

## **VERBALE DI INTESA**

Il giorno 22 gennaio 2002

tra

il Banco di Brescia San Paolo CAB SpA (in breve Banco di Brescia)

e

gli Organi di Coordinamento delle RSA FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA E SINDIRIGENTICREDITO

si conviene quanto segue:

1. I contenuti del presente Verbale di Intesa verranno formalizzati e definiti in dettaglio in successivi appositi documenti, fermi i contenuti concordati nell'Intesa medesima e con esclusione di qualsiasi ulteriore onere per l'Azienda..

### **2. CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

#### **Premio Aziendale**

Vengono definiti i criteri per la determinazione del Premio Aziendale relativamente al periodo di validità contrattuale (2001-2003) di cui all'allegato *schema di determinazione del Premio aziendale*, che costituisce ad ogni effetto parte integrante del presente documento. Ciò posto, assumendo quale base di calcolo per il Premio Aziendale l'importo medio pro-capite erogato ai dipendenti del Banco di Brescia nell'anno 2001 con riferimento all'anno 2000, relativamente alla figura media del 3A3L - vale a dire Euro 1.704,31 (Lit. 3.300.000) () in forma di retribuzione + Euro 258,23 (Lit. 500.000) quale contribuzione straordinaria al Fondo aziendale di previdenza complementare - il Premio medio pro-capite per gli anni 2001, 2002 e 2003 sarà come di seguito determinato:

- a) relativamente all'anno 2001, a fronte di variazioni dell'*indice di redditività* riferito all'esercizio 2001 di cui al citato *schema di determinazione*, comprese tra + 0 -10% rispetto all'equivalente valore riferito all'esercizio 2000, il Premio Aziendale medio pro-capite (relativo all'inquadramento 3A3L) sarà stabilito in Euro 1.704,31 (Lit. 3.300.000) in forma di retribuzione (da riparametrarsi secondo la scala indicata nel citato *schema di determinazione*) + Euro 258,23 (Lit. 500.000) non da parametrare quale contributo straordinario al Fondo Pensioni. In alternativa a detta erogazione, il dipendente potrà optare per la corresponsione di un importo medio pro-capite (relativo all'inquadramento 3A3L) complessivamente costituito da Euro 1.032,91 (Lit. 2.000.000) in forma di retribuzione (da riparametrarsi secondo la scala indicata nel citato *schema di determinazione*) + Euro 103,29 (Lit. 200.000) non da parametrare quale contributo straordinario al Fondo Pensioni + il ctv. di Euro 1.549,37 (Lit. 3.000.000) (da riparametrarsi secondo la scala indicata nel citato *schema di determinazione*) mediante assegnazione generalizzata di azioni ordinarie Banca Lombarda SpA, contro pagamento del valore nominale di 1 Euro per azione. In tale ultima ipotesi, 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 1.652,66 (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 1.807,60 (Lit. 3.500.000). 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%, nelle sue diverse componenti sopra indicate. Naturalmente il ctv della "quota azioni" eccedente il limite fiscalmente esente (al momento fissato per legge in Euro 2.065,83 equivalenti a Lit. 4 mln.), sarà riconosciuto mediante azioni assoggettate alle imposizioni fiscali e contributive di legge e poste nell'immediata disponibilità del dipendente;

- b) relativamente agli anni 2002 e 2003, il Premio Aziendale sarà determinato mediante integrale applicazione all'importo medio pro-capite stabilito per l'anno 2001 di cui al precedente punto a), dei criteri e parametri di cui all'allegato *schema di determinazione*, ferma restando l'articolazione dell'erogazione del Premio Aziendale nelle forme e secondo i criteri stabiliti al medesimo punto.

Restano fermi i criteri e le modalità di corresponsione del Premio Aziendale adottati presso il Banco di Brescia per il Premio Aziendale riferito agli anni 1999 e 2000, che saranno in dettaglio esplicitati nel testo coordinato finale del C.I.A., con la precisazione che il Premio non compete ai dipendenti cessati dal servizio entro la data di erogazione per cause diverse dal pensionamento o dall'accesso al Fondo di Solidarietà.

Viene altresì confermata la previsione in materia di corresponsione del Premio Aziendale al personale a Tempo Determinato esclusivamente nelle fattispecie previste nell'Accordo 30.01.2001.

### Decorrenze

Il presente C.I.A. avrà decorrenza dal 1.1.2002 e scadrà il 31.12.2003.

### 3. INQUADRAMENTI

In relazione all'attuale struttura organizzativa, con decorrenza 1.01.2002 vengono individuati i seguenti inquadramenti:

RUOLO	REQUISITI	GRADO	NOTE
<b>Cassiere Collettore</b>	Se coordina 3-4 addetti	3A2L	
	Se coordina 5 addetti	3A3L	
	Se coordina oltre 5 addetti	3A4L	
<b>Referente Core</b>	Dopo 2 anni adibizione	3A 2L	
<b>Gestore Benestanti</b>	Dopo 6 mesi adibizione	3A2L	Vale anzianità maturata come Gestore Poe
	Dopo 2 anni e 6 mesi di adibizione	3A3L	
	Dopo 4 anni e 6 mesi di adibizione	3A 4L	
<b>Gestore POE</b>	Dopo 6 mesi adibizione	3A2L	Vale anzianità maturata come Gestore Benestanti
	Dopo 2 anni e 6 mesi di adibizione	3A3L	
	Dopo 4 anni e 6 mesi di adibizione	3A4L	
<b>RSE</b>	Fil. Da 3 addetti	3A2L	
	Fil. 4 addetti	3A3L	
	Fil. 5 - 7 addetti	3A4L	
	Fil. Da 8 addetti	QD1L	
			(segue tabella nella pagina successiva)

<b>Responsabile Filiale</b>	Fil. 2-3 addetti	3A4L	Integraz. Retrib. Euro 92,96 (Lit. 180 mila) mensile per 12 mensilità (ridotta al 50% per le filiali da 2 addetti) solo per gli inquadramenti a 3A4L
	Fil. 4-5 addetti	QD1L	
	Fil. 6-7 addetti	QD2L	
<b>Gestore Corporate Jr. UNI</b>	Dopo 3 anni adibizione	3A4L	Vale anzianità maturata come Gestore POE o Analista UNI
<b>Relationship Manager Junior</b>	Dopo 3 anni adibizione	3A4L	Vale anzianità maturata come Gestore Benestanti
<b>Analista (Fidi) UNI</b>	Dopo 3 anni adibizione	3A3L	Vale anzianità maturata come Gest. Benestanti o POE
<b>Coordinatore Uffici Centrali</b>	Se coordina altri 3 addetti interni	3A3L	Vale anche per le attività Estero ubicate presso le UNI
	Se coordina altri 5 addetti interni	3A4L	Vale anche per le attività Estero ubicate presso le UNI

Ai fini degli inquadramenti del C.I.A. il numero degli addetti è da intendersi comprensivo della posizione relativa al titolare della figura professionale interessata; ai medesimi fini, 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 tutte le figure professionali sopra indicate si assume come data di iniziale adibizione al ruolo quella di effettiva assegnazione all’incarico, con la specificazione che 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.

Ai fini degli inquadramenti previsti per il Cassiere Collettore ed il Coordinatore Uffici Centrali, l’Azienda fornirà altresì alle OO.SS. quanto prima, e comunque entro il 31.01.2002, la situazione aggiornata relativa alle casse effettivamente funzionanti in via prevalente e continuativa presso le filiali nonché ai comparti di lavoro individuati presso la Direzione Centrale.

#### **4. PROVVIDENZE ECONOMICHE IN FAVORE DEI DIPENDENTI**

Con decorrenza 1.01.2002 vengono stabilite le seguenti misure economiche relative agli istituti di seguito indicati:

- a) Ticket Pasto (cartaceo) : Euro 4,91 (Lit. 9.500)
- b) Convenzioni Ristoranti: Euro 5,06 (Lit. 9.800)
- c) Convenzioni “Snack”: Euro 4,54 (Lit. 8.800)
- d) Mensa Aziendale: Contributo a carico dipendente Euro 0,26 (Lit. 500) omnicomprehensive
- e) Rimborso chilometrico: Euro 0,36 (Lit. 700) per ogni categoria di auto
- e) Contributo Familiari Inabili: Euro 1.291,14 (Lit. 2.500.000)
- f) Contributo Laurea: Euro 361,52 (Lit. 700.000)
- g) Indennità di trasferimento: Euro 77,47 (Lit. 150 mila mensili)
- h) Fidi in conto corrente: max. Euro 5.164 (Lit. 10 mln.) per le Aree Professionali  
max Euro 10.329 (Lit. 20 mln.) per i Q.D.
- i) Prestito Individuale: max. Euro 12.911 (Lit. 25 mln.) per le Aree Professionali  
max. Euro 15.493 (Lit. 30 mln.) per i Q.D. 1° e 2° L.  
max Euro 30.987 (Lit. 60 mln.) per i Q.D. 3° e 4° L.
- j) Mutuo Casa Primaria: max. Euro 92.962 (Lit. 180 mln.)

- k) Mutuo Manutenzione C.P.: max. Euro 25.822 (Lit. 50 mln.)
- l) Indennità di reperibilità: ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 32 CCNL 11.07.1999, si stabilisce che l'indennità in questione verrà corrisposta agli appartenenti alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello, nella misura fissa di Euro 13,22 (Lit. 25.600) per reperibilità fino a 7 ore e 30 minuti, o Euro 29,08 (Lit. 56.300) per reperibilità superiore alle 7 ore e 30 minuti, fatti salvi i precedenti accordi di miglior favore eventualmente sottoscritti in materia.

Restano fermi i criteri e le modalità attualmente stabilite in azienda per tutti gli istituti sopraindicati, ivi compresi gli scaglionamenti d'importo ed i requisiti di anzianità effettiva attualmente previsti per le linee di finanziamento al Personale.

Si precisa, inoltre, che presso le piazze ove sono attualmente vigenti sistemi "misti" di corresponsione del contributo pasto (*convenzioni e ticket*), dal 1 gennaio 2002 si procederà alla corresponsione unicamente attraverso ticket cartaceo.

## **5. FORMAZIONE – SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA – VALUTAZIONE DEL LAVORATORE**

In applicazione delle norme del CCNL, l'Azienda fornirà preventivamente, in un incontro da tenersi con le OO.SS. entro il 15.02.2002, gli indirizzi, i criteri e i principi, al fine di trovare soluzioni condivise in ordine ai temi sottoesposti:

### **Formazione**

- Obiettivi e caratteristiche della formazione continua;
- Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi;
- Criteri di partecipazione dei lavoratori;
- Modalità di comunicazione ai lavoratori del programma dei corsi.

### **Sviluppo professionale e di carriera III Area e Quadri Direttivi**

- Progetti di gestione strategica delle Risorse Umane;
- Percorsi professionali che contemplino sequenze programmate di posizioni di lavoro;
- Iniziative formative per l'individuazione di determinate figure professionali.

### **Criteri di valutazione dei lavoratori**

Contenuti che in funzione delle figure professionali esistenti e degli obiettivi strategici, si intendono adottare nel sistema valutativo riguardo a:

- Competenze professionali;
- Precedenti professionali;
- Padronanza del ruolo;
- Attitudini e potenzialità;
- Prestazioni.

## **6. PART-TIME**

Premesso che l'Azienda ha provveduto ad accogliere l'istanza delle OO.SS. concernente il rinnovo per un ulteriore anno di tutti i part-time scaduti il 31.12.2001 a fronte di specifica

richiesta da parte degli interessati, il Banco di Brescia si dichiara disponibile alla concessione, entro la fine del mese di marzo 2002, di almeno ulteriori n. 15 nuovi part-time, e di ulteriori n. 15 nuovi part-time entro la fine del mese di ottobre 2002, individuati tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative e produttive dell'Azienda, e considerando anche la data di presentazione della domanda. Inoltre, l'Azienda si dichiara disponibile a valutare, in un incontro con le OO.SS., le condizioni relative all'eventuale accoglimento di ulteriori domande di part-time, anche nell'ottica di individuare diverse forme e modalità di articolazione dell'orario di lavoro, non escludendo le elasticità previste anche dal D.lgs. 25.02.2000, n. 61, in ordine alla possibilità di diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa, con riferimento ai nuovi part-time ed a quelli tempo per tempo in scadenza.

## **7. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Verbale d'Intesa e dal successivo testo coordinato del C.I.A. si intendono ad ogni effetto valide e richiamate le disposizioni del vigente CCNL.

In considerazione degli effetti dell'Accordo del 24.12.1998 – e tenuto conto di quanto previsto dal CCNL 11.07.99 in materia di azionariato dei dipendenti - si farà luogo all'assegnazione, a titolo di speciale erogazione “una tantum”, di un quantitativo forfettario di azioni ordinarie Banca Lombarda SpA, pari ad un ctv lordo di Euro 258,23 (Lit. 500.000), contro pagamento del valore nominale di 1 Euro per azione. Detta assegnazione sarà effettuata entro il 28 febbraio 2002, compatibilmente con i relativi adempimenti amministrativi, e riguarderà il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi con contratto a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2001 e, comunque, alla data di assegnazione medesima. L'assegnazione in questione sarà assoggettata al regime stabilito dalla normativa vigente in materia, inteso che, in caso di anticipata disponibilità dei titoli dai parte dei dipendenti assegnatari, sarà naturalmente applicata l'imposizione fiscale e contributiva stabilita per legge.

I testi coordinati finali relativi alla presente Intesa recepiranno integralmente gli Accordi aziendali stipulati con le OO.SS. in materia di impianti ed apparecchiature di registrazione audio-fono-visiva (c.d. “accordo telecamere” e “voice recorder”), nonché gli accordi tuttora vigenti riguardanti gli argomenti non disciplinati dal presente Verbale.

In materia di sicurezza, l'Azienda e i rappresentanti delle OO.SS., uno per ciascuna Organizzazione, i cui nominativi saranno preventivamente comunicati all'Azienda, si incontreranno, a richiesta delle Parti, almeno due volte l'anno. Nel corso di tale incontro l'Azienda informerà le OO.SS. sulle misure di sicurezza che intende adottare (se le stesse sono di carattere innovativo) ovvero ha dovuto adottare per ragioni contingenti. Nel medesimo incontro, i rappresentanti delle OO.SS. potranno formulare proprie proposte ