



MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione Provinciale de' Lavoratori Brescia
Accertata l'autenticità, il presente accordo aziendale
si registra al n. 1528/02/1
L. DELEGATO DEL DIRETTORE P.I.

Nella stesura di quanto segue con "OO.SS." si intende indicare "l'Organo di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali" firmatarie degli accordi stessi.

In Brescia, il giorno 29 luglio 2002

tra il BANCO DI BRESCIA SPA rappresentato dai sigg.ri
Costantino Vitali e Mauro Pampana,

e

la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.)
costituita dai Sigg.ri:
Giovanni Caleppio, Fabrizio Sangalli

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari (F.I.B.A.- C.I.S.L.)
costituita dai Sigg.ri:
Maria Rosa Loda, Silvano Bani

la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Lavoratori
Assicurazioni e Credito (F.I.S.A.C.- C.G.I.L.) costituita dai Sigg.ri:
Armando Chiscuzzu, Mauro Padovan

la Delegazione Sindacale della Unione Italiana Lavoratori Credito Esattorie e
Assicurazioni (UIL C.A.) costituita dai Sigg.ri:
Flaviano Martini, Anna Beozzi

la Delegazione Sindacale della SINDIRIGENTICREDITO costituita dai Sigg.ri:
Mario Mazza

BANCO DI BRESCIA SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL.CA UIL



MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione Provinciale del Lavoro di Brescia
Accertata l'autenticità, il presente accordo aziendale
si registra al n. 1529/02h
IL DELEGATO DEL DIR. [Signature] RED.P.L.

In relazione a quanto previsto dall'art. 22 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 11 Luglio 1999 ed in applicazione del Verbale di Intesa sottoscritto il 1 febbraio 2002 si è convenuto di stipulare il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI ED AI QUADRI DIRETTIVI DEL BANCO DI BRESCIA SPA

BANCO DI BRESCIA S.p.A.
[Signature]

FABI
[Signature]
SINDIRISINTICREDITO

FIBA/CISL
[Signature]
[Signature]

[Signature]
FISAC/CGIL
[Signature]

UILCA/UIL
[Signature] [Signature]

Art. 1

PREMIO AZIENDALE 2001-2003

A) CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE RIFERITO ALL'ANNO 2001

- 1) A fronte di variazioni dell'*indice di redditività* (individuato come al successivo par. B.) riferito all'esercizio 2001 comprese tra + o -10% rispetto all'equivalente valore riferito all'esercizio 2000, il Premio Aziendale medio pro-capite (relativo all'inquadramento 3A3L) è stabilito in Euro 1.704,00 (pari all'importo di Lit. 3.300.000) in forma di retribuzione (da riparametrarsi secondo la scala in seguito riportata) + Euro 258,00 (Lit. 500.000) non da parametrare quale contributo al Fondo Pensioni.
- 2) In alternativa a detta erogazione e ricorrendo le condizioni di cui al punto 1, il dipendente potrà optare per la corresponsione di un importo medio pro-capite (relativo all'inquadramento 3A3L) complessivamente costituito da Euro 1.033,00 (Lit. 2.000.000) in forma di retribuzione (da riparametrare) + Euro 103,00 (Lit. 200.000) non da parametrare quale contributo al Fondo Pensioni + il ctv. di Euro 1.549,00 (Lit. 3.000.000) (da riparametrare) mediante assegnazione generalizzata di azioni ordinarie Banca Lombarda SpA, contro pagamento del valore nominale di 1 Euro per azione. Per i dipendenti che hanno aderito all'offerta generalizzata di azioni nell'ambito del Premio Aziendale riferito all'anno precedente, il ctv. della "quota azioni" sarà pari a Euro 1.653,00 (Lit. 3.200.000); per i dipendenti che hanno aderito all'offerta generalizzata di azioni nell'ambito del Premio Aziendale riferito almeno ai due anni precedenti, il ctv. della "quota azioni" sarà pari a Euro 1.808,00 (Lit. 3.500.000). Gli importi relativi ai singoli inquadramenti riferiti alle ipotesi sopraindicate, sono riportati nelle allegate tabelle 2a, 2b e 2c.

BANCO DI BRESCIA SPA



FIBA/CISA



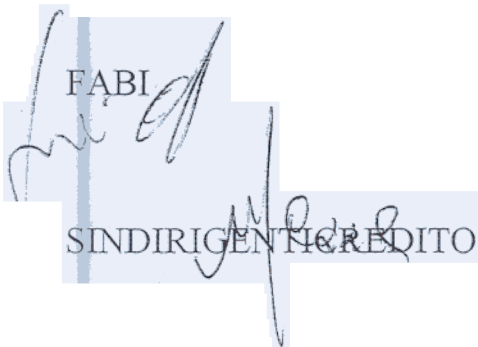
FISAC/GIL



UILCA/UIL



FABI



SINDIRIGENTI CREDITO

Resta inteso che in caso di variazioni dell'*indice di redditività* superiori alla percentuale del + o -10%, l'importo medio pro-capite sarà rettificato dell'analogo valore percentuale eccedente la misura del 10%, in tutte le diverse componenti considerate nel presente paragrafo.

Il controvalore della "quota azioni" eccedente il limite fiscalmente esente (al momento fissato per legge in Euro 2.065,83 equivalenti a Lit. 4 milioni), sarà riconosciuto mediante azioni assoggettate alle imposizioni fiscali e contributive di legge e poste nell'immediata disponibilità del dipendente.

B) CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE 2002 - 2003

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 40 del CCNL 11.07.1999, la determinazione del Premio Aziendale medio pro-capite riferito agli anni 2002-2003 verrà effettuata sulla base di un **INDICATORE DI REDDITIVITA'**, eventualmente integrato dai fattori relativi all'**INDICE di PRODUTTIVITA'** e all'**INDICE DI EFFICIENZA**, come di seguito specificato.

a) **INDICATORE DI REDDITIVITA'**

E' calcolato sull'**Utile delle attività ordinarie pro-capite** [voce di Conto Economico 170/dipendenti medi (*)] e sul **Risultato Lordo di Gestione pro-capite** [somma algebrica delle voci di Conto Economico da 10 a 80 e 110/dipendenti medi (*)], escludendo dal calcolo eventuali dividendi straordinari ed ammortamenti di avviamenti.

Viene determinata la variazione percentuale intera (mediante troncamento di eventuali decimali) dei due aggregati sopra indicati rispetto all'analogo voce dell'anno precedente e si calcola la media aritmetica delle percentuali medesime.

Detta percentuale media di variazione viene applicata al Premio Aziendale Medio Pro-capite aziendalemente erogato in forma *cash* e *mista* (costituita cioè dall'importo in forma di retribuzione, della quota destinata al Fondo Pensione e della quota corrisposta mediante assegnazione generalizzata di azioni) con riferimento all'anno precedente, al netto di eventuali componenti straordinarie.

EABI
SINDIRIGENTI CREDITO

BANCO DI BRESCIA SPA
FIBA/CISI
Pallero

UISAC/SGIL
UILCA/UIL



b) INDICE DI PRODUTTIVITA'

E' calcolato sul **Margine di intermediazione (al netto di eventuali dividendi straordinari) pro-capite** [somma algebrica delle voci 10,20,30,40,50,60,70, 110/dipendenti medi (*)].

Tale indicatore assume valore solo se evidenzia un incremento rispetto all'anno precedente almeno pari al 3%. Se l'incremento è compreso tra il 3% ed il 5%, il premio unitario derivante dall'indicatore di redditività a) viene aumentato del 5%; se l'incremento è superiore al 5%, il predetto premio unitario viene aumentato della percentuale effettiva intera (con troncamento di eventuali decimali) di incremento dell'indice, con un massimo del 10%.

c) INDICE DI EFFICIENZA

E' calcolato sul **Cost income ratio** costi operativi+ammortamenti/margine di intermediazione (voci di conto economico 80+90/10+20+30+40+50+60+70+110), escludendo dal calcolo eventuali dividendi straordinari ed ammortamenti di avviamenti.

Tale indicatore assume valore solo se evidenzia un decremento rispetto all'anno precedente almeno pari a 1 punto percentuale. Se il decremento è compreso tra l'1% ed il 5%, il premio medio unitario derivante dall'indicatore di redditività a) viene aumentato del 5%; se il decremento è superiore al 5%, il predetto premio unitario viene aumentato della percentuale effettiva intera (con troncamento di eventuali decimali) di decremento dell'indice, con un massimo del 10%.

(*) ai presenti fini, i dipendenti medi sono calcolati come semisomma dei dipendenti effettivi (tenuto quindi conto dei dipendenti distaccati da/presso l'Azienda) in servizio al 31.12 dell'anno di riferimento ed al 31.12 dell'anno precedente.

Il **PREMIO AZIENDALE MEDIO PRO-CAPITE** complessivo è ottenuto, quindi, dalla somma degli importi derivanti dai punti a), b) e c), e costituisce l'importo da erogare alla figura media riferita all'inquadramento del 3A3L.

Detto importo viene riparametrato sui singoli inquadramenti secondo la scala parametrica riportata nella pagina seguente (TABELLA A).

BANCO DI BRESCIA SPA

FIBA/CISL

UILCA/UIL

FABI
SINDIRI GENNIO CREDITO



Restano ferme le modalità di erogazione in forma di retribuzione e nella forma mista (retribuzione + contributo al Fondo Pensioni + azioni) indicate ai punti 1 e 2 del precedente paragrafo "Criteri per la determinazione del Premio Aziendale riferito all'anno 2001".

In presenza di eventi straordinari connessi a modifiche strutturali (fusioni, concentrazioni, scissioni, scorpori, ecc.) di portata particolarmente significativa sui parametri di riferimento sopra individuati, le Parti si incontreranno per verificare gli eventuali effetti di tali eventi ai fini della determinazione del Premio Aziendale.

FABI
SINDIRIGENTI CREDITO

BANCO DI BRESCIA SPA
FIBA/CISI

RISAC/SIGIL

UILCA/UIL



TABELLA A: SCALA PARAMETRALE

INQUADRAMENTO	PARAMETRO
Q.D. - IV LIVELLO	255
Q.D. - III LIVELLO	215
Q.D. - II LIVELLO	173
Q.D. - I LIVELLO	162
III AREA - IV LIVELLO	144
III AREA - III LIVELLO	134
III AREA - II LIVELLO	127
III AREA - I LIVELLO	120
II AREA - III LIVELLO	113
II AREA - II LIVELLO	110
II AREA - I LIVELLO	107
I AREA (IND. G. NOTT.)	102
I AREA	100

C) CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE

Ad integrazione di quanto previsto in materia dal CCNL, si conviene quanto segue

- Il Premio Aziendale viene erogato, secondo quanto previsto ai paragrafi A e B del presente Accordo, unitamente alle retribuzioni del mese di giugno sotto forma di “una tantum” al personale con contratto a tempo indeterminato che sia in servizio nel mese dell'erogazione, con esclusione degli assunti in epoca successiva all'anno di riferimento. Detto premio viene riconosciuto anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato che risultano in servizio alla data di erogazione e che risultavano in servizio

FABRI
SINDIRIGENTICREDITO

BANCO DI BRESCIA SPA
FIBA/CISL

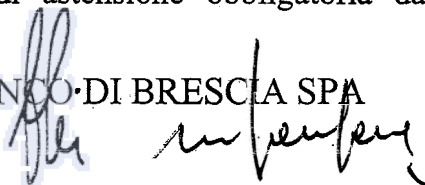
FISAC/CGIL
UILCA/UIL

anche alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello al quale si riferisce il Premio Aziendale; a tale riguardo vengono assimilati ai dipendenti "in servizio" alle predette date i lavoratori a tempo determinato cessati e riassunti con analogo contratto a tempo determinato decorsi i termini di cui all'art. 5, co. 3 del Decreto Legislativo n. 368/2001.

- Il Premio Aziendale non compete ai dipendenti cessati dal servizio entro la data di erogazione per cause diverse dal pensionamento o dall'accesso al Fondo di solidarietà.
- Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con diritto al trattamento immediato di pensione o per adesione al Fondo di solidarietà, ovvero per decesso il Premio Aziendale verrà erogato in sede di liquidazione delle competenze di fine rapporto, eccezionalmente calcolato sulla base dell'ultimo premio erogato ed esclusivamente per la quota prevista in forma di retribuzione, in misura proporzionale ai mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione ed in rapporto ai diversi livelli di inquadramento ricoperti nell'anno di riferimento.
- Al personale inquadrato nei Quadri Direttivi del 3° e 4° livello assunto a tempo indeterminato nel corso dell'anno di riferimento del Premio Aziendale e che abbia in tale anno superato il periodo di prova, il Premio Aziendale viene erogato ai soli assunti prima del 1° ottobre dell'anno di riferimento in proporzione ai mesi interi o frazioni di mesi di servizio prestato.
- Per il personale in servizio il Premio Aziendale verrà erogato in misura proporzionale ai mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione ed in rapporto ai diversi inquadramenti ricoperti nell'anno di riferimento.

Nel caso di assenza dal servizio, il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie. Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio, dipendenti da

BANCO DI BRESCIA SPA



FABI

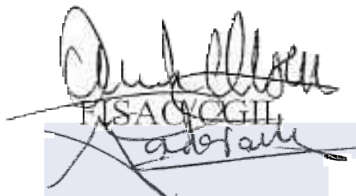


SINDIRGENTICREDITO

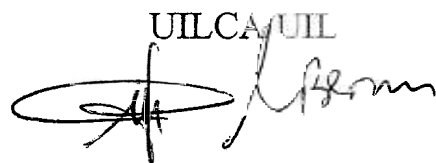
FIBA/CISU



FISAC/CGIL



UILCA/UIL





gravidanza o puerperio, la riduzione di cui sopra non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

- Nei confronti del personale che nell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero, il Premio Aziendale viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Il Premio Aziendale non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

ART. 2

GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO

L'Azienda si impegna ad adottare le misure necessarie per garantire la sicurezza dei lavoratori e volte a prevenire e a contenere quanto più possibile gli atti criminosi di terzi.

L'Azienda e le OO.SS. concordano che le iniziative relative saranno intonate ai seguenti principi:

➤ *uniformità della protezione:*

cioè mantenere in ogni filiale lo stesso rapporto tra grado di rischiosità e grado di sicurezza adottato ed integrare difese fisiche passive ed impiantistiche, in modo che non si evidenzino "punti deboli";

➤ *efficienza dell'impianto:*

cioè accurata manutenzione degli impianti stessi, affidata a ditte specializzate esterne, con controlli periodici dell'avvenuta manutenzione;

➤ *qualità degli impianti e delle strutture:*

cioè installazione di impianti e strutture supportate da un adeguato livello di qualità ed efficacia

➤ *informazione al personale*

BANCO DI BRESCIA SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISA

FISAC/CGIL

UILCA/UIL



mediante comunicazioni interne, secondo i livelli di responsabilità ed incombenze assegnate delle norme di sicurezza, compatibilmente con le connesse esigenze di riservatezza.

L'Azienda ed i R.L.S. ovvero, in mancanza degli stessi, i rappresentanti delle OO.SS. aziendali, uno per ciascuna Organizzazione Sindacale, i cui nominativi saranno preventivamente comunicati all'Azienda, si incontreranno, a richiesta delle parti, almeno due volte all'anno. Nel corso di tali riunioni l'Azienda illustrerà sinteticamente le misure esistenti presso le dipendenze e informerà verbalmente le OO.SS. sulle misure di sicurezza che intende adottare (se le stesse sono di carattere innovativo) ovvero ha dovuto adottare per ragioni contingenti.

I rappresentanti delle OO.SS. nei suddetti incontri potranno presentare osservazioni nell'ambito di un confronto costruttivo sui vari aspetti delle questioni sollevate, formulare proprie proposte in ordine ai programmi aziendali ed esercitare una funzione consultiva. Quanto trattato nei predetti incontri avrà natura strettamente riservata.

In caso di apertura di nuovi sportelli e di ristrutturazione degli esistenti, l'Azienda si impegna a dotare i locali di sistemi di sicurezza attiva e passiva adeguati.

L'Azienda inoltre si impegna a mantenere presso le filiali un organico non inferiore a 2 unità, con esclusione degli sportelli situati presso centri commerciali, fiere, ortomercati, ecc. ovvero in strutture dotate di sistemi di sicurezza propri e centralizzati.

Inoltre, per la tutela dei lavoratori colpiti da eventi criminosi, l'Azienda si impegna a:

- conservare il posto di lavoro, anche oltre i limiti previsti dal vigente CCNL, con mantenimento delle retribuzioni sino alla guarigione del lavoratore medesimo purchè tali lesioni non si possano configurare come inabilità permanente totale;
- assumere l'onere per visite specialistiche dei collaboratori e dare seguito alle richieste di trasferimento, di avvicendamento nella mansione e di permessi (retribuiti o non retribuiti) avanzate direttamente da dipendenti coinvolti in eventi criminosi.

Premesso che le disposizioni emanate dall'Azienda in materia di denaro contante costituiscono parte integrante del complesso delle misure di sicurezza, l'Azienda si dichiara disponibile, nel valutare la responsabilità dei cassieri che emergesse in occasione di atti

BANCO DI BRESCIA SPA

FABI

SINDIRIGENTI CREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL



criminosi, a tenere in considerazione le effettive circostanze obiettive che abbiano determinato il superamento dei massimali previsti.

La Banca procede all'installazione di sistemi di video-registrazione nel rispetto degli accordi 06.05.1992 e 17.11.2000 che si allegano in copia.

Vengono altresì recepiti ed allegati in copia gli accordi sindacali sottoscritti in data 10.02.2000 in materia di registrazioni telefoniche (*voice recorder*) effettuate a fronte di particolari esigenze operative, in applicazione di specifiche disposizioni normative.

La Banca si interessa per l'adozione, in quanto possibile, di allarmi silenziosi antirapina collegati alle forze dell'ordine.

La Banca conferma l'impegno a far rispettare le norme che regolano i servizi a domicilio.

Il personale esterno di vigilanza che in particolari occasioni venisse utilizzato per gli accessi agli stabili non potrà circolare armato nei locali di lavoro ad eccezione del tempo necessario alla consegna e/o al ritiro dei valori o di situazioni temporanee di particolare necessità.

L'Azienda conferma l'impegno a garantire a tutti i dipendenti condizioni di sicurezza atte a proteggerli da rischi di sottrazione dolosa di contanti e/o valori.

Art. 3

TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'Azienda, in attesa che vengano nominati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ai sensi di legge, conferma il riconoscimento come interlocutori per tale materia gli Organi di Coordinamento delle RSA aziendali.

FABI
SINDIRIGENTI CREDITO

BANCO DI BRESCIA SPA
FIBA/CISL

RISAG/CGIL
UILCA/UIL



Criteria di inquadramento dei lavoratori/lavoratrici nelle Aree Professionali e nei Quadri direttivi di 1° e 2° livello.

PRESSO LA DIREZIONE CENTRALE

Art. 4

Coordinatore comparti di lavoro

Colui che viene stabilmente incaricato dall'Azienda - nell'ambito di un'unità organizzativa della Direzione Centrale - della sovrintendenza e del coordinamento di un "gruppo" di lavoratori appartenenti alla III Area Professionale addetti in via prevalente e continuativa ad un comparto di attività specificamente individuato dall'Azienda, viene inquadrato:

- nella 3^ Area Professionale 3° livello l'incaricato di coordinare l'attività di almeno 4 addetti interni;
- nella 3^ Area Professionale 4° livello l'incaricato di coordinare l'attività di almeno 6 addetti interni.

Analoghi inquadramenti competono, con i medesimi criteri, agli incaricati dall'Azienda di coordinare le attività Estero decentrate presso le Unità Imprese.

Art. 5

Relationship Manager Junior

FABI
SINDIRIGENTI CREDITO

BANCO DI BRESCIA SPA
FIBA/GIS
Sodelli
Pellei

FISAC/CGIL
UILCA/UIL



Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III^ Area Professionale 4° livello dopo 3 anni di adibizione all'incarico.
- Ai fini dell'inquadramento si terrà conto dell'anzianità maturata come Gestore Benestanti.

PRESSO LE UNITA' IMPRESE

Art. 6

Gestore Corporate Junior

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III^ Area Professionale 4° livello dopo 3 anni di adibizione all'incarico.
- Ai fini dell'inquadramento vale anche l'anzianità maturata come Gestore POE o Analista di Unità Imprese.

Art. 7

Analista

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III^ Area Professionale 3° livello dopo 3 anni di adibizione all'incarico.

BANCA DI BRESCIA SPA

FABI

SINDIRIGENTI CREDITO

FIBA/GISA

EISAC/CGIL

UILCA/UIL



Ai fini dell'inquadramento vale l'anzianità maturata come Gestore Benestanti o POE

PRESSO LE FILIALI

Art. 8

Responsabile di Filiale

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III[^] Area Professionale 4° livello nelle filiali con organico da 2 a 3 addetti;
- nel 1° livello dei Quadri direttivi nelle filiali con organico da 4 a 5 addetti;
- nel 2° livello dei Quadri direttivi nelle filiali con organico da 6 a 7 addetti.

Per le filiali con organico superiore a 7 addetti si applicano le disposizioni del CCNL.

Ai Responsabili di filiale con 2 e 3 addetti con inquadramento non superiore alla III[^] Area Professionale 4° livello verrà altresì riconosciuta un'integrazione retributiva pari rispettivamente ad Euro 46,48 e 92,96 mensili per 12 mensilità.

Art. 9

Responsabile dei Servizi Esecutivi

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III[^] Area Professionale 2° livello nelle filiali con almeno 3 addetti;

FABI

SINDIRIGENTI CREDITO

BANCO DI BRESCIA SPA

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL



- nella III^ Area Professionale 3° livello nelle filiali con 4 addetti;
- nella III^ Area Professionale 4° livello nelle filiali con organico da 5 a 7 addetti,
- nel 1° livello dei Quadri direttivi nelle filiali con organico pari o superiore ad 8 addetti.

Art. 10

Gestore Benestanti

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III^ Area Professionale 2° livello dopo 6 mesi di adibizione all'incarico;
- nella III^ Area Professionale 3° livello dopo 2 anni e 6 mesi di adibizione all'incarico;
- nella III^ Area Professionale 4° livello dopo 4 anni e 6 mesi di adibizione all'incarico.

Ai fini dell'inquadramento vale l'anzianità maturata come Gestore POE.

Art. 11

Gestore POE (Piccoli Operatori Economici)

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III^ Area Professionale 2° livello dopo 6 mesi di adibizione all'incarico;

FABI
SINDIRGENTI CREDITO

BANCO DI BRESCIA SPA
FIBA/CISL
UILCA/UIL

FISAC/CGIL



- nella III^ Area Professionale 3° livello dopo 2 anni e 6 mesi di adibizione all'incarico;
- nella III^ Area Professionale 4° livello dopo 4 anni e 6 mesi di adibizione all'incarico.

Ai fini dell'inquadramento vale l'anzianità maturata come Gestore Benestanti.

Art. 12

Referente Core

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III^ Area 2° livello dopo 2 anni di adibizione all'incarico.

Art. 13

Cassiere Collettore

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III^ Area 2° livello se coordina almeno 3 addetti;
- nella III^ Area 3° livello se coordina 5 addetti;
- nella III^ Area 4° livello se coordina più di 5 addetti.

FABI
SINDIRIGENTICREDITO

BANCO DI BRESCIA SPA

FIBA/CISA

FISAC/CGIL

UILCA/UIL



Art. 14

Inquadramenti – Norme generali

Per tutte le figure professionali sopra indicate si assume come data di iniziale adibizione al ruolo quella di effettiva assegnazione all'incarico con l'avvertenza che le assenze, a qualsiasi titolo, per periodi superiori a 3 mesi continuativi - ovvero anche non continuativi nel caso in cui il periodo di assegnazione minimo per la maturazione del diritto all'inquadramento non superi i 12 mesi - non verranno computate nell'anzianità ai fini dell'assegnazione degli inquadramenti.

Per le figure professionali del Gestore Benestanti e POE, ai soli fini del calcolo dell'anzianità maturata nell'adibizione al ruolo, viene stabilito che l'avvio del nuovo modello distributivo abbia decorrenza 1.1.2000, nei confronti di tutti coloro che sono stati incaricati dall'Azienda di svolgere i predetti ruoli nella prima fase di attuazione del modello medesimo, e cioè fino a tutto il 30.09.2000.

Inoltre, per gli inquadramenti previsti nel presente Contratto Integrativo Aziendale, l'Azienda comunicherà a tutti i dipendenti, ove non già provveduto, l'adibizione al rispettivo incarico.

Il numero degli addetti è da intendersi sempre comprensivo della posizione relativa al titolare della figura professionale interessata.

Gli organici sono altresì da intendersi al netto degli "Assistenti Euro" di cui all'Accordo del 12 ottobre 2001 e di figure analoghe in futuro espressamente individuate.

Per l'individuazione delle posizioni di *cassiere collettore e coordinatore comparti di lavoro* l'Azienda fornirà alle OO.SS. competenti, con cadenza semestrale, informazioni e documentazione idonee ad individuare il numero delle casse effettivamente funzionanti presso le filiali in via continuativa e prevalente ed i comparti di lavoro presso gli uffici centrali.

DECORRENZE E SCADENZE

BANCO DI BRESCIA SPA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINDIRIGENTICREDITO

UILCA/UIL



Il presente CIA decorre dal 1.1.2002 e scadrà al 31.12.2003.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente C.I.A. si intendono ad ogni effetto valide e richiamate le disposizioni del vigente CCNL.