
EUROFINANCE 2000	ROMA
EUROPE ARAB BANK - SUCCURSALE IN ITALIA	ROMA
EUROPROGETTI & FINANZA	ROMA
FERCREDIT - SERVIZI FINANZIARI	ROMA
FIDEURAM INVESTIMENTI - SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
FINNAT FIDUCIARIA	ROMA
FINTECNA - FINANZIARIA PER I SETTORI INDUSTRIALE E DEI SERVIZI	ROMA
FONDI IMMOBILIARI ITALIANI - SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
G.I.PROFIDI SIM IN LIQUIDAZIONE	ROMA
GMAC ITALIA	ROMA
IMI INVESTIMENTI	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (123)	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (5)	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (6)	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (8)	ROMA
INVESTIRE IMMOBILIARE - SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
INVESTIRE IMMOBILIARE 2 - LEVERAGED SGR	ROMA
ISTITUTO BANCARIO DEL LAVORO	ROMA
ISTITUTO PER IL CREDITO SPORTIVO	ROMA
ISTITUTO PER LO SVILUPPO ECONOMICO DELL'ITALIA MERIDIONALE - ISVEIMER (IN LIQUIDAZIONE)	ROMA
ITALFONDIARIO	ROMA
MCC - MEDIOCREDITO CENTRALE	ROMA
PRESTICINQUE	ROMA
ROMA SERVIZI INFORMATICI	ROMA
ROMAFIDES FIDUCIARIA E SERVIZI	ROMA



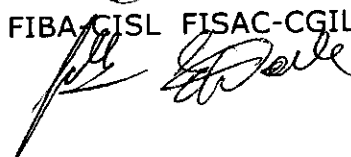



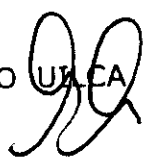
DIRCREDITO-FD FABI (FALCRI) FIBA CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

SANPAOLO INVEST SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	ROMA
SEDICIBANCA	ROMA
SIMEST	ROMA
TAMLEASING	ROMA
UNICREDIT BANCA DI ROMA	ROMA
UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT SERVICE	ROMA
STEP LOGISTICA	ROTTOFRENO
BANCA DI SCONTO E CONTI CORRENTI DI S. MARIA CAPUA VETERE	S. MARIA CAPUA VETERE
FINAOSTA - FINANZIARIA REGIONALE VALLE D'AOSTA	SAINT CHRISTOPHE
CASSA DI RISPARMIO DI SALUZZO	SALUZZO
BANCA POPOLARE DI SAN FELICE SUL PANARO - SOCIETA' COOPERATIVA PER AZIONI	SAN FELICE SUL PANARO
HELP PHONE	SAN GIOVANNI AL NATISONE
CREVERBANCA	SAN GIOVANNI LUPATOTO
CSE CONSORZIO SERVIZI BANCARI	SAN LAZZARO DI SAVENA
CASSA DI RISPARMIO DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO	SAN MARINO RSM
CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	SAN MINIATO
APULIA FINANCE	SAN SEVERO
APULIA PRONTOPRESTITO	SAN SEVERO
BANCAPULIA	SAN SEVERO
BANCA DI SASSARI	SASSARI
BANCO DI SARDEGNA	SASSARI
NUMERA	SASSARI
SARDALEASING	SASSARI
BANCA CASSA DI RISPARMIO DI SAVIGLIANO	SAVIGLIANO
CASSA DI RISPARMIO DI SAVONA	SAVONA
CREDITO INDUSTRIALE SAMMARINESE S.A.	SERRAVALLE R.S.M.
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	SIENA
CONSUM.IT	SIENA
MPS FINANCE BANCA MOBILIARE SPA	SIENA
MPS GESTIONE CREDITI BANCA	SIENA
MPS LEASING & FACTORING, BANCA PER I SERVIZI FINANZIARI ALLE IMPRESE	SIENA
BANCA PICCOLO CREDITO VALTELLINESE, SOCIETA' COOPERATIVA	SIENA
BANCA POPOLARE DI SONDRIO	SONDRIO
BANCAPERTA	SONDRIO
BANKADATI SERVIZI INFORMATICI	SONDRIO

ABI



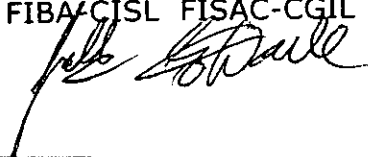
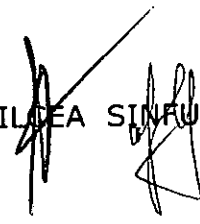


DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-GISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UOCA

CRESET SERVIZI TERRITORIALI	SONDRIO
DELTAS	SONDRIO
FINANZIARIA SAN GIACOMO	SONDRIO
MEDIOCREVAL	SONDRIO
STELLINE SERVIZI IMMOBILIARI	SONDRIO
BANCA POPOLARE DI SPOLETO	SPOLETO
CASSA DI RISPARMIO DI SPOLETO	SPOLETO
TERCAS - CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI TERAMO	TERAMO
TERFINANCE	TERAMO
CASSA DI RISPARMIO DI TERNI E NARNI	TERNI
BANCA DEL PIEMONTE	TORINO
BANCA INTERMOBILIARE	TORINO
BANCA PATRIMONI SELLA & C.	TORINO
BANCA REALE	TORINO
BANCA SAI S.P.A.	TORINO
BIM ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	TORINO
COMPAGNIA FINANZIARIA DE BENEDETTI	TORINO
CONSEL SPA	TORINO
CREDITO PIEMONTESE	TORINO
FC FACTOR	TORINO
IFIL INVESTMENTS	TORINO
INGENIERIA DE SOFTWARE BANCARIO	TORINO
INTESA SANPAOLO	TORINO
LEASIMPRESA	TORINO
PICTET & CIE (EUROPE)	TORINO
SANTANDER CONSUMER BANK S.P.A	TORINO
UNICREDIT INFRASTRUTTURE	TORINO
UNICREDIT PRIVATE BANKING	TORINO
UNIMANAGEMENT	TORINO
BANCA DI CREDITO POPOLARE	TORRE DEL GRECO
BANCA DI TRENTO E BOLZANO	TRENTO
BANCA SELLA NORDEST BOVIO CALDERARI	TRENTO
EUROBANCA DEL TRENTO	TRENTO
MEDIOCREDITO TRENTO-ALTO ADIGE S.P.A.	TRENTO
TECNOFIN TRENTINA	TRENTO
BANCA DI TREVISO	TREVISO
BANCA ITALO ROMENA	TREVISO

DIR CREDITO-ED FABI FALCRI FIBA C/ISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UICA

CLARIS LEASING	TREVISO
BG FIDUCIARIA - SOCIETA' DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	TRIESTE
BG SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO GENERALI ASSET MANAGEMENT SPA SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	TRIESTE
SIMGENIA	TRIESTE
CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA	UDINE
HYPO ALPE - ADRIA - BANK	UDINE
MEDIOCREDITO DEL FRIULI-VENEZIA GIULIA	UDINE
NORDEST BANCA	UDINE
BANCA POPOLARE DEL LAZIO	VELLETRI
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA	VENEZIA
BANCA IFIS	VENEZIA MESTRE
BANCA POPOLARE DI INTRA	VERBANIA INTRA
BANCA POPOLARE DI VERONA - S. GEMINIANO E S. PROSPERO	VERONA
BANCO POPOLARE	VERONA
BREAKEVEN	VERONA
SOCIETA' GESTIONE SERVIZI BP	VERONA
UNICREDIT CORPORATE BANKING	VERONA
UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK	VERONA
VERONA GESTIONI SGR	VERONA
BANCA VALSABBINA	VESTONE
BANCA POPOLARE DI VICENZA - SOCIETA' COOPERATIVA PER AZIONI	VICENZA
BANCO DESIO VENETO	VICENZA
NEM SGR	VICENZA
NORDEST DUE SGR	VICENZA
BANCA CRV CASSA DI RISPARMIO DI VIGNOLA	VIGNOLA
BANCA DI VITERBO CREDITO COOPERATIVO	VITERBO
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI VITERBO SPA	VITERBO
CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA	VOLTERRA

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC-CGIL SILDEA SINFUB UGL CREDITO UUCA

Allegato n. 2

TABELLE ECONOMICHE  
(valori in euro)

Una tantum dal 1° gennaio 2006  
al 31 dicembre 2007

Livelli retributivi	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	2.246,86	58,01	8,70
QD 3° Livello	1.901,40	58,01	8,70
QD 2° Livello	1.697,54	25,29	4,86
QD 1° Livello	1.596,09	25,29	4,86
3 <sup>a</sup> Area 4° Livello	1.398,51	25,29	4,86
3 <sup>a</sup> Area 3° Livello	1.299,97	25,29	4,86
3 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.227,02	25,29	4,86
3 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.159,39	25,29	4,86
2 <sup>a</sup> Area 3° Livello	1.091,76	21,65	4,16
2 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.062,77	17,70	3,40
2 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.033,79	17,70	3,40
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g.nott.)	983,94	12,88	2,48
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico)	966,16	12,24	2,35

Dagli importi di cui sopra va detratta l'IVC già erogata

DIRCREDITO-ED FABRI FALCRI FIBA-GISL FISAC-CGIL SILDEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABI



Una tantum dal 1° gennaio 2006  
al 31 dicembre 2006

Livelli retributivi	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	1.077,58	27,82	4,17
QD 3° Livello	911,90	27,82	4,17
QD 2° Livello	814,13	12,13	2,33
QD 1° Livello	765,47	12,13	2,33
3ª Area 4° Livello	670,72	12,13	2,33
3ª Area 3° Livello	623,45	12,13	2,33
3ª Area 2° Livello	588,47	12,13	2,33
3ª Area 1° Livello	556,04	12,13	2,33
2ª Area 3° Livello	523,60	10,38	2,00
2ª Area 2° Livello	509,70	8,49	1,63
2ª Area 1° Livello	495,80	8,49	1,63
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	471,89	6,18	1,19
1ª Area (Livello unico)	463,36	5,87	1,13

Una tantum dal 1° gennaio 2007  
al 31 dicembre 2007




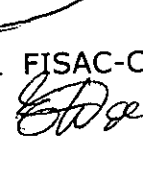
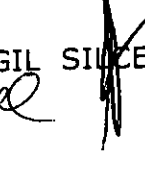
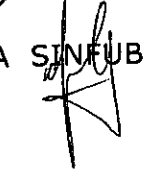

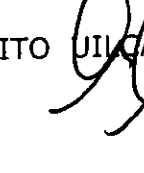
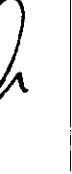
Livelli retributivi	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	1.169,28	30,19	4,53
QD 3° Livello	989,50	30,19	4,53
QD 2° Livello	883,41	13,16	2,53
QD 1° Livello	830,62	13,16	2,53
3ª Area 4° Livello	727,80	13,16	2,53
3ª Area 3° Livello	676,51	13,16	2,53
3ª Area 2° Livello	638,55	13,16	2,53
3ª Area 1° Livello	603,36	13,16	2,53
2ª Area 3° Livello	568,16	11,27	2,17
2ª Area 2° Livello	553,08	9,21	1,77
2ª Area 1° Livello	537,99	9,21	1,77
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	512,05	6,70	1,29
1ª Area (Livello unico)	502,80	6,37	1,23

Dagli importi di cui sopra va detratta l'IVC già erogata

DIRCREDITO-FD FABRI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINPUB UGL CREDITO UILCA

1° gennaio 2008 (A)	Importi mensili		
	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.662,55	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.099,43	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.767,13	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.601,75	39,70	7,64
3ª Area 4° Livello	2.279,69	39,70	7,64
3ª Area 3° Livello	2.119,05	39,70	7,64
3ª Area 2° Livello	2.000,14	39,70	7,64
3ª Area 1° Livello	1.889,90	39,70	7,64
2ª Area 3° Livello	1.779,66	33,99	6,54
2ª Area 2° Livello	1.732,40	27,78	5,34
2ª Area 1° Livello	1.685,16	27,78	5,34
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.603,90	20,22	3,89
1ª Area (Livello unico)	1.574,91	19,21	3,70

parametrizzazione dal 1° gennaio 2008 (B)	Importi mensili		
	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.707,34	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.140,37	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.803,34	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.637,19	39,70	7,64
3ª Area 4° Livello	2.312,76	39,70	7,64
3ª Area 3° Livello	2.151,33	39,70	7,64
3ª Area 2° Livello	2.030,06	39,70	7,64
3ª Area 1° Livello	1.924,54	39,70	7,64
2ª Area 3° Livello	1.808,00	33,99	6,54
2ª Area 2° Livello	1.738,39	27,78	5,34
2ª Area 1° Livello	1.691,45	27,78	5,34
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.617,43	20,22	3,89
1ª Area (Livello unico)	1.574,91	19,21	3,70



dal 1° luglio 2008	Importi mensili		
	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.738,85	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.167,06	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.827,17	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.659,61	39,70	7,64
3ª Area 4° Livello	2.332,42	39,70	7,64
3ª Area 3° Livello	2.169,62	39,70	7,64
3ª Area 2° Livello	2.047,32	39,70	7,64
3ª Area 1° Livello	1.940,90	39,70	7,64
2ª Area 3° Livello	1.823,37	33,99	6,54
2ª Area 2° Livello	1.753,17	27,78	5,34
2ª Area 1° Livello	1.705,83	27,78	5,34
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.631,18	20,22	3,89
1ª Area (Livello unico)	1.588,30	19,21	3,70

dal 1° dicembre 2008	Importi mensili		
	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.770,63	91,07	13,65
QD 3° Livello	3.193,98	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.851,20	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.682,22	39,70	7,64
3ª Area 4° Livello	2.352,25	39,70	7,64
3ª Area 3° Livello	2.188,06	39,70	7,64
3ª Area 2° Livello	2.064,72	39,70	7,64
3ª Area 1° Livello	1.957,40	39,70	7,64
2ª Area 3° Livello	1.838,87	33,99	6,54
2ª Area 2° Livello	1.768,07	27,78	5,34
2ª Area 1° Livello	1.720,33	27,78	5,34
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.645,05	20,22	3,89
1ª Area (Livello unico)	1.601,80	19,21	3,70

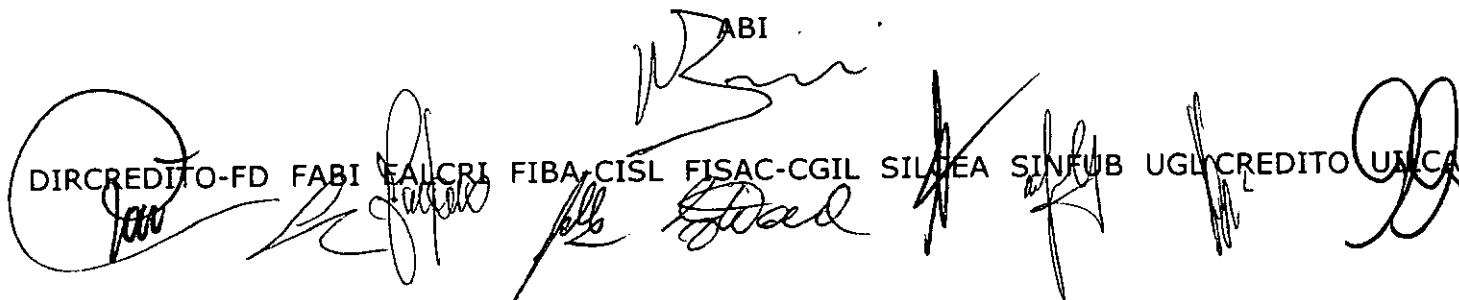
DIRCREDITO-FD FABI FABRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNZA

dal 1° luglio 2009	Importi mensili		
	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.798,91	91,75	13,76
QD 3° Livello	3.217,93	91,75	13,76
QD 2° Livello	2.872,58	40,00	7,69
QD 1° Livello	2.702,34	40,00	7,69
3ª Area 4° Livello	2.369,89	40,00	7,69
3ª Area 3° Livello	2.204,47	40,00	7,69
3ª Area 2° Livello	2.080,21	40,00	7,69
3ª Area 1° Livello	1.972,08	40,00	7,69
2ª Area 3° Livello	1.852,66	34,25	6,58
2ª Area 2° Livello	1.781,33	27,99	5,38
2ª Area 1° Livello	1.733,23	27,99	5,38
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.657,39	20,37	3,92
1ª Area (Livello unico)	1.613,81	19,36	3,72

dal 1° ottobre 2009	Importi mensili		
	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.858,93	93,20	13,98
QD 3° Livello	3.268,77	93,20	13,98
QD 2° Livello	2.917,97	40,63	7,81
QD 1° Livello	2.745,04	40,63	7,81
3ª Area 4° Livello	2.407,33	40,63	7,81
3ª Area 3° Livello	2.239,30	40,63	7,81
3ª Area 2° Livello	2.113,08	40,63	7,81
3ª Area 1° Livello	2.003,24	40,63	7,81
2ª Area 3° Livello	1.881,93	34,79	6,68
2ª Area 2° Livello	1.809,48	28,43	5,47
2ª Area 1° Livello	1.760,62	28,43	5,47
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.683,58	20,69	3,98
1ª Area (Livello unico)	1.639,31	19,67	3,78




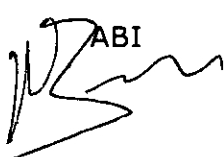
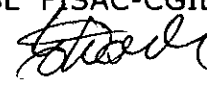



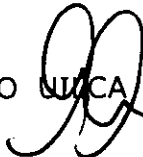
DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILTEA SINFUB UGLCREDITO UNICA

ABBI



<i>dal 1° dicembre 2009</i>	Importi mensili		
	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.887,87	93,90	14,08
QD 3° Livello	3.293,29	93,90	14,08
QD 2° Livello	2.939,85	40,93	7,87
QD 1° Livello	2.765,63	40,93	7,87
3ª Area 4° Livello	2.425,38	40,93	7,87
3ª Area 3° Livello	2.256,09	40,93	7,87
3ª Area 2° Livello	2.128,93	40,93	7,87
3ª Area 1° Livello	2.018,26	40,93	7,87
2ª Area 3° Livello	1.896,04	35,05	6,73
2ª Area 2° Livello	1.823,05	28,64	5,51
2ª Area 1° Livello	1.773,82	28,64	5,51
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.696,21	20,85	4,01
1ª Area (Livello unico)	1.651,60	19,82	3,81

<i>dal 1° luglio 2010</i>	Importi mensili		
	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.917,03	94,60	14,19
QD 3° Livello	3.317,99	94,60	14,19
QD 2° Livello	2.961,90	41,24	7,93
QD 1° Livello	2.786,37	41,24	7,93
3ª Area 4° Livello	2.443,57	41,24	7,93
3ª Area 3° Livello	2.273,01	41,24	7,93
3ª Area 2° Livello	2.144,90	41,24	7,93
3ª Area 1° Livello	2.033,40	41,24	7,93
2ª Area 3° Livello	1.910,26	35,31	6,78
2ª Area 2° Livello	1.836,72	28,85	5,55
2ª Area 1° Livello	1.787,12	28,85	5,55
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.708,93	21,01	4,04
1ª Area (Livello unico)	1.663,99	19,97	3,84

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UG CREDITO NUOVA

dal 1° dicembre 2010	Importi mensili		
	Stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.946,41	95,31	14,30
QD 3° Livello	3.342,87	95,31	14,30
QD 2° Livello	2.984,11	41,55	7,99
QD 1° Livello	2.807,27	41,55	7,99
3ª Area 4° Livello	2.461,90	41,55	7,99
3ª Area 3° Livello	2.290,06	41,55	7,99
3ª Area 2° Livello	2.160,99	41,55	7,99
3ª Area 1° Livello	2.048,65	41,55	7,99
2ª Area 3° Livello	1.924,59	35,57	6,83
2ª Area 2° Livello	1.850,50	29,07	5,59
2ª Area 1° Livello	1.800,52	29,07	5,59
1ª Area (Livello unico + g.nott.)	1.721,75	21,17	4,07
1ª Area (Livello unico)	1.676,47	20,12	3,87

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINDACATA SINFUB UGL CREDITO UNICA

**ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITÀ**  
(13 mensilità)

**dal 1° gennaio 2004\***

	<b>Inquadramento</b>	<b>Importo</b>
3 <sup>a</sup> Area professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
2 <sup>a</sup> Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	33,87
2 <sup>a</sup> Area professionale	1° e 2° livello retributivo	22,35
1 <sup>a</sup> Area professionale		14,90

**DIFFERENZA EX MENSA\*\***

Per il 1° e il 2° livello dei Quadri direttivi e per le 3 Aree professionali: € 9,920

\* Per le Aziende già destinatarie del ccnl Acri:

- € 154,10 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex vice capo ufficio";
- € 149,70 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi capo commesso e vice capo commesso)";
- € 61,64 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex operai";
- € 70,44 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)".

\*\* Ammontare annuo da corrispondere in occasione della 13<sup>a</sup> mensilità al solo personale in servizio alla data di stipula del ccnl 11 luglio 1999.

ABBI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC-CGIL SIM/CEA SINFUB UGL CREDITO UNIONA

Allegato n. 3

**INDENNITÀ E COMPENSI VARI**  
(valori in euro)

---

**Aree professionali e quadri direttivi**

---

- lavori in locali sotterranei	45,99
- turno notturno	30,68
- indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini	18,42
- giornata di reperibilità*	30,68

---

**Aree professionali**

---

- turno diurno	4,30
- indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,68
- per intervento	18,42

---

**2ª area professionale, 1° livello retributivo  
(limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)**

---

- pernottamento	18,42
- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	24,52
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	14,71
- custodia diurna nella giornata di sabato	49,04

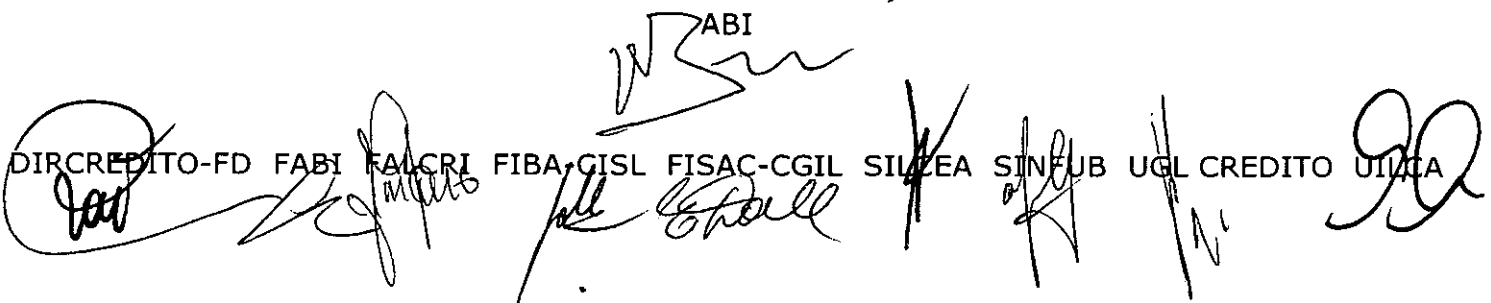
---

\* Con un minimo di:

13,95

ABBI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA GISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UILCA





---

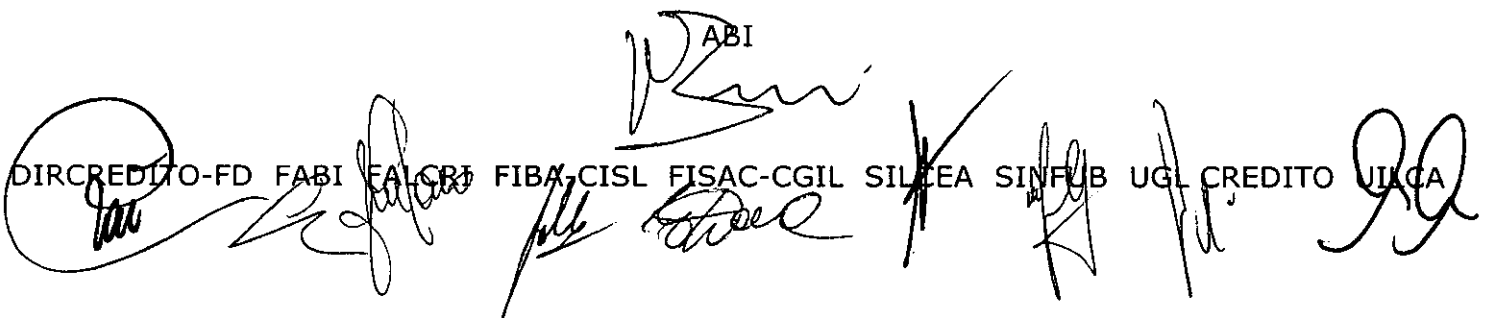
**1<sup>a</sup> area professionale**

---

- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	14,71
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	9,21
- pernottamento semplice	10,74

DIRCREDITO-FD FABI FAICRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO JILCA




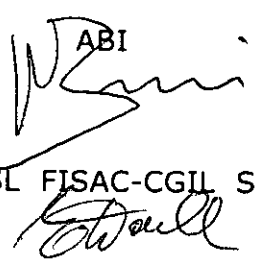






ABI



Allegato n. 4

CONCORSO SPESE TRANVIARIE  
(12 mensilità)

- Verona	1,11	<i>mensili</i>
- Catania	1,21	"
- Bari	1,24	"
- Venezia	1,27	"
- Padova, Palermo	1,34	"
- Trieste	1,47	"
- Bologna	1,50	"
- Messina, Napoli, Torino	1,55	"
- Genova	1,70	"
- Firenze	2,01	"
- Roma	2,32	"
- Milano	2,92	"

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILZEA SINFUB UGL CREDITO UICA

Allegato n. 5

INDENNITÀ DI RISCHIO  
(misure mensili in euro)


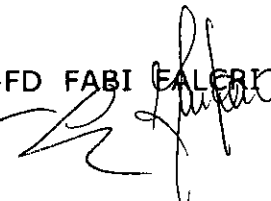



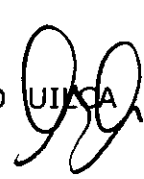
	CAPOLUOGHI DI PROV. E CENTRI AVENTI INTENSO MOVIMENTO BANCARIO	ALTRI CENTRI
<i>Quadri direttivi, 3ª area professionale e 2ª area professionale, 3º livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti*	126,62	94,95
b) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori (esclusi i quadri direttivi 3º e 4º livello retributivo)	126,62	94,95
c) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti*	90,24	67,67
d) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello*	64,21	48,11
e) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3º e 4º livello retributivo)	62,52	46,85
f) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 86, 3º livello retributivo, 3ª alinea)	55,06	41,31

\* "Addetti" con riguardo ai Quadri direttivi 3º e 4º livello retributivo.

	CAPOLUOGHI DI PROV. E CENTRI AVENTI INTENSO MOVIMENTO BANCARIO	ALTRI CENTRI
g) addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art. 86, 3° livello retributivo, penultimo alinea	48,60	36,38
<i>2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
h) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 86, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto	36,38	27,23

Per quelle aziende presso le quali, in materia, sono in atto situazioni diverse, valgono le norme già determinate con accordi aziendali.

Nei casi di cui alle lett. a), b), c), e), qualora vi sia una adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle cinque ore, le relative misure mensili della indennità di rischio devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

DIRCREDITO-FD FABI <sup>ABI</sup>    CISL FISAC-CGIL   UGL CREDITO  UILCA

Allegato n. 6

## PREAVVISO

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. a) dell'art. 71, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	a) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO SPETTANTE IN MISURA MASSIMA	b) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO SPETTANTE IN MISURA INFERIORE ALLA MASSIMA	c) ASSENZA DI TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO
Quadri direttivi	4 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	5 mensilità con anzianità non superiore a 6 anni ed un ulteriore ½ mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi
3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> area professiona le, 3 <sup>o</sup> livello retri- butivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	½ mensilità per ogni anno, con il minimo di 2 e con il massimo di 8 mensilità

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI

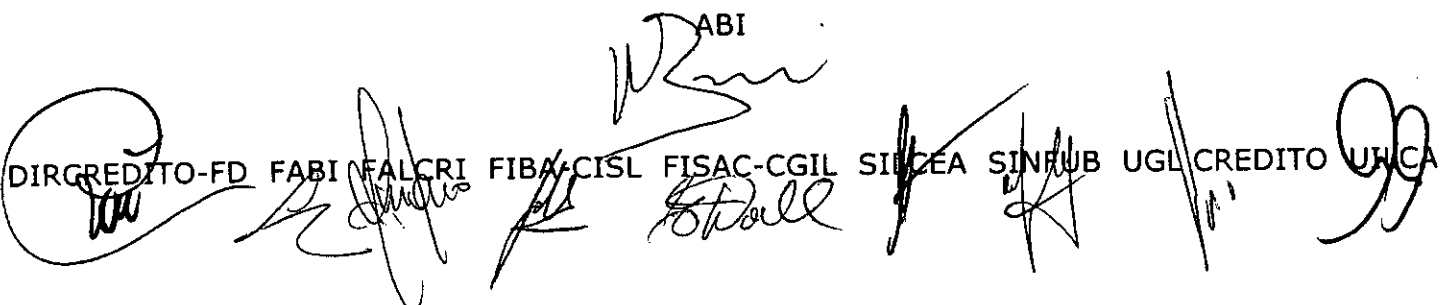
	a) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO SPETTANTE IN MISURA MASSIMA	b) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO SPETTANTE IN MISURA INFERIORE ALLA MASSIMA	c) ASSENZA DI TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO
2 <sup>a</sup> area profes- sionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	45 giorni	trattamento sub c) ridotto del 25%	1/3 di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e ½ e con il massimo di 6 mensilità
1 <sup>a</sup> area profes- sionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e ¼	Trattamento sub c) ridotto del 25%	¼ di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e con il massimo di 4 mensilità

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. b) dell'art. 71, il preavviso - o in difetto la corrispondente indennità - compete nelle seguenti misure:

DIRGREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI



	a) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO	b) ASSENZA DI TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO
Quadri direttivi	4 mesi	- con anzianità non superiore a 5 anni 4 mensilità - con anzianità da 5 a 10 anni 5 mensilità - con anzianità superiore a 10 anni 6 mensilità
3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> area professionale, 3 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	- con anzianità non superiore a 5 anni 2 mensilità - con anzianità da 5 a 10 anni 3 mensilità - con anzianità superiore a 10 anni 4 mensilità
2 <sup>a</sup> area professionale, 1 <sup>o</sup> e 2 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	45 giorni	- con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità - con anzianità da 5 a 10 anni 2 mensilità - con anzianità superiore a 10 anni 3 mensilità
1 <sup>a</sup> area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mese e ¼	- con anzianità non superiore a 5 anni 1 mensilità - con anzianità da 5 a 10 anni 1 ½ mensilità - con anzianità superiore a 10 anni 2 mensilità

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. c) dell'art. 71, il preavviso - o in difetto la corrispondente indennità - compete nelle seguenti misure:

Quadri direttivi	- con anzianità non superiore a 5 anni	5 mensilità
	- con anzianità da 5 a 10 anni	6 mensilità
	- con anzianità da 10 a 15 anni	7 mensilità
	- con anzianità superiore a 15 anni	8 mensilità
3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> area professionale, 3 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	- con anzianità non superiore a 5 anni	3 mensilità
	- con anzianità da 5 a 10 anni	4 mensilità
	- con anzianità da 10 a 15 anni	5 mensilità
	- con anzianità superiore a 15 anni	6 mensilità
2 <sup>a</sup> area professionale, 1 <sup>o</sup> e 2 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	- con anzianità non superiore a 5 anni	2 mensilità
	- con anzianità da 5 a 10 anni	2 $\frac{1}{4}$ mensilità
	- con anzianità da 10 a 15 anni	3 mensilità
	- con anzianità superiore a 15 anni	4 mensilità
1 <sup>a</sup> area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	- con anzianità non superiore a 5 anni	1 $\frac{1}{2}$ mensilità
	- con anzianità da 5 a 10 anni	2 mensilità
	- con anzianità da 10 a 15 anni	2 $\frac{1}{2}$ mensilità
	- con anzianità superiore a 15 anni	3 mensilità

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRL FIBACISL FISAC-CGIL SILCEA SINEUB UGL CREDITO UNICA



4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. g) dell'art. 71, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	a) TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO	b) ASSENZA DI TRATTAMENTO DI PREVIDENZA MIGLIORATIVO
Quadri direttivi	5 mesi	- con anzianità non superiore a 6 anni - per ogni anno successivo
		5 mensilità 1/2 mensilità con un massimo di altre 5 mensilità
3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> area professional e, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	3 mesi	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni
		2 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
2 <sup>a</sup> area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi e 1/2	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni
		1 mensilità 2 mensilità 3 mensilità
1 <sup>a</sup> area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e 3/4	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni
		1 mensilità 1 1/2 mensilità 2 mensilità

Ai fini della presente tabella:

- si considera l'anzianità di effettivo servizio del lavoratore/lavoratrice;
- per trattamento di previdenza "aziendale migliorativo" si intende quello per il quale il lavoratore/lavoratrice venga a beneficiare di un trattamento di previdenza migliore di quello risultante dalle disposizioni di legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRL FIBA-CISL FISAC-CGIL SILSEA SINFUB UGL CREDITO UIACA

Allegato n. 7

MISSIONI E DIARIE  
(valori in euro)

dal 1° gennaio 2005

ABITANTI	QUADRI DIRETTIVI	3ª E 2ª AREA PROFESSIONALE, 3º LIVELLO RETRIBUTIVO	2ª AREA PROFESSIONALE , 1º E 2º LIVELLO RETRIBUTIVO	1ª AREA PROFESSIONALE
Centri fino a 200.000	133,66	79,40	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000	160,40	95,29	75,30	70,65
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57	76,53

DIRCREDITO-FD FABI FALGRI FIBA ZISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNIA

ABI

## APPENDICE N. 1

PROTOCOLLO D'INTESA PER DISCIPLINARE I PASSAGGI DA  
NORMATIVE COLLETTIVE DIVERSE A QUELLA NAZIONALE E  
COMPLEMENTARE DEL CREDITO

Nei confronti delle imprese presso le quali si ponga la necessità di sostituire la precedente disciplina regolata secondo normative collettive diverse (settori industria, commercio, etc.) con quella definita dalla presente normativa nazionale e complementare, l'applicazione della medesima avverrà con un'intesa tra l'impresa e apposite delegazioni sindacali, in rappresentanza del personale destinatario del presente accordo.

Dette delegazioni saranno costituite - per ciascuna delle OO.SS. stipulanti il contratto nazionale - da non più di 3 esponenti da scegliersi fra i dirigenti degli organismi sindacali aziendali costituiti facenti capo alle organizzazioni medesime (due dei quali possono essere sostituiti da dirigenti territoriali dell'organizzazione stessa o della Confederazione a cui essa eventualmente aderisce).

Nell'ipotesi in cui non sia stato costituito alcun organismo sindacale aziendale detta delegazione sarà composta - per ciascuna delle organizzazioni in parola che abbia iscritti nell'impresa - da non più di tre dirigenti territoriali dell'organizzazione medesima o della Confederazione cui essa eventualmente aderisce (uno dei quali può essere sostitutivo un lavoratore dell'impresa iscritto alla suddetta organizzazione).

L'intesa viene stipulata alle condizioni seguenti:

- a) inquadramento del personale dipendente nelle aree professionali e nei quadri direttivi previsti dal presente contratto nazionale, tenendo conto della corrispondenza delle mansioni prevalentemente espletate all'atto del passaggio. In casi particolari può, altresì, tenersi conto del livello economico complessivo fruito a tale momento;

TABI

DIRCREDITO-FD FABI FALORI FIBA CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UIACA

- b) definizione del relativo nuovo trattamento economico, considerato che la retribuzione globale di fatto annualmente percepita all'atto del passaggio dal singolo lavoratore interessato, per qualsiasi ragione, titolo o causa, va redistribuita (secondo criteri di compensazione fra precedente e nuovo trattamento) nelle mensilità e nelle voci previste dal presente contratto nazionale.

A tal fine ciascun lavoratore/lavoratrice verrà inserito nell'ambito del trattamento previsto per il proprio inquadramento, in modo che l'importo risultante da detto trattamento contrattuale risulti complessivamente il più vicino a quello che l'interessato percepiva.

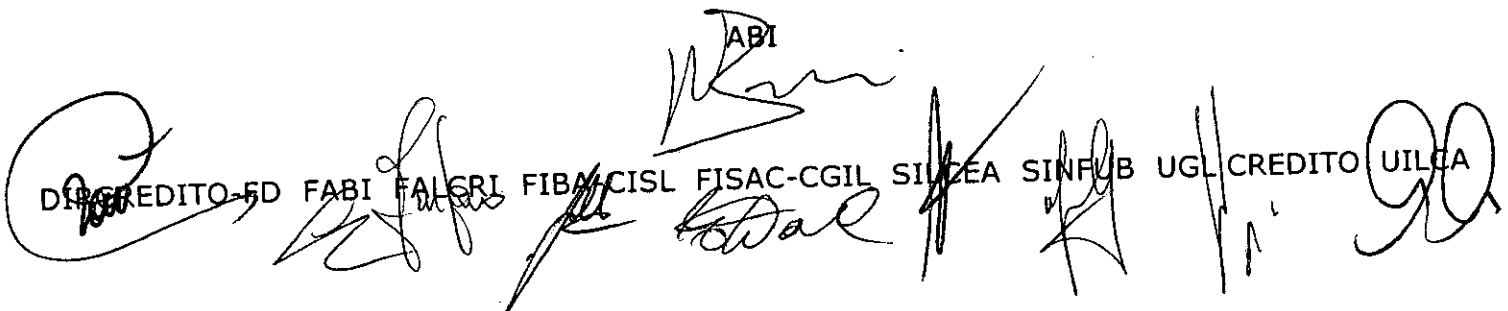
L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore, rispetto al trattamento determinato come suesposto, verrà mantenuta come "assegno ad personam", assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o avanzamenti.

L'attuale disciplina del contratto nazionale in tema di automatismi si applica con modalità individuate nelle intese aziendali di cui al primo comma.

Le anzianità maturate dalla data di assunzione nelle imprese di cui al primo comma sono valutate per intero ai fini degli scatti di anzianità, dei trattamenti di ferie e di malattia.

Tempi, modalità e decorrenze del nuovo trattamento economico e delle normative in materia di orari, turni e reperibilità, in una complessiva valutazione della situazione in atto al momento dell'applicazione della presente disciplina, saranno definiti nelle intese aziendali di cui al primo comma del presente protocollo.

La definizione dell'inquadramento e del trattamento economico riguardante ciascun lavoratore/lavoratrice, secondo quanto stabilito nelle intese aziendali di cui al primo ed al secondo comma, formerà oggetto di transazione individuale da sottoscrivere fra l'impresa e l'interessato, che potrà


  
 DEDICREDITO-ED FABI FALSRI FIBACISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

farsi assistere da una organizzazione sindacale stipulante il contratto nazionale, cui aderisce o conferisce eventualmente mandato.

A dette transazioni sarà data applicazione dopo l'avvenuta formalizzazione, presso l'apposita Commissione di Conciliazione sindacale ai sensi dell'art. 9, ovvero costituita presso le Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti, ai sensi degli artt. 410 e segg. c.p.c.

Eventuali divergenze tra le Parti stipulanti aventi ad oggetto l'applicazione della presente disciplina potranno venir congiuntamente esaminate dalle Parti medesime, con l'eventuale assistenza di ABI e delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti, per un tentativo di amichevole definizione.

#### VERBALE INTERPRETATIVO

- premesso che al quarto comma, lett. a) si fa riferimento a "casi particolari" non espressamente individuati

le Parti chiariscono che con la predetta locuzione hanno inteso fare esclusivo riferimento a situazioni individuali - e, quindi, non generali - nelle quali:

- a) l'interessato fruisca, all'atto del passaggio, di assegni ad personam non assorbibili (esclusi, comunque, i c.d. superminimi); ove di questi si tenga conto (in quanto non considerati, in tutto o in parte, ad altri fini), gli stessi resteranno successivamente assorbiti con successivi scatti di anzianità e/o avanzamenti;
- b) l'interessato fruisca, all'atto del passaggio di anticipati scatti di anzianità: in questo ultimo caso potrà tenersi conto degli scatti anticipati (in quanto non considerati, in tutto o in parte, ad altri fini), fermo, comunque, il numero massimo di scatti stabiliti dal presente contratto nazionale.

DIRCREDITO-FD FABI FALGRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO JILCA

ABI

## APPENDICE N. 2

## CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ GENERAZIONALE

Le Parti nazionali invitano le Fonti istitutive aziendali a prevedere la corresponsione di una quota aggiuntiva dell'1%, sulla contribuzione datoriale di finanziamento dei regimi di previdenza complementare, in favore dei lavoratori/lavoratrici iscritti ai regimi stessi assunti successivamente al 19 dicembre 1994, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- che il contributo sia inferiore rispetto a quello previsto a favore del personale, c.d. "vecchio iscritto" ai sensi del d.lgs. n. 124 del 1993, che, nell'ambito del regime previdenziale avente le medesime caratteristiche, abbia lo stesso inquadramento;
- che, comunque, non si superi il limite della contribuzione prevista per detto personale che abbia il medesimo inquadramento;
- che la corresponsione della quota aggiuntiva non determini il superamento del tetto del 3% di contribuzione complessiva.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL GREDITO JILCA

## APPENDICE N. 3

## ENBICREDITO

1. Allo scopo di consolidare l'attività di Enbicredito quale Ente bilaterale nazionale, costituito fra le Parti ai sensi dell'accordo 4 dicembre 1998, con l'obiettivo di promuovere e sostenere iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e riqualificazione professionale del personale del settore del credito, le Parti stipulanti convengono che ciascuna impresa conferente all'ABI mandato di rappresentanza sindacale eroghi, entro il 31 marzo 2005, un contributo a favore di Enbicredito nella misura pari ad 1 euro per ogni dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 31 dicembre 2004 da utilizzare per il finanziamento di specifici progetti ai fini di cui sopra.

2. Per ciascuno degli anni successivi, tale contributo - ferma la misura di 1 euro pro-capite - sarà subordinato all'esaurimento del plafond di cui al primo comma e alla presentazione, da parte di Enbicredito, di ulteriori progetti idonei che non risultino finanziati o finanziabili prioritariamente tramite risorse europee, nazionali o regionali.

\* \* \*

## VERBALE DI ACCORDO

11 luglio 2007, in Roma

*(Omissis)*

Ad integrazione di quanto previsto dall'appendice n. 3 in calce al ccnl 12 febbraio 2005, le Parti stipulanti convengono che ciascuna impresa conferente all'ABI mandato di rappresentanza sindacale eroghi, entro il 30 settembre 2007, un contributo straordinario a favore di Enbicredito nella misura pari a 0,5 euro per ogni

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIMEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

ABI

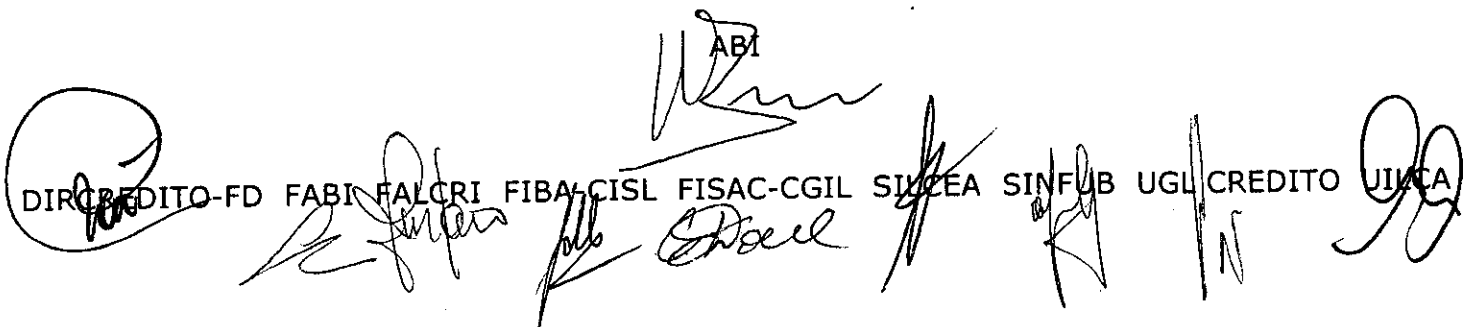


dipendente a tempo indeterminato in organico alla data del 30 giugno 2007.

Le Parti si riservano di valutare, per ciascuno degli anni successivi, la ripetizione del predetto contributo in relazione alle risultanze del rendiconto annuale dell'esercizio finanziario presentato da Enbicredito ai sensi dell'art. 11 del proprio Statuto.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI



## APPENDICE N. 4

## IMPEGNI DELLE PARTI NAZIONALI

Sui temi di seguito indicati le Parti stipulanti il presente contratto si impegnano a proseguire gli incontri al fine di pervenire alla relativa conclusione con la massima tempestività.

Indicatori di "pre-crisi"

Quale misura transitoria per le imprese che presentino squilibri misurabili attraverso indicatori tali da individuare lo stato di "pre-crisi" - che verranno individuati fra le Parti stipulanti, tramite una apposita Commissione paritetica nazionale, entro il 31 dicembre 2005 - le Parti aziendali opereranno sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e/o altre erogazioni aziendali (fatta eccezione per il premio aziendale per il quale vale quanto appositamente previsto) in modo da contribuire a ristabilire, attraverso il recupero di quote delle predette erogazioni, il necessario equilibrio.

Commissione nazionale sulla previdenza complementare

Le Parti costituiranno entro il 31 dicembre 2005, una Commissione paritetica per esaminare la tematica della previdenza complementare.

Commissione nazionale sulla C.a.s.di.c.

Le Parti stipulanti istituiranno entro il 31 dicembre 2005 una Commissione nazionale paritetica per esaminare nel complesso le problematiche relative alla Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito.

Inquadramento del personale

Le Parti stipulanti avvieranno entro il 31 dicembre 2005 i lavori di una Commissione paritetica, per un riesame dei profili professionali contenuti nel presente

contratto, allo scopo di adeguarli ai mutati assetti tecnico/organizzativi e produttivi.

Commissione nazionale per la sicurezza - Sicurezza antirapina

E' istituita, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, la Commissione nazionale per la sicurezza, ai sensi del d. lgs. n. 81 del 2008, alla quale è affidata, oltre a quanto già previsto all'art. 10 dell'accordo 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, la ricognizione dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

In sostituzione della Dichiarazione in calce all'art. 12 dell'accordo 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti stipulanti si danno atto che le imprese bancarie considereranno il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008.

Commissione nazionale di studio in tema di salute e sicurezza

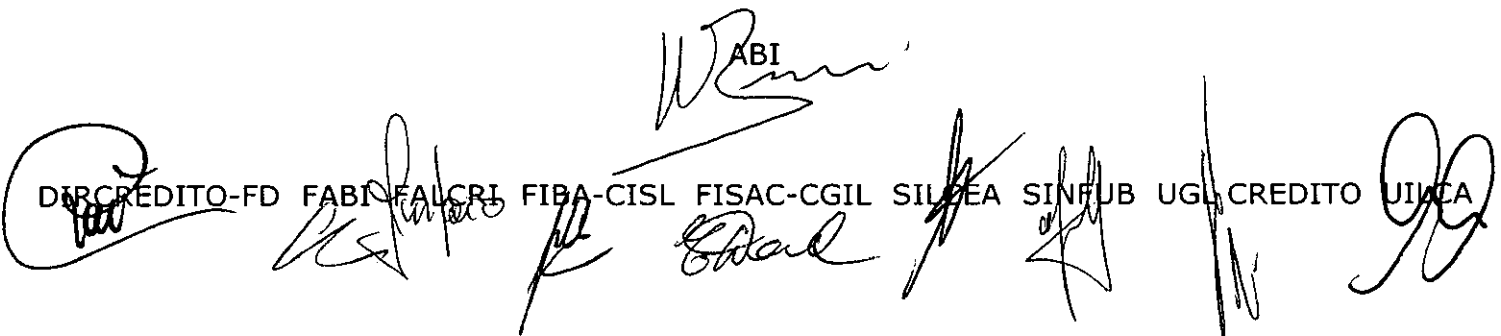
Le Parti stipulanti attiveranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione nazionale di studio per verificare l'attualità dell'Accordo nazionale 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

Azionariato dei dipendenti

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori della Commissione di studio prevista dall'accordo quadro "per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa".

Promotori finanziari

Le Parti stipulanti si incontreranno entro il 31 dicembre 2005 per approfondire la tematica.


  
 DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIL/EA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Tempi di vita delle città

Le Parti stipulanti implementeranno le iniziative di coinvolgimento sindacale (informativa/confronto) per il coordinamento nelle grandi piazze dei servizi alla clientela, nell'ambito delle iniziative su "tempi di vita delle città", come disposto dalla vigente normativa in materia.

Commissioni nazionali di studio

Le Parti stipulanti avvieranno i lavori di Commissioni nazionali di studio per esaminare, ai fini di un riordino dell'attuale normativa contrattuale, le seguenti tematiche:

- orari speciali, entro il 2008;
- scatti di anzianità e scala parametrica, nel primo semestre del 2010.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SICEA SINEUB UGL CREDITO UNICA

1° novembre 1999, continua ad applicarsi, in luogo del presente articolo, l'art. 45 del predetto ccnl.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABU       

PARTE SPECIALE  
QUADRI DIRETTIVI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

*(Handwritten signatures and initials are present over the text, including a large signature above 'FABI' and another above 'UNICA'.)*

CAPITOLO XII  
QUADRI DIRETTIVI

Art. 76 - Definizione e inquadramento

1. La categoria dei quadri direttivi è articolata in quattro livelli retributivi.

2. DECLARATORIA - Sono quadri direttivi i lavoratori/lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente categoria e/o alla 3<sup>a</sup> area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

3. Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi, in rappresentanza dell'impresa, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.

4. Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrate nella presente categoria:

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (ad esempio nell'ambito dei seguenti rami di attività: legale, analisi e pianificazione organizzativa, controllo di gestione,

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

- marketing, ingegneria finanziaria, auditing, tesoreria);
- i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
  - i preposti a succursale, comunque denominate, che - in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'impresa - svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'impresa nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'impresa stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'impresa medesima.

Fermo quanto sopra viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il 1° livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto; il 2° livello retributivo se gli addetti sono 7; il 3° livello retributivo da 8 a 9 addetti e il 4° livello retributivo da 10 addetti in poi.

A tali fini va computato il personale appartenente almeno alla 3ª area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

5. Le Parti stipulanti valuteranno la possibilità di individuare in sede nazionale ulteriori profili professionali esemplificativi.

6. Su richiesta di una delle Parti aziendali, possono essere individuati, tempo per tempo, con accordi aziendali gli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di



organizzazione, nonché i relativi nuovi ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

7. Al quadro direttivo che abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi - da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente contratto - verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

8. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l'impresa può prevedere percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedono sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

#### NOTA A VERBALE

Le Parti stipulanti confermano che l'assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 è computabile ai fini dell'eventuale ex premio di rendimento, del trattamento di fine rapporto e ai fini dei trattamenti di previdenza aziendali. Tale assegno non è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi.

DIRCREDITO-FD FABI FALORI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIL/EA SINFUB UGL CREDITO UNICA

*(Handwritten signatures and initials of the representatives of the various unions and companies mentioned in the text above)*

### Art. 77 - Fungibilità - Sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in impresa, può essere attuata la piena fungibilità - nell'ambito della categoria dei quadri direttivi - rispettivamente fra il 1°, il 2° e il 3° livello retributivo e fra il 2°, il 3° e il 4° livello retributivo. Nei confronti dei quadri direttivi di 3° e 4° livello cui sia stata attribuita l'indennità di ruolo chiave, la piena fungibilità può essere attuata solo rispetto ai livelli immediatamente inferiori.

2. Ai sensi dell'art. 6, l. n. 190 del 1985, in deroga - per questo specifico aspetto - all'art. 2103, 1° comma, c.c., l'assegnazione del lavoratore/lavoratrice alla categoria dei quadri direttivi, ovvero ai relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare.

### Art. 78 - Trattamento economico

1. Fermo quanto previsto al cap. VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico dei quadri direttivi sono le seguenti:

- stipendio,
- scatti di anzianità,
- importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità,

e, ove spettino:

- "assegno ex intesa 8 dicembre 2007" di cui al comma 3 dell'art. 79;
- "assegno ex intesa 11 luglio 1999" di cui alla norma transitoria in calce all'art. 79;
- indennità varie (ad es., indennità di rischio, sotterraneo);
- "assegno ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare" ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999.

## Art. 79 - Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 1° novembre 1999, gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio al 3° o 4° livello retributivo dei quadri direttivi. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

2. Per il personale destinatario dei ccnl 19 dicembre 1994 e del ccnl 22 giugno 1995 (per ACRI 16 giugno 1995), in servizio rispettivamente al 19 dicembre 1994 e 1° luglio 1995, resta confermato il numero degli scatti ivi stabilito. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tali date appartenente al 1° ed al 2° livello dei quadri direttivi spettano nel numero complessivo massimo di 8; per il 3° e 4° livello dei quadri direttivi spettano, in luogo dei precedenti, nel numero complessivo massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina (v. tabella in allegato n. 2).

3. Qualora in caso di passaggio al 3° livello della categoria dei quadri direttivi, che avvenga successivamente al 31 dicembre 2007, emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a € 3.000, l'impresa provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa 8 dicembre 2007". L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

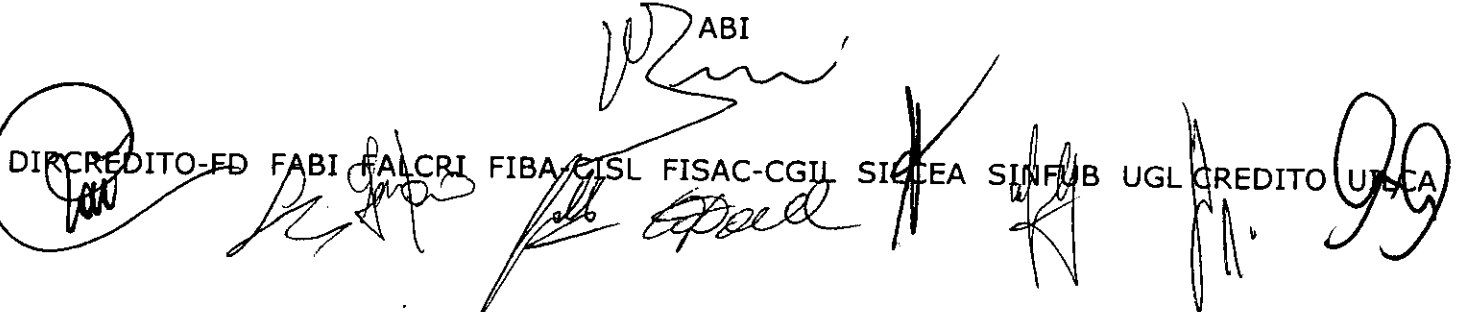
4. Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2° livello con pari anzianità.

## NORMA TRANSITORIA

Per i passaggi dal 2° al 3° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, avvenuti fino al 31 dicembre 2007, resta in vigore la previsione relativa all'“assegno ex intesa 11 luglio 1999”, di cui all'art. 76, comma 3, del ccnl 12 febbraio 2005.

DIRCREDITO-ED FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI



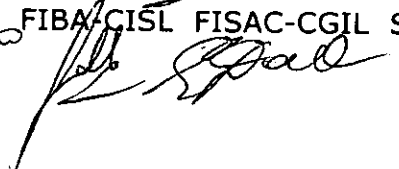
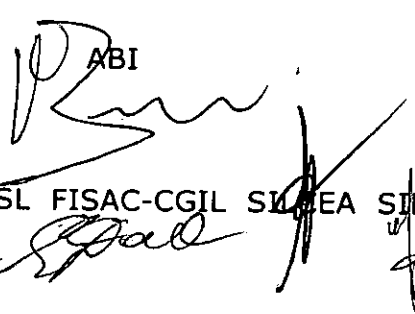

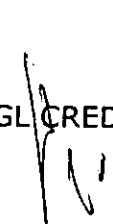
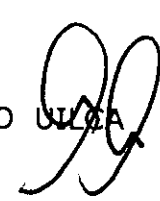


### Art. 80 - Formazione e sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale in questa area è finalizzato alla individuazione da parte dell'impresa di figure professionali - correlate ai diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale. Ai fini del coinvolgimento sindacale in tema di sviluppo professionale si applica l'art. 70 del presente contratto.

2. L'impresa definisce - fatto salvo quanto previsto dall'art. 76 - ruoli chiave che possono essere raggruppati in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

3. In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO ULCA

## Art. 81 - Prestazione lavorativa

1. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

2. La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.

3. L'impresa valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 68 e 69. Nel corso dell'incontro annuale di cui all'art. 10 l'impresa fornisce un'informativa, di complesso e a consuntivo, sulle proprie determinazioni in materia.

4. La predetta erogazione può essere corrisposta a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale.

5. La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì al venerdì) o lunedì (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal martedì al sabato) nonché di sabato pomeriggio e lunedì mattina (nel caso che il nucleo operativo cui l'interessato è addetto risulti normalmente operante dal lunedì pomeriggio al sabato mattina). Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali occasioni l'impresa esenterrà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni.

ABI  
 D/AR CREDITO-FD FABI FALORI FIBA/CISL FISAC-CGIL SIL/CEA SIN/PUB UGL CREDITO UNICA

6. Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui all'allegato n. 3. Ai quadri direttivi che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

7. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

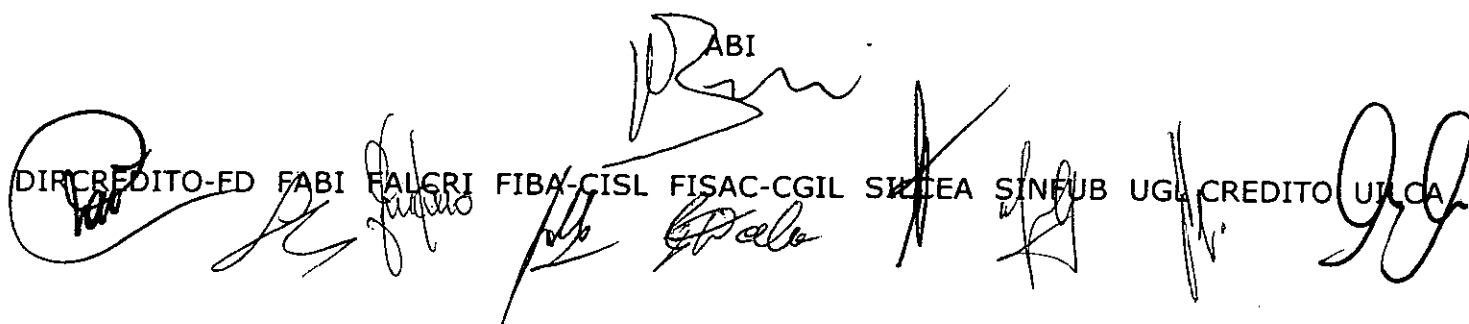
8. In relazione a quanto precede, nei casi in cui abbiano a verificarsi situazioni contrastanti con quello che è lo spirito della presente norma, la questione potrà formare oggetto di esame fra gli organismi sindacali aziendali e l'impresa.

9. Su richiesta di una delle Parti stipulanti, le organizzazioni sindacali e l'ABI si impegnano ad effettuare gli opportuni interventi.

#### CHIARIMENTI A VERBALE

1. Le Parti, in coerenza con quanto previsto dal presente articolo, sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa - il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria - anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i "tempi" della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa.

2. Le Parti condividono, altresì, che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori/lavoratrici


 ABI  
 DIRCREDITO-ED FABI FAUGRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNICA



interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es., quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà. A tal fine, le imprese esamineranno eventuali proposte degli organismi sindacali aziendali.

3. Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute dei lavoratori/lavoratrici addetti al lavoro notturno, che deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (art. 14, d.lgs. n. 66 del 2003), si applicano le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all'art. 1 del medesimo d.lgs. n. 66 del 2003.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILOEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

## Art. 82 - Trasferimenti

1. L'impresa, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il quadro direttivo ad unità produttiva situata in comune diverso. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto 47 anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.

3. Il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori/lavoratrici, fermo che, ove non sia possibile rispettare i suddetti termini - restando il trasferimento operativo - il quadro direttivo beneficerà di un'erogazione commisurata a tante diarie per quanti sono i residui giorni di preavviso non fruito.

4. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il quadro direttivo trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. - al quadro direttivo che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come previsto alla lett. a) dell'art. 64;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;

- c) il rimborso della eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 64 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 60 giorni.

2. - al quadro direttivo che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come previsto alla lettera a) dell'art. 64;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista in allegato n. 7 - o, in alternativa, il trattamento a piè di lista di cui all'art. 64 - per il tempo necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un massimo normalmente di 120 giorni, più tante diarie - pari al 60% della misura prevista in allegato n. 7 - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo necessario al trasloco.

5. L'impresa, inoltre, direttamente o tramite terzi, fornisce al quadro direttivo l'alloggio nella nuova sede di residenza, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del d.m. 30 dicembre 2002 (recan-

te criteri per la determinazione dei canoni di locazione nella contrattazione territoriale).

6. Ove tale contratto non si risolva anticipatamente per cessazione del rapporto di lavoro o per nuovo trasferimento, lo stesso sarà rinnovato alla scadenza per un ulteriore periodo fino ad una durata complessiva di 8 anni dalla data del trasferimento (10 anni per i trasferimenti in atto al 31 ottobre 1999).

7. L'alloggio in parola dovrà avere di norma le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, etc.) di quello che il dipendente occupava nella sede di provenienza.

8. L'impresa provvede al rimborso delle spese di trasloco nei confronti del quadro direttivo che è tenuto, per effetto della cessazione del rapporto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 71, a lasciare libero l'immobile di cui ai precedenti comma e che reperisce il nuovo alloggio nella stessa piazza; ove la cessazione del rapporto avvenga per morte, identico trattamento compete ai familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari. La previsione di cui al presente comma non è cumulabile con quelle dei comma 11 e 12.

9. Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi hanno diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

- una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato. Detta indennità è pari a due mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico;
- quattro mensilità, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti. Detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (comune) di

destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

10. Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ha avuto luogo, nel rispetto dei seguenti criteri:

- per il 1° e 2° livello dei quadri direttivi: 85,09% della voce stipendio;
- per il 3° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio e dell'eventuale assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per il 4° livello dei quadri direttivi: 89,00% della voce stipendio; 86,96% dell'eventuale ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art. 66 del contratto collettivo nazionale 11 luglio 1999 per la parte relativa alle ex maggiorazioni di grado;
- per quanto di competenza degli scatti di anzianità, andrà corrisposta la sola voce "scatti di anzianità", per ogni scatto maturato, con l'omissione quindi dell'importo ex ristrutturazione tabellare".

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 71, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie), qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro cinque anni dalla data dell'ultimo trasferimento e questi, entro un anno dalla risoluzione stessa, prenda effettiva residenza in altra località del territorio nazionale.

12. Detta disposizione si applica, in caso di morte del quadro direttivo, nei riguardi dei superstiti familiari già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località.

13. Quanto previsto dai comma che precedono non trova applicazione quando il trasferimento avvenga per accoglimento di domanda del quadro direttivo. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del medesimo, l'impresa provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

14. Quanto previsto al comma 5 non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

#### DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. I trattamenti di cui al punto 1 del comma 4 ed al 1° alinea del comma 9 trovano applicazione anche nei confronti dell'interessato che, pur prendendo dimora nella località in cui è stato trasferito, non cambi formalmente residenza, avendo lasciato nella località di provenienza il proprio nucleo familiare.

Le imprese - compatibilmente con le esigenze operative e di servizio e con le caratteristiche complessive della figura professionale del quadro direttivo - continueranno a prendere in considerazione quelle specifiche situazioni personali dei medesimi che risultino particolarmente meritevoli di attenzione.

2. La disciplina di cui al presente articolo potrà formare oggetto di revisione anche in vigenza del contratto ove dovesse cambiare la normativa legislativa in atto sulle locazioni degli immobili urbani.

#### RACCOMANDAZIONE

L'ABI raccomanda alle imprese di tenere in considerazione anche i casi in cui il quadro direttivo di cui al



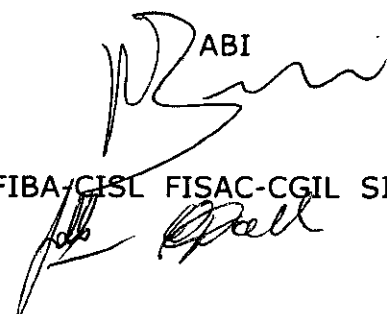



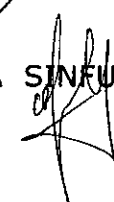

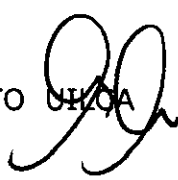
punto 2 del comma 4 del presente articolo, sia impossibilitato a trasferire con immediatezza, per giustificati motivi obiettivi, il proprio nucleo familiare.

In tal caso, in considerazione della transitorietà della situazione, troverà applicazione quanto previsto al punto 1, lett. a), b) e d) del predetto comma 4, ferma restando l'eventuale integrazione con i rimborsi di cui alle lett. a), b), c) e d) - limitatamente alle diarie per i familiari - di cui al successivo punto 2 laddove nel corso di due anni dall'avvenuto trasferimento, il quadro direttivo interessato trasferisca anche il proprio nucleo familiare. In questa ipotesi, l'una tantum eventualmente già percepita nella misura di cui al 1° alinea del comma 9 verrà integrata alla misura dell'alinea successivo.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC-CGIL SILZEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

Art. 83 - Legge n. 223/1991

Resta chiarita l'applicabilità della legge n. 223/1991 a tutto il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi (dal 1° al 4° livello retributivo).

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA/CISL  FISAC-CGIL  SIL/CEA  SINFUB  UGL CREDITO  UNIOA 



PARTE SPECIALE  
AREE PROFESSIONALI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIMDEA SINFUB UGL CREDITO UNIA

*[Handwritten signatures and initials corresponding to the text above, including a large signature above 'FABI' and another above 'UNIA']*

CAPITOLO XIII  
AREE PROFESSIONALI

Art. 84 - Inquadramento del personale

1. I lavoratori/lavoratrici destinatari della presente Parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi previsti dagli articoli che seguono.

2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

4. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'impresa può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

5. Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

6. Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta - laddove previsto - con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.

7. Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" - laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi azien-

dali - l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

8. Per quanto non previsto in sede nazionale in materia di inquadramento del personale vale quanto stabilito nei contratti integrativi aziendali per quel che attiene ai profili professionali già identificati nei contratti stessi, rispetto a quelli esemplificativamente indicati nel presente contratto. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli per i lavoratori/lavoratrici contenute nei medesimi contratti aziendali.

9. Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle Parti. La regolamentazione di cui sopra potrà essere effettuata di volta in volta, o anche in contestualità con le contrattazioni integrative aziendali.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nel presente articolo, chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale, globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendali pattuite.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBAL CISL FISAC-CGIL SIL/EA SINFUB UGL CREDITO UNISA

## Art. 85 - 1ª Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.

2. I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiania.

3. Al personale addetto alla guardiania notturna spetta - in aggiunta al trattamento economico proprio dell'area professionale di appartenenza - una indennità mensile nella misura stabilita in allegato n. 3.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILTEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

### Art. 86 - 2ª Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere - con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione - in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.

2. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai tre livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale:

#### PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 2° AREA PROFESSIONALE

##### 1° livello retributivo - Profili

3. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli:

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- addetti al servizio di apertura e chiusura delle cassette di sicurezza;
- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;
- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 3° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILIEA SINFUB UGLCREDITO UILSA

- addetti a custodia e vigilanza ai sensi del comma 10 e seguenti dell'art. 103 nonché ai compiti di cui al comma 5;
- addetti in via continuativa e prevalente:
  - alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
  - a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3ª area professionale;
  - all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
  - alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area professionale;
- i lavoratori/lavoratrici che, nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente - anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 3° livello della presente area professionale - lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

4. In via esemplificativa rientrano tra le predette attività quelle di elettricista, falegname, meccanico, idraulico, fabbro, muratore, tipografo, legatore, verniciatore, lucidatore, macchinista, tappezziere, giardiniere nonché altre attività artigianali dirette alla costruzione, riparazione, manutenzione, etc. di attrezzi e beni.

5. Presso le succursali i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo possono essere adibiti, naturalmente entro il limite del normale orario di lavoro, al servizio di pulizia legge-

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIMEA SINFUB UGL CREDITO MILDA

ra ove non esista apposito personale per questo servizio.

2° livello retributivo - Profili

6. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti alle attività di cui agli alinea da 1 a 7 del 1° livello retributivo, che svolgano anche funzioni di coordinamento di più addetti al medesimo 1° livello.

3° livello retributivo - Profili

7. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti in via continuativa e prevalente:

- alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili - esclusi i lavori di quadratura - sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 4° alinea del 1° livello della presente area;
- a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;
- alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;
- alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di assegni o documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;
- all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;

ABI

DIRCREDITO-FD FABI BALERI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

- all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;
- ad apparecchiature utilizzate nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;
- ai centralini telefonici in qualità di operatore;
- alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;
- ai microfilms con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;
- a compiti di infermiere;
- ai compiti inerenti al servizio della stanza di compensazione, ivi compreso il lavoro di preparazione dei recapiti (con esclusione di coloro che sono soltanto incaricati della presentazione e del ritiro dei recapiti stessi);
- i lavoratori/lavoratrici che, in aggiunta alle competenze di cui all'ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell'ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di re-



golazione automatica, di impianti ed apparecchiature interne di sicurezza.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

A series of handwritten signatures and stamps are positioned below the text. From left to right: a circular stamp with a signature; a signature; a signature; a signature with the word 'FABI' written above it; a signature; a signature; a signature; a signature; and a signature.

Art. 87 - 3<sup>a</sup> Area professionale

1. Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

2. Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'impresa, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

3. Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici;
- nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sedi, filiali, succursali, agenzie, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

4. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi:

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SKG/EA SINFUB UGL CREDITO UNICA

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI - 3° AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad es. commissioni, spese, valute, cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli e distinte;
- addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" - e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale - in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;
- operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- addetti ad attività proprie dell'area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera.

4° livello retributivo - Profili

- preposti dall'impresa ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno otto elementi oltre il titolare;
- lavoratori/lavoratrici che vengano stabilmente incaricati dall'impresa di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo o dirigente e a questi rispondano






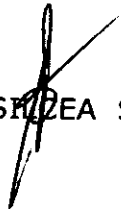


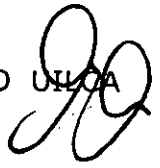
direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da loro stessi coordinati.

5. Fermo quanto previsto al comma 4, 3° alinea dell'art. 76, per quanto riguarda le succursali ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica - fatte salve diverse determinazioni nelle sedi aziendali in considerazione di situazioni particolari - quanto segue:

	N. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
	1	3ª A - 2° livello
succursali	2	3ª A - 3° livello
	3-4	3ª A - 4° livello

	N. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
succursali	1	-----
ad operatività	2	3ª A - 2° livello
ridotta	3-4	3ª A - 3° livello
	almeno 5	3ª A - 4° livello

6. Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SIFZEA SINFUB UGL CREDITO UNIOA

## Art. 88 - Trattamento economico

Fermo quanto previsto al cap. VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico del personale delle aree professionali sono le seguenti:

- stipendio,
- scatti di anzianità,
- importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità.

e, ove spettino

- indennità varie (indennità di rischio, sotterraneo, concorso spese tranviarie, etc.).

ABI  
[Handwritten signatures and marks]

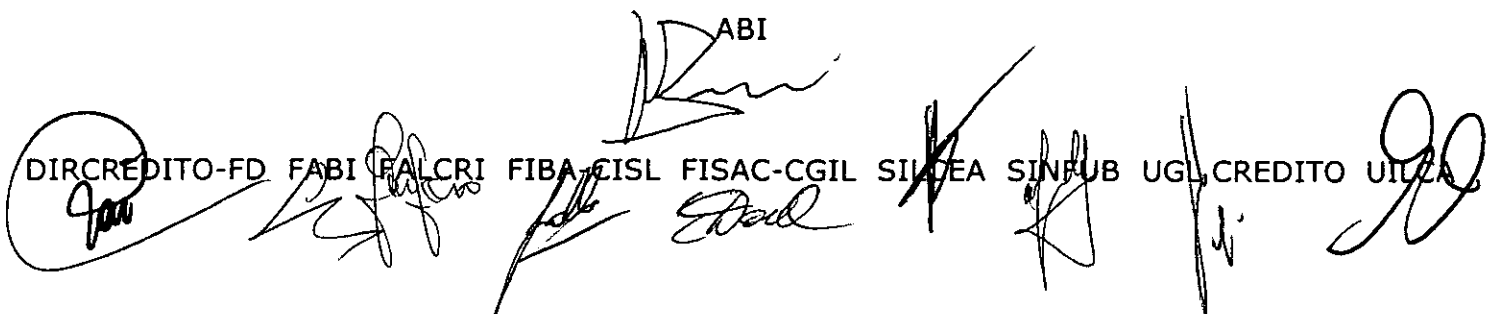
## Art. 89 - Scatti di anzianità

1. A far tempo dal 1° novembre 1999 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

2. Per il personale in servizio al 19 dicembre 1994 resta confermato il numero massimo complessivo di 12 scatti. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tale data spettano nel numero complessivo massimo di 8 (v. tabella in all. n. 2).

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILDEA SINFUB UGL CREDITO UILZA

ABI




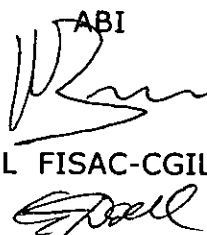
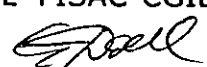






## Art. 90 - Sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale per il personale della 3<sup>a</sup> area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'impresa, ai prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).

2. A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore/lavoratrice le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).

3. Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati della 3<sup>a</sup> area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRL  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILVEA  SINFUB  UGL CREDITO  UNICA 

## Art. 91 - Rotazioni

1. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3<sup>a</sup> area professionale e nel 3<sup>o</sup> livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie), anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere alla Direzione aziendale competente, dopo 3 anni di adibizione alle medesime mansioni (6 anni per i lavoratori/lavoratrici addetti alle mansioni di cui alle lett. a), c), d), e), f) dell'allegato n. 5) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza.

2. La Direzione aziendale accoglierà la richiesta di cui sopra compatibilmente con le esigenze operative e tenuto altresì conto delle attitudini del richiedente, utilizzando l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio, succursale).

3. Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro 3 mesi dalla relativa presentazione, l'interessato può chiedere alla Direzione aziendale competente che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

4. I lavoratori/lavoratrici di cui al comma 1 hanno diritto, dopo 8 anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Tale rotazione, nei limiti di cui al successivo comma, deve avvenire entro un anno dalla presentazione della richiesta scritta.

5. L'impresa è tenuta a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% del personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale e nel 3<sup>o</sup> livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie) del nucleo operativo comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.

6. Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

FABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA GISL FISAC-CGIL SICCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA



## Art. 92 - Sostituzioni

1. L'impresa può incaricare il lavoratore/lavoratrice di sostituirla altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di tre mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.

2. Tuttavia i sostituti dei lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto acquisiscono il livello retributivo superiore, anche se di diversa area professionale, solo nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione. Quando si tratti di sostituzione di lavoratore/lavoratrice di livello superiore (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª area professionale e quelli nell'ambito della 3ª area professionale), anche se di diversa area, il sostituto ha diritto, dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione, al livello corrispondente alle mansioni che effettivamente è stato chiamato ad esplicare, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro dell'assente.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 93.

4. La norma di cui sopra non riguarda le imprese presso le quali le sostituzioni in oggetto avvengano mediante l'assegnazione dell'incarico a determinati lavoratori/lavoratrici a condizioni nel complesso più favorevoli di quelle indicate nel comma precedente.

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SILVEA  SINFUB  UGL  CREDITO  UILDA

Art. 93 - Retribuzione in caso  
di inquadramento superiore

1. In caso di passaggio del personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale, al 1° o al 2° livello dei quadri direttivi, nonché dell'appartenente al 3° livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale al 1° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) lo stesso numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare maturati all'atto del passaggio, nelle misure previste per il nuovo inquadramento.

2. Nei casi di passaggi diversi da quelli previsti dal comma 1, all'interessato vengono attribuiti:

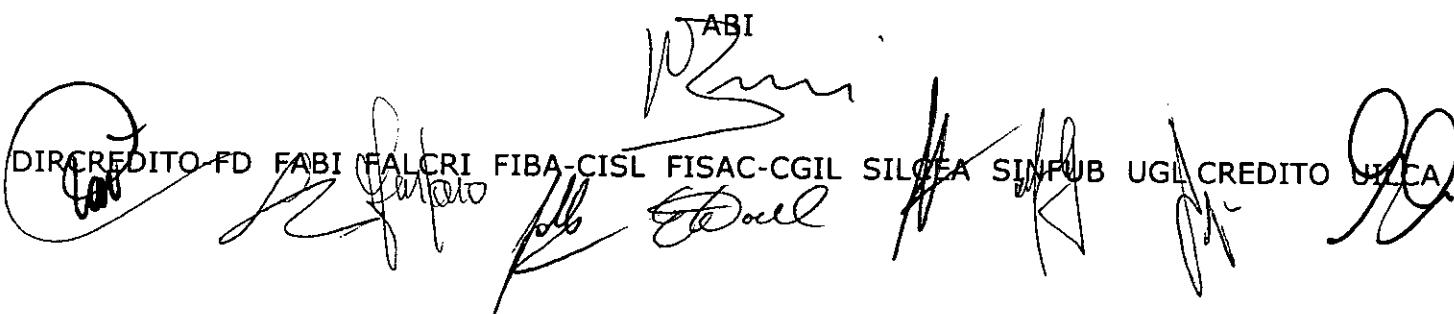
- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare - nelle misure previste per il nuovo inquadramento - per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente allo stesso titolo nell'inquadramento precedente.

3. Nei casi di passaggi di cui al comma 1 al lavoratore/lavoratrice che fruisca prima del passaggio di un numero di scatti superiore all'anzianità di servizio effettiva e convenzionale spettanti in base alle norme contrattuali o regolamentari in vigore, in luogo delle disposizioni di cui al primo comma si applica quanto previsto dal comma 2.

4. In tutti i casi di passaggio a livello superiore il numero di scatti di anzianità da riconoscere all'interessato non deve, comunque, superare quello spettante ai lavoratori/lavoratrici del livello nel quale il medesimo viene inquadrato e che abbiano - in applicazione della disciplina collettiva di cui al comma precedente - pari anzianità di servizio e convenzionale. Re-

DIRCREDITO FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UZCA

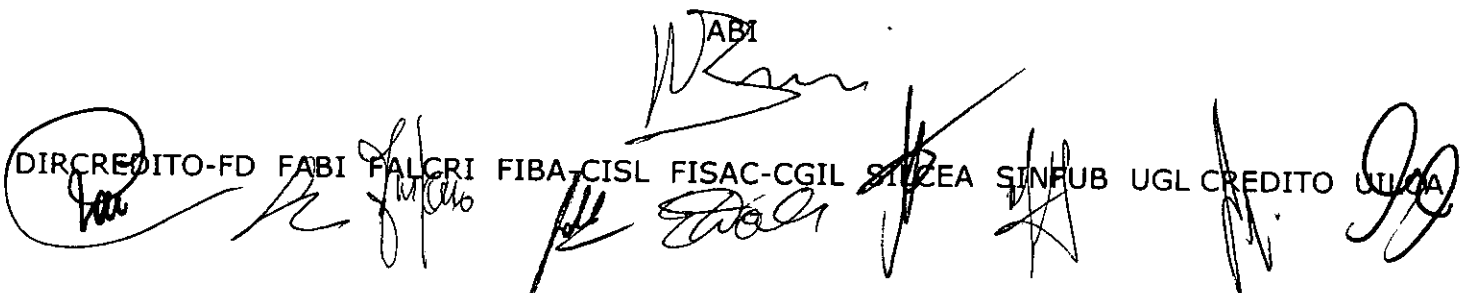
TABI



sta, altresì, fermo che agli effetti del successivo scatto di anzianità viene riconosciuta l'anzianità già maturata, a tali fini, nel livello di provenienza.

5. L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore/lavoratrice, rispetto al trattamento determinato secondo le norme di cui ai comma precedenti, viene mantenuta come assegno "ad personam" assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o passaggi di livello retributivo.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SIUCEA SINFUB UGL CREDITO ULI/CA



## Art. 94 - Orario settimanale

1. L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiana diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto ai comma che seguono.

2. A far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore/lavoratrice all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al comma 1, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

3. La riduzione di orario di cui al 2° alinea del comma 2 non va decurtata in relazione ad assenze retribuite dal servizio nel corso dell'anno e spetta pro quota nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, ovvero di passaggio a tempo parziale, a 36 ore settimanali o ai quadri direttivi.

4. L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni.

5. Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

6. A far tempo dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi inderogabilmente, da parte di ciascun lavoratore/lavoratrice, previo preavviso alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di

permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.

7. Al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) - non cumulabile con eventuali indennità di turno e indennità di cui al comma 3 dell'art. 95 - per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI GALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

## Art. 95 - Orario giornaliero

1. L'impresa ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro (di norma 7 ore e 30 minuti, salve le diverse previsioni di cui all'articolo che precede) in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici, secondo i seguenti nastri orari:

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori/lavoratrici;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'impresa ed al 10% delle succursali (le eventuali frazioni di quest'ultima percentuale eccedenti lo 0,5 vengono arrotondate all'unità superiore con un minimo di una succursale per le imprese che ne abbiano almeno 5);
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle imprese.

2. Per le attività di cui all'art. 2 - sia che le medesime vengano espletate direttamente o tramite enti autonomi - il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

3. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18.15 ed entro le 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ai lavoratori/lavoratrici compete l'indennità giornaliera di cui all'allegato n. 3 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

4. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ai lavoratori/lavoratrici compete la riduzione di un'ora dell'orario settimanale, oltre

ABI

all'indennità di turno di cui all'allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

5. Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'impresa, ovvero del personale addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano espletate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.

6. Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 30% del personale medesimo; detta percentuale è aggiuntiva rispetto a quella del 13% prevista dal comma 1, 2° alinea.

7. Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui all'art. 97, comma 2, nn. da 2 a 6, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 96.

8. Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 2% di cui al comma 1, terzo alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 18% del personale dipendente dall'impresa.

9. Nei casi in cui un gruppo bancario intenda presidiare, tramite una o più imprese dello stesso, specifici segmenti di mercato o di attività (quali banche specializzate in: "canali" telefonici o telematici, "canali" sportelli presso ipermercati, centri commerciali, grandi magazzini), le predette percentuali possono essere calcolate sul personale e sulle succursali complessivi del gruppo medesimo ed il "risultato" utilizzato presso le predette imprese specializzate.

10. In tal caso la procedura di confronto di cui all'art. 21 si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso la capogruppo.

## Art. 96 - Turni

1. Per le attività appresso indicate l'impresa ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliera relativamente a:
  - a) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza;
  - b) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all'utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica);
  - c) servizi di guardiania (vigilanza e custodia);
  - d) gestione carte di credito e debito;
2. distribuzione dal lunedì al sabato nell'intero arco delle 24 ore:
  - a) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi;
  - b) sistemi di pagamento;
3. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:
  - a) autisti;
  - b) intermediazione mobiliare;
  - c) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a "fusi orari";
  - d) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.
4. distribuzione dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le ore 22:
  - a) banca telefonica.

2. Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard. A-



gli interessati - esclusi gli addetti ai servizi di guardiana - compete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno di cui in allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

3. Per gli addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard l'impresa potrà adottare - informandone preventivamente gli organismi sindacali - l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata in banca delle ore.

4. Ai lavoratori/lavoratrici di cui alla lett. d) del punto 3, viene riconosciuta una pausa di 30 minuti nella giornata, da fruire in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

5. Il lavoro domenicale nel caso di cui al punto 1, lett. d), il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. c) e d), nonché il lavoro notturno nel caso di cui al punto 4, possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

6. Al personale che effettua turni notturni compresi fra le ore 22 e le ore 6 spetta, inoltre, l'indennità di turno notturno indicato in allegato (all. n. 3) per ciascuna notte in cui li compia. Il lavoratore/lavoratrice deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

7. Esclusi gli addetti alle attività di cui alle lett. a) e c) del punto 1, prestazioni comprese per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 sono effettuate nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno.

8. L'eventuale effettuazione da parte dell'impresa di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in

ABI

DIRCREDITO-ED FABRI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l'impresa stessa e gli organismi sindacali aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute dei lavoratori/lavoratrici addetti al lavoro notturno, che deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (art. 14, d.lgs. n. 66 del 2003), si applicano le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all'art.1 del medesimo d.lgs. n. 66 del 2003.

ABI

DIRCREDITO-FD FABRI BALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

### Art. 97 - Orario di sportello

1. Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'impresa.

2. Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini;
2. mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.);
3. complessi industriali;
4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stand);
5. sportelli cambio;
6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali.

3. Presso le succursali di cui al comma 2, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

4. Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al comma 2 (esclusi i complessi industriali).

5. Presso le succursali situate in località turistiche, il lavoratore/lavoratrice non può essere utilizzato nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su 6 giorni per 6 ore al giorno, ovvero su 4 giorni per 9 ore al giorno.

6. Ai fini dell'apertura delle succursali nella giornata di sabato nelle località turistiche l'impresa informerà gli organismi sindacali aziendali e, a richiesta di questi ultimi, si procederà alla verifica della sussistenza del requisito di "località turistica" della piazza o della zona interessata.

7. Nelle succursali operanti presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, le articolazioni

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILSEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

degli orari di apertura degli sportelli (durata di apertura e orari di entrata e di uscita del personale interessato) tengono conto delle esigenze di servizio al pubblico delle predette strutture anche oltre il nastro orario extra standard e senza incidere sulla percentuale del 2% di cui all'art. 95, comma 1, 3° alinea. Al personale interessato il cui orario giornaliero termini oltre le ore 18.15, compete l'indennità di cui all'art. 95, comma 3.

8. Il lavoratore/lavoratrice può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali - laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

9. In caso di distribuzione settimanale "4 x 9", il personale può essere adibito allo sportello per un massimo di 8 ore giornaliere. In deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali - laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad esempio tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 8 ore e 30 minuti giornalieri.

10. Fra il termine dell'adibizione allo sportello dell'interessato e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo, deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

11. L'applicazione dei nuovi orari di sportello e qualsiasi altro motivo non possono rendere permanente - anziché eccezionale - la prestazione di lavoro straordinario.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che:

DIRCREDITO-FD FABRI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILIEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI

- nei casi di distribuzioni di orario settimanale 6x6 e 4x9 del personale addetto alle succursali presso località turistiche, nonché presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, non si applicano i nastri orari e le relative percentuali di cui all'art. 95 solo se trattasi di personale volontario;
- nell'ambito della facoltà aziendale di distribuire l'orario settimanale di lavoro secondo le articolazioni di cui all'alinea che precede, sarà data precedenza ai "volontari".

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

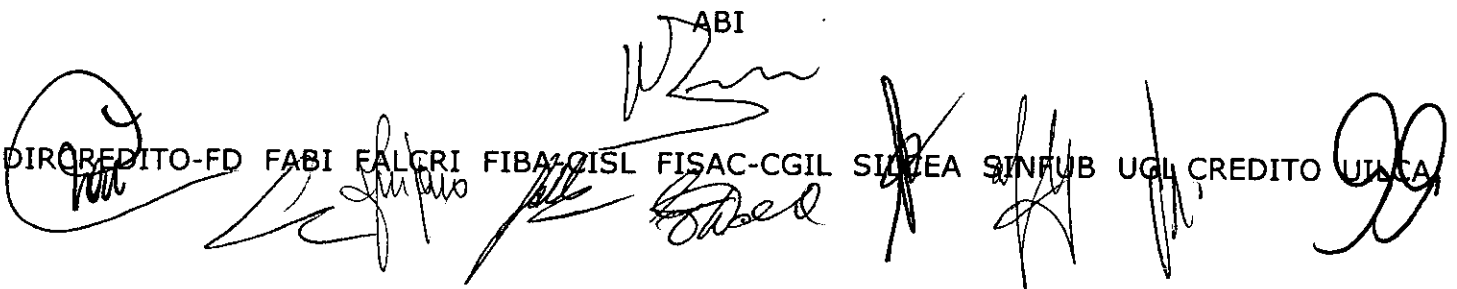
## Art. 98 - Intervallo

1. Il personale - tranne che nei giorni semifestivi - ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.

2. La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.

3. Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio - in particolare quelle connesse all'orario di sportello - l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

ABI  
CREDITO-FD FABI FALCRI FIBA OISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO UNICA



### Art. 99 - Orario multiperiodale

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

2. In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- nei periodi di "maggior lavoro" - che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

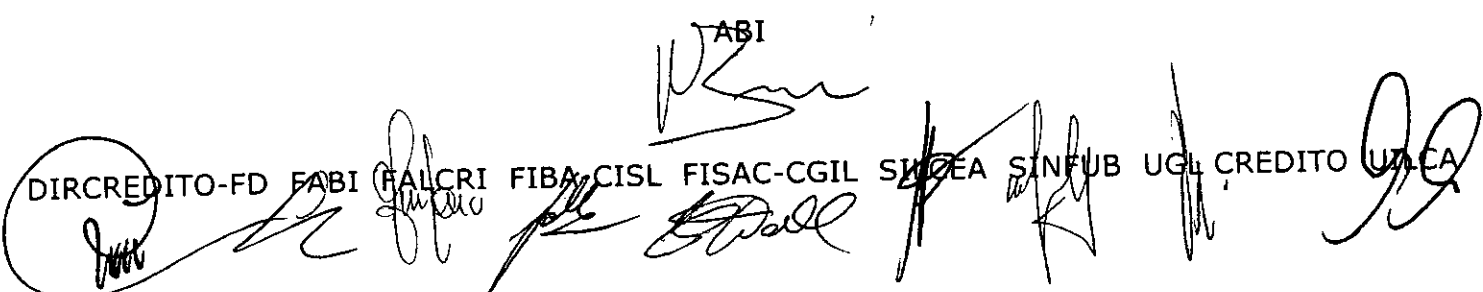
3. I lavoratori/lavoratrici interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

4. L'impresa deve comunicare ai lavoratori/lavoratrici con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'impresa d'intesa con l'interessato.

5. In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'impresa deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori/lavoratrici ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI (FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINDACA SINFUB UGL CREDITO UNICA

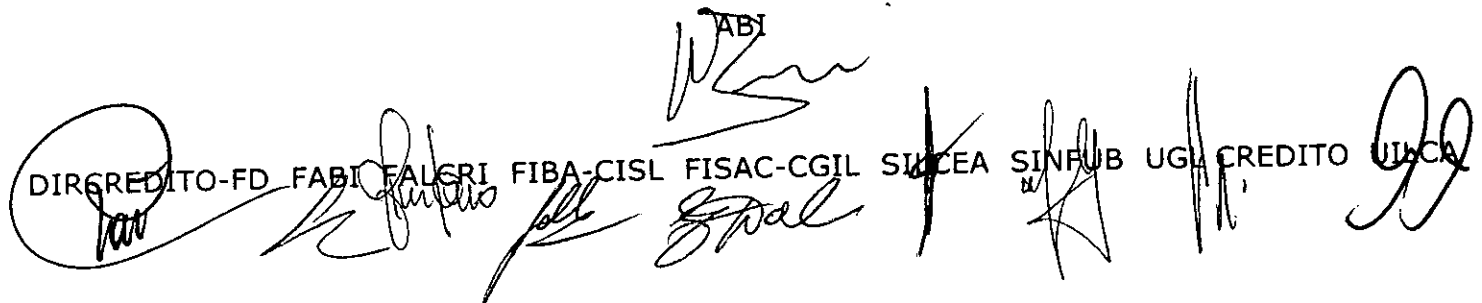


6. In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'impresa.

7. L'impresa, ove possibile, dà la precedenza ai lavoratori/lavoratrici volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

8. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore/lavoratrice viene corrisposto - per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento - un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'impresa, per il meccanismo della banca delle ore).

9. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti anche in vigenza del presente contratto.


 DIRCREDITO-FD FABI FALGRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SICEA SINFUB UGL CREDITO UNICA



Art. 100 - Banca delle ore - Lavoro straordinario

1. L'impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.

2. FLESSIBILITÀ. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera - d'intesa fra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo

8. CRITERI DI RECUPERO. Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:


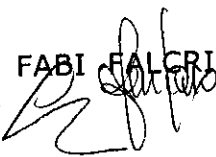
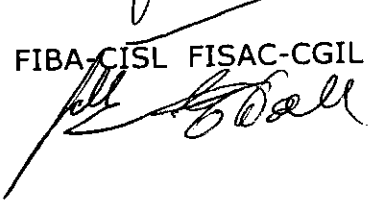

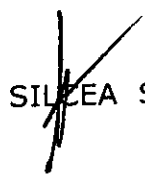


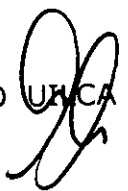
- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

9. Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'impresa, nei successivi 6 mesi, fisserà - previo accordo con il lavoratore - il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'impresa provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

10. Nei casi di prolungate assenze - quali malattie, infortuni, maternità, aspettative retribuite e non - che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'impresa, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

11. Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

12. L'impresa deve comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singolo ufficio, servizio

DIRCREDITO-FD  FABI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SIL/EA  SINFUB  UGL CREDITO UNICA 

o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori/lavoratrici che hanno effettuato dette prestazioni.

13. E' in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

14. Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'impresa e registrate nei modi prescritti dalla legge.



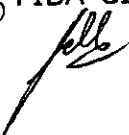





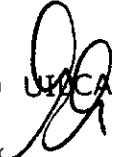
15. Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria calcolata secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,5) ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali..

16. Il relativo compenso deve essere corrisposto nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.

17. Il lavoratore/lavoratrice può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

18. In considerazione della peculiare struttura delle imprese del settore articolate capillarmente sul territorio e avuto, altresì, riguardo alla circostanza che il presente articolo prevede, ai comma 12 e 13, la comunicazione mensile da effettuarsi da parte delle imprese alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici nonché la facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo, le Parti fissano in

DIRCREDITO-FD  FABI  CALORI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  SIECEA  SINFUB  UGL  CREDITO  UNICA

12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 66 del 2003 per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro - Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

#### NOTA A VERBALE

Le Parti nazionali ribadiscono la necessità di attenersi rigorosamente ai criteri di recupero previsti dal presente articolo e, a tal fine, ritengono imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascun lavoratore/lavoratrice interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi termini di scadenza per il recupero;
- porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine le imprese sollecitano la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine di fruizione di 24 mesi.

Le Parti si danno, infine, atto che il diritto alla fruizione dei permessi "a recupero" deve tenere conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

Laddove tale ricorso assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, in sede aziendale si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta degli organismi sindacali azienda-

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA CISL FISAC-CGIL SILZEA SINFUB UGL CREDITO UTICA

ABI

li, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UIVA

*[Handwritten signatures and initials are present above and below the text, including a large signature above 'FABI' and another above 'UGL']*

Art. 101 - Riposo settimanale - Prestazioni in giorni festivi infrasettimanali e nelle semifestività

1. Al lavoratore/lavoratrice che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica od altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

2. Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.

3. Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo dà diritto - oltre al riposo compensativo - ad un compenso pari alla paga oraria calcolata come all'art. 100, maggiorata del 25% salvo per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale, 1<sup>o</sup> livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall'art. 103, comma 12.

4. Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, al lavoratore/lavoratrice spetta un compenso pari al 20% della paga oraria.

5. Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore/lavoratrice può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria, calcolato come all'art. 100, maggiorata del 30%.

6. Nei giorni semifestivi - fermo quant'altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello - la prestazione di lavoro non può superare le 5 ore ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le 5 ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono

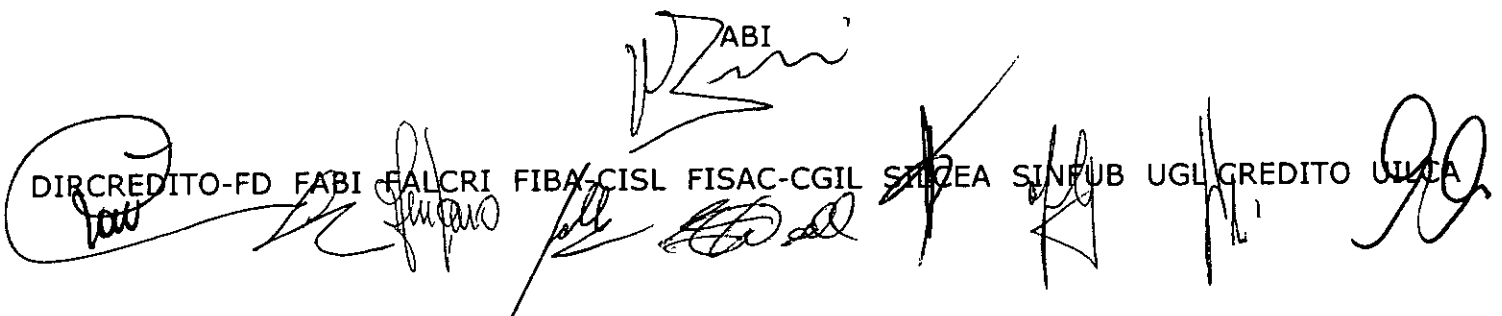
ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILDEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

compensate con una indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

7. Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILEA SINFUB UGL CREDITO ULCA



## Art. 102 - Flessibilità individuali

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio l'impresa può accordare:

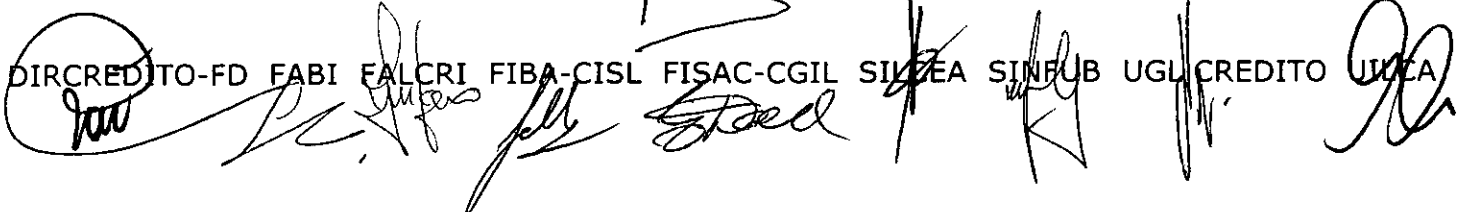
- al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita;

ovvero,

- ai lavoratori/lavoratrici, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;
- ai lavoratori/lavoratrici a contatto diretto con il pubblico, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le relative indennità.

FABI  


DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA  




## Art. 103 - Ausiliari - Vigilanza e custodia

1. In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1<sup>a</sup> area professionale, nonché del personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall'impresa in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.

2. Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.

3. Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiania diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.

4. Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni - i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 94, comma 1 (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 94, comma 2 e 6) - osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

5. Al personale inquadrato nella 1<sup>a</sup> area professionale, nonché al personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n. 3).

6. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.

7. Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.

8. In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno - entro il limite delle ore 8.30 per notte - spetta il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

9. Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.

10. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'impresa.

11. Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato - ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato - è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

12. Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell'impresa in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 100.

13. Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell'impresa in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.

14. Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte dei suddetti lavoratori/lavoratrici.

15. I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dai medesimi lavoratori/lavoratrici in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.

ABI

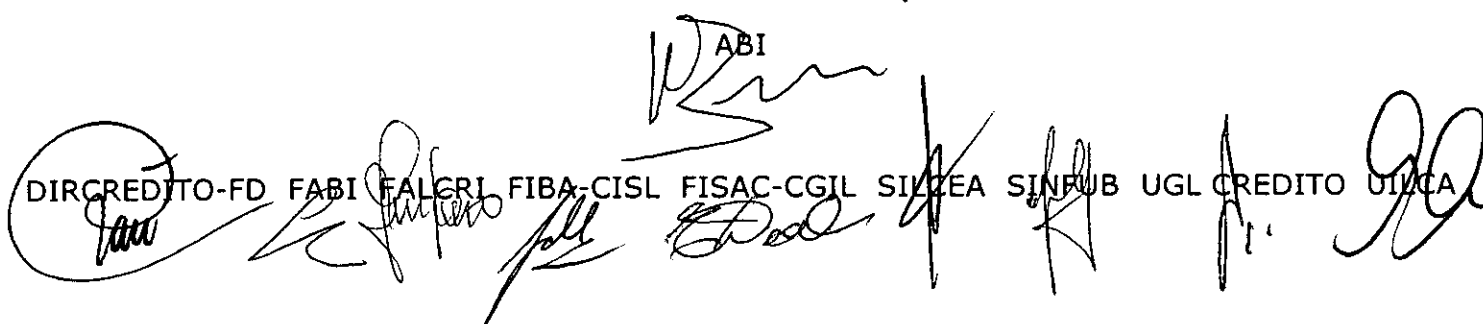
DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

16. Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).

17. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILZEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

ABI



## Art. 104 - Automatismi

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nei ccnl del 19 dicembre 1994 (artt. da 117 a 121 ABI e artt. 10, 12 e 14 ACRI) e le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

## Art. 105 - Trasferimenti

1. Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.

3. Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

4. La disposizione di cui al comma 3 non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km. e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali comunque denominate.

5. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. - Al lavoratore/lavoratrice che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come previsto alla lett. a) dell'art. 64;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA

d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 3 giorni.

2. - Al lavoratore/lavoratrice che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 64;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie - nella misura del 60% - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

6. Al lavoratore/lavoratrice trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova.

7. Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per 5 anni ed il relativo ammontare viene ridotto pro quota a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza.

8. Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di

ABI

quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente e può essere soggetto a revisione - o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito - in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

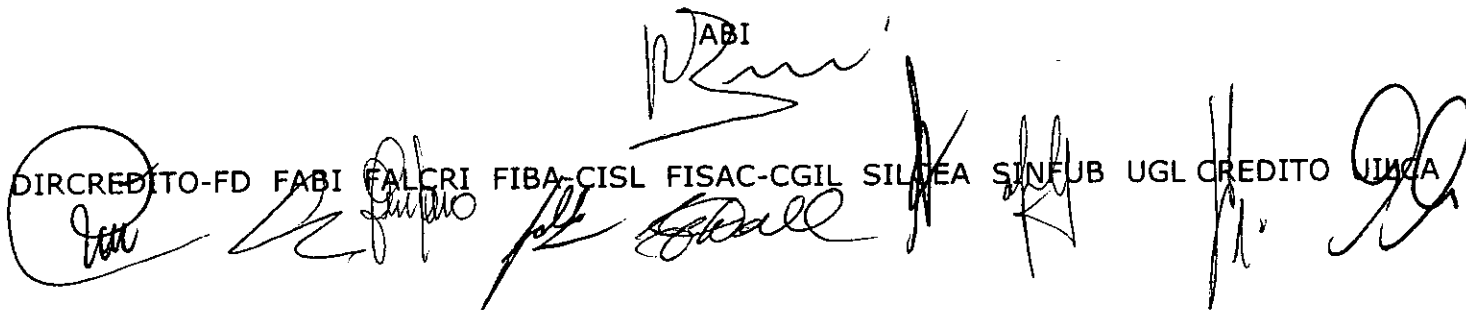
9. Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata alla Direzione, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

10. L'impresa potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 82.

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 71 mentre il lavoratore/lavoratrice è addetto a succursale esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro 2 anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro 6 mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

12. Detta disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore/lavoratrice, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, con facoltà per gli interessati - fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località - di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma 11, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL SILVEA SINFUB UGL CREDITO UNICA



13. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

14. L'impresa non fa luogo a rimborso di alcuna spesa o perdita, né al pagamento di diarie, quando il trasferimento avvenga in accoglimento di domanda del lavoratore/lavoratrice. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del lavoratore/lavoratrice, l'impresa provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

ABI

DIRCREDITO-FD FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC-CGIL SILCEA SINFUB UGL CREDITO UNICA