

VERBALE DI INTESA

Il giorno 17 marzo 2006

tra

il Banco di Brescia SpA (in breve BBS)

e

gli Organi di Coordinamento delle RSA FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA E DIRCREDITO/FD

si conviene quanto segue:

1. I contenuti del presente Verbale di Intesa verranno recepiti nel Contratto Integrativo Aziendale del 29.07.2002, fermi i contenuti concordati nell'Intesa medesima e con esclusione di qualsiasi ulteriore onere per l'Azienda, con la precisazione che per le materie espressamente demandate dal CCNL saranno recepite - in conformità alle previsioni del CCNL medesimo - le intese relative agli inquadramenti riferiti al personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello.

2. CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

• Premio Aziendale

Vengono definiti i criteri per la determinazione del Premio Aziendale, relativamente al periodo di validità contrattuale (2005-2007).

Il Premio medio pro-capite per gli anni 2005, 2006 e 2007 sarà come di seguito determinato:

- a) relativamente all'anno 2005, a fronte di variazioni del Risultato Lordo di Gestione pro-capite fino al +15% rispetto all'equivalente valore riferito all'esercizio 2004, il Premio Aziendale medio pro-capite (relativo all'inquadramento 3A3L) sarà stabilito in Euro 2.400,00= lordi, in forma di retribuzione, da riparametrarsi secondo la scala di cui all'art. 1 del Contratto Integrativo Aziendale del 29.07.2002. In luogo ed in sostituzione del predetto importo, il dipendente avrà facoltà di optare per un premio costituito da Euro 2.200,00 in retribuzione oltre ad un contributo straordinario alla propria posizione individuale costituita presso il Fondo Pensione complementare di appartenenza di Euro 300,00 da non riparametrare;
- b) relativamente all'anno 2006, a fronte di variazioni del Risultato Netto della Gestione Finanziaria al netto dei costi operativi – depurati delle eventuali quote di pertinenza di esercizi successivi riferite all'applicazione del Fondo di Solidarietà di cui al D.M. 158/2000 - pro-capite (di seguito *indicatore*) comprese tra $\pm 3\%$ rispetto all'equivalente valore riferito all'esercizio 2005, il Premio Aziendale medio pro-capite (relativo all'inquadramento 3A3L) sarà erogato in misura equivalente a quella riconosciuta nel 2005, con analoghi criteri di ripartizione opzionale; a fronte di variazioni dell'*indicatore* comprese tra il $\pm 3,1\%$ e il $\pm 15\%$, il Premio Aziendale medio pro-capite sarà pari all'importo riferito all'anno 2005 ± 200 Euro da applicarsi alla quota erogata in forma di retribuzione. In presenza di incrementi del Premio Aziendale rispetto all'anno precedente, i relativi importi aggiuntivi di cui sopra saranno integrati con un contributo straordinario alle posizioni individuali degli associati al Fondo Pensione di Euro 100,00 lordi pro-capite da non riparametrare;
- c) relativamente all'anno 2007, sarà applicato lo stesso schema di calcolo di cui al punto precedente, con identici criteri opzionali, ivi compreso il contributo straordinario al Fondo Pensione pari a Euro

100,00 lordi pro-capite da non riparametrare, assumendo a base il premio erogato con riferimento all'anno 2006 al netto del contributo aggiuntivo al Fondo Pensione di cui al penultimo rigo del punto b);

- d) vengono ad ogni effetto confermati i criteri e le modalità di corresponsione del Premio Aziendale vigenti presso il Banco di Brescia in applicazione dell'art. 1 del Contratto Integrativo Aziendale 29.07.2002, equiparando i dipendenti assunti con contratto di Apprendistato Professionalizzante, con almeno sei mesi di anzianità aziendale, a quelli con contratto a tempo indeterminato;
- e) in presenza di eventuali rilevanti anomalie derivanti dall'applicazione dell'*indicatore* assunto a riferimento, anche per effetto di componenti straordinarie significative, le Parti si incontreranno a richiesta entro la fine dell'anno di riferimento al fine di effettuare le opportune verifiche e valutazioni.

- **Garanzie volte alla sicurezza del lavoro ed alla Tutela delle condizioni igienico ambientali**

Vengono ad ogni effetto confermate le previsioni di cui agli artt. 2 e 3 del Contratto Integrativo Aziendale del 29.07.2002.

3. INQUADRAMENTI

In relazione alla struttura organizzativa attualmente esistente in Banco di Brescia, con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Verbale vengono individuati i seguenti inquadramenti, che sostituiscono ad ogni effetto le analoghe previsioni di cui al Contratto Integrativo Aziendale 29.07.2002:

- **RESPONSABILE DI FILIALE**

Fermo restando quant'altro previsto all'art. 8 del Contratto Integrativo Aziendale del 29.07.2002, con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Verbale, ai Responsabili di filiale con tre addetti, con inquadramento non superiore alla III[^] Area Professionale 4° Livello, dopo due anni di adibizione al ruolo, sarà riconosciuto l'inquadramento nel 1° Livello dei Quadri direttivi, previo assorbimento dell'integrazione retributiva di cui al citato articolo. Nei confronti dei Responsabili di Filiale con tre addetti, già incaricati alla data del presente Verbale, l'Azienda procederà all'adeguamento dei relativi inquadramenti al 1° Livello dei Quadri direttivi entro la data del 31.12.2006, fermo restando, comunque, il requisito minimo di due anni di adibizione al ruolo.

Ai Responsabili di filiale con 2 addetti con inquadramento non superiore alla III[^] Area Professionale 4° livello verrà riconosciuta un'integrazione retributiva pari ad Euro 77,00 lordi mensili per 12 mensilità, in sostituzione di quella prevista al citato articolo 8.

- **RELATIONSHIP MANAGER JUNIOR E SENIOR**

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:

- il R.M. Junior acquisisce il grado di III[^] Area Professionale 4° livello dopo 3 anni di adibizione all'incarico. Ai fini dell'inquadramento di R.M. Junior si terrà conto dell'anzianità maturata come Gestore Benestanti.
- il R.M. Senior acquisisce il grado del 1° Livello dei Quadri Direttivi dopo 5 anni di adibizione all'incarico di R.M. Junior. Nei confronti dei R.M. già incaricati alla data del presente Verbale e che alla stessa data abbiano maturato 5 anni di adibizione al ruolo, l'Azienda procederà all'adeguamento dei relativi inquadramenti al 1° Livello dei Quadri Direttivi entro la data del 31.12.2006.

- **GESTORE CORPORATE**

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:

- il Gestore Corporate Junior acquisisce il grado di III[^] Area Professionale 4° livello dopo 3 anni di adibizione all'incarico. Ai fini dell'inquadramento di Gestore Corporate Junior si terrà conto dell'anzianità maturata come Gestore POE o Analista di UNI.
- il Gestore Corporate acquisisce il grado del 1° Livello dei Quadri Direttivi dopo 5 anni di adibizione all'incarico di Gestore Corporate. Nei confronti dei Gestori Corporate già incaricati alla data del presente Verbale e che alla stessa data abbiano maturato 5 anni di adibizione al ruolo, l'Azienda procederà all'adeguamento dei relativi inquadramenti al 1° Livello dei Quadri Direttivi entro la data del 31.12.2006.

- **R.S.E.**

Fermo restando quanto previsto all'art. 9 del Contratto Integrativo Aziendale del 29.07.2002, e nell'attesa di valutare l'incidenza sulla figura del R.S.E. degli effetti derivanti da eventuali modifiche organizzative nell'ambito del modello distributivo in essere, si precisa che nell'ipotesi in cui il R.S.E. sia inquadrato in un grado inferiore rispetto a quello minimo contrattualmente previsto per il Responsabile della Filiale, in caso di assenza per l'intera giornata del Responsabile medesimo, viene attribuita al R.S.E. la relativa differenza retributiva rispetto al predetto grado minimo.

Nota a verbale

Entro il 30.09.2006 le Parti si incontreranno, a richiesta, per verificare l'evoluzione organizzativa della figura del R.S.E., ivi compresi i percorsi professionali e formativi di pertinenza della figura, anche in materia di credito.

3. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Restano ad ogni effetto valide e richiamate le previsioni di cui al Contratto Integrativo Aziendale 29.07.2002 non modificate o sostituite dalle previsioni di cui al presente Verbale, che saranno raccolte in un testo unico coordinato.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Verbale d'Intesa e dal predetto Contratto Integrativo Aziendale 29.07.2002, si intendono ad ogni effetto valide e richiamate le disposizioni del vigente CCNL.

- **Decorrenze**

Il presente C.I.A. avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione e scadrà il 31.12.2007.

Letto, confermato e sottoscritto in Brescia il 17 marzo 2006.

BANCO DI BRESCIA SPA

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

DIRCREDITO/FD

VERBALE DI INTESA

Il giorno 17 marzo 2006

tra

il Banco di Brescia SpA (in breve BBS)

e

gli Organi di Coordinamento delle RSA FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e DIRCREDITO/FD

si conviene quanto segue:

1. I contenuti del presente Verbale di Intesa verranno recepiti nel testo articolato contenente "Altre Provvidenze e Agevolazioni riguardanti il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi" del 29.07.2002, fermi i contenuti concordati nell'Intesa medesima e con esclusione di qualsiasi ulteriore onere per l'Azienda.

2. PROVVIDENZE ECONOMICHE IN FAVORE DEI DIPENDENTI

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Verbale, e comunque compatibilmente con i relativi adempimenti amministrativi, nei confronti di tutto il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi vengono stabilite le misure economiche relative agli istituti di seguito indicati:

- a) Ticket Pasto (cartaceo) : Euro 5,20
- b) Convenzione Pasto: Euro 5,40 Ristorante - Euro 4,80 Snack
- c) Mensa Aziendale: Nessun contributo a carico dipendente
- d) Rimborso chilometrico: Euro 0,40 per ogni categoria di auto
- e) Contributo Familiari Inabili: Euro 1.600,00
- f) Agevolazioni lavoratori studenti: diploma di scuola media superiore Euro 200,00 - diploma di laurea Euro 450,00
- g) Premio di Anzianità: Euro 1.400,00 al compimento del 25° anno.
- h) Indennità di trasferimento: Euro 100,00 mensili, fermi i vigenti criteri chilometrici
- i) Mutuo Casa Primaria: Euro 150.000 max.
- j) Commissioni di negoziazione in Extensive: titoli azionari italia 0,10% con min. € 3,00 e max. € 16,00
- k) Commissioni di negoziazione allo sportello: titoli azionari italia 0,35% (€ 0,20% per azioni Banca Lombarda)
- l) Commissioni prelievo Bancomat: n. 20 operazioni annue gratuite a fronte di prelevamenti su Istituti di credito non appartenenti al Gruppo.

Restano fermi i criteri e le modalità attualmente stabiliti in Azienda per la corresponsione degli istituti sopraindicati (ove previsti), ivi compresi i requisiti di anzianità aziendale effettiva stabiliti per la concessione del Mutuo Casa Primaria.

3. BORSE DI STUDIO

In relazione a quanto previsto dal vigente CCNL, relativamente alle provvidenze riconosciute ai figli o persone equiparate - a carico dei lavoratori/lavoratrici secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni per il nucleo familiare - iscritti e frequentanti i corsi regolari di

studio previsti dal medesimo articolo, si concorda che le citate provvidenze vengano integrate a favore del Personale in servizio che risulti percettore di assegni per il nucleo familiare secondo la normativa vigente in materia, nelle misure di seguito indicate:

- € 76,00 a favore degli studenti di scuole di istruzione secondaria (medie inferiori) di 1° grado;
- € 108,00 a favore degli studenti di scuole di istruzione secondaria di 2° grado (medie superiori), che abbiano superato con profitto (senza "debito formativo") l'anno scolastico;
- € 200,00 a favore degli studenti universitari che siano in regola con gli esami dell'anno accademico.

Nei confronti del personale che non risulta percettore di assegni per il nucleo familiare secondo la normativa vigente in materia, restano confermati gli importi stabiliti ai sensi delle "Altre Provvidenze e Agevolazioni riguardanti il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi" del 29.07.2002.

La misura è identica per studenti che frequentino scuole situate nel comune di residenza o in altre località.

4. CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA' GENERAZIONALE

Al ricorrere dei requisiti e delle condizioni stabilite in materia dal CCNL, con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Verbale sarà corrisposta una quota aggiuntiva dell'1% sulla contribuzione datoriale di finanziamento del regime di previdenza complementare attuato in Azienda, in favore dei dipendenti assunti successivamente al 28.04.1993 ed iscritti ai regimi stessi, con equiparazione dei dipendenti assunti con contratto di Apprendistato Professionalizzante con almeno sei mesi di anzianità aziendale a quelli con contratto a tempo indeterminato, fermo restando il limite massimo di cui all'art. 35 dell'Accordo di Rinnovo del CCNL 12.02.2005.

5. ASSISTENZA SANITARIA

Le Parti concordano di verificare, presso i competenti Organi del Fondo di Assistenza del Gruppo, i criteri e le modalità di copertura assicurativa per le prestazioni indirette, nei confronti del personale con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, ed a valutarne la relativa copertura economica. Le Parti si incontreranno, a richiesta, entro il 30.09.2006 per le necessarie verifiche.

6. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Restano ad ogni effetto valide e richiamate le previsioni di cui alle "Altre Provvidenze e Agevolazioni riguardanti il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi" del 29.07.2002 non modificate o sostituite dalle previsioni di cui al presente Verbale, che saranno raccolte in un testo unico coordinato.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Verbale d'Intesa e dalle "Altre Provvidenze e Agevolazioni riguardanti il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi" del 29.07.2002, si intendono ad ogni effetto valide e richiamate le disposizioni del vigente CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto in Brescia, il 17 marzo 2006.

BANCO DI BRESCIA SPA

VERBALE DI INCONTRO

Decorsi quasi due anni dalla sottoscrizione del *"Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del Sistema Bancario"* in data 16.06.2004 tra ABI e le Segreterie Sindacali Nazionali, le Parti dichiarano di condividere e di recepire appieno i contenuti ed i principi di cui al citato Protocollo, riconfermandone il valore e ritenendo utile richiamarne i contenuti in sede aziendale, impegnandosi a favorirne la completa applicazione ed a promuoverne la diffusione, a cura dell'Azienda, presso tutti i dipendenti e le strutture operative ad ogni livello di responsabilità.

In tale contesto, premesso che:

- in un mercato sempre più competitivo, l'evoluzione delle imprese bancarie si deve orientare verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- vanno a tal fine ricercate regole e condizioni, nel confronto con le OO.SS. firmatarie del presente Verbale, che assicurino una sintesi efficace fra obiettivi delle aziende ed attese dei lavoratori, individuando principi e valori che possano favorire il miglioramento continuo del rapporto fra imprese creditizie ed il proprio personale;

anche allo scopo di mantenere la coerenza tra gli obiettivi economici e reddituali dell'Azienda con quelli di valorizzazione delle professionalità dei lavoratori e di affermazione dei valori etici fondamentali cui devono ispirarsi tutti coloro che, ai diversi livelli operano nell'Azienda medesima, con il presente documento le Parti:

- intendono riconfermare 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;
- nel riconoscere che le imprese devono mirare soprattutto all'eccellenza delle performances, in termini di qualità e convenienza dei prodotti e servizi offerti, condividono che l'azione delle imprese e dei lavoratori deve mirare ad uno sviluppo sostenibile e compatibile, nel rispetto dei valori umani, dei diritti del lavoro e per la soddisfazione dei bisogni espressi dalla clientela;
- per ciò che attiene ai sistemi incentivanti, riaffermano la necessità che gli stessi rispondano a criteri di oggettività, trasparenza e tempestività dei meccanismi, che siano previsti, nell'ambito di tali meccanismi, anche obiettivi di qualità e che sia altresì assicurata aziendalimente piena coerenza tra detti principi ed i comportamenti assunti ad ogni livello della struttura, al fine di rafforzare la collaborazione, la fiducia e la coesione tra tutti i collaboratori;
- condividono la necessità che siano individuate e stabilite regole di comportamento coerenti con i valori di eticità e di rispetto della dignità affermati nel presente documento; di conseguenza l'Azienda si impegna, qualora si verificassero, a far cessare eventuali comportamenti difformi o non coerenti con i principi di cui sopra e tendenti ad esasperare, nelle varie forme di comunicazione, la prestazione lavorativa degli addetti;
- confermano l'esigenza che le modalità ed i criteri di applicazione del sistema incentivante siano predisposti e comunicati entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, limitando a casi eccezionali la successiva modifica degli stessi, e che sia stabilita adeguata valenza agli obiettivi di team, evitando la pubblicazione di graduatorie nominative; in conformità alle previsioni di cui al citato Protocollo sottoscritto in sede ABI, a richiesta delle parti potranno essere individuati momenti di verifica e di monitoraggio sull'andamento del sistema incentivante;
- attribuiscono alla professionalità valore fondamentale per il conseguimento degli obiettivi aziendali e per la miglior soddisfazione dei bisogni espressi dalla clientela, e si danno, a tal fine, reciproco atto che al personale impegnato in attività di vendita, devono essere fornite informazioni e regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche dedicando a tal fine una formazione specifica e specialistica e ponendo la massima attenzione nella fase di assegnazione degli obiettivi incentivanti, nei confronti del personale destinatario del sistema medesimo;
- confermano, infine, la volontà di valorizzare le relazioni sindacali attraverso momenti di informazione, di consultazione e di confronto sui principali temi riguardanti, in particolare, i processi di riconversione, di revisione dei processi organizzativi e di andamento occupazionale, nonché i sistemi incentivanti e di valutazione del personale, nella prospettiva di ricercare su tali materie soluzioni condivise.

BANCO DI BRESCIA SpA

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

DIRCREDITO/FD

**Spettabili
Organizzazioni Sindacali
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
DIRCREDITO/FD
Banco di Brescia**

Brescia, 17 marzo 2006

Con riferimento a quanto emerso nel corso degli incontri svoltisi in sede aziendale nel corrente mese di marzo 2006 ed alle specifiche istanze avanzate al riguardo dalle competenti OO.SS., anche al fine di sostenere, sul piano operativo, l'impegno commerciale derivante dall'attuazione del Piano Triennale di sviluppo 2006-2008 approvato dall'Istituto, e volto al conseguimento degli importanti obiettivi ivi stabiliti, si indicano di seguito le iniziative e le politiche che l'Azienda intende adottare al riguardo:

- al fine di mantenere rapporti di adeguatezza tra livelli di organico ed operatività, sarà fatto ricorso, con il coordinamento della Capogruppo Banca Lombarda, alle flessibilità e disponibilità che si potranno evidenziare in relazione al miglior impiego presso la Rete del Banco di Brescia delle Risorse eventualmente derivanti da interventi di riorganizzazione e ristrutturazione riguardanti le realtà aziendali appartenenti al Gruppo - nel rispetto delle procedure sindacali eventualmente stabilite in materia - ovvero dalla razionalizzazione delle strutture interne all'Istituto, fatta salva la compatibilità con la corrispondenza e fungibilità dei profili proposti con le esigenze operative proprie dell'Azienda e tenuto altresì conto delle condizioni personali e di famiglia dei lavoratori interessati;
- nel confermare la centralità delle Risorse Umane nei processi di sviluppo aziendale e della loro professionalità quale fattore critico di successo per il conseguimento degli obiettivi aziendali, l'Azienda conferma la decisione di proseguire nell'investimento strategico in risorse umane, ponendo nel contempo la massima attenzione alla formazione, quale leva indispensabile per consentire la crescita delle Risorse interne e la loro valorizzazione professionale. A tal fine, sarà dato avvio ad un'iniziativa di formazione correlata nello specifico all'attivazione in sede aziendale del contratto di "apprendistato professionalizzante" - in conformità alle previsioni di cui all'Accordo interconfederale - rivolto a giovani di primo impiego per il loro inserimento in Azienda a fronte delle esigenze di organico che si potranno evidenziare e tenuto anche conto delle esigenze derivanti dalle attività di formazione del personale;
- fermi restando gli impegni assunti dall'Azienda con lettera del 26.02.2004 - relativamente alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a Tempo Determinato in connessione con l'attuazione in sede aziendale del "*Fondo di Solidarietà per il settore del Credito*" - nel triennio 2006-2008 si procederà alla trasformazione a Tempo Indeterminato di un numero di contratti temporanei pari ad almeno il 15% su base annua del totale dei rapporti della specie in essere al 31 dicembre dell'anno precedente, individuati tra i nominativi con maggiore anzianità di servizio in Azienda a parità di valutazione di merito;
- l'Azienda conferma, infine, particolare attenzione nei confronti delle attività da svolgersi con orario

part-time, favorendo l'adozione di modelli commerciali/organizzativi che agevolino l'utilizzo del part-time, nelle varie forme stabilite dalla normativa vigente e ferma restando la praticabilità delle relative soluzioni, anche al fine di soddisfare le richieste di part-time avanzate da parte dei dipendenti.

Distinti saluti.

BANCO DI BRESCIA SpA

**Spettabili
Organizzazioni Sindacali
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
DIRCREDITO/FD**

Brescia, 17 marzo 2006

Con riferimento alle intese intercorse nell'incontro odierno, si conferma che:

- ai dipendenti in organico alla data corrente in servizio alla data del 1.1.1999, con inquadramento nella 3^a Area 3^o Livello con almeno quindici anni di permanenza nel grado e trent'anni di permanenza nella categoria della 3^a Area, al compimento del 30^o anno di anzianità sarà riconosciuto, a titolo di liberalità, un importo lordo mensile di Euro 61,00 a condizione che nell'ultimo quinquennio non abbiano conseguito giudizio di sintesi negativo, previo assorbimento dell'assegno di anzianità di cui all'allegato 2 del CCNL 12.02.2005;
- con riferimento alla figura del Settorista Crediti Retail di Area Territoriale, a 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, con decorrenza dalla data odierna, viene attribuito il grado del 3^o Livello dei Quadri direttivi dopo due anni di adibizione al ruolo. La presente previsione, viene recepita nella struttura dei Quadri Direttivi aziendali in essere.
- si conferma altresì che, relativamente all'attività di formazione effettuata in aula dal personale a part-time orizzontale in fascia oraria eccedente l'orario di lavoro giornaliero, sarà consentito agli interessati il recupero, sotto forma di riposo compensativo, da fruire, in accordo con l'Azienda, per il periodo di formazione eccedente l'orario di lavoro individuale.

Cordiali saluti.

BANCO DI BRESCIA SpA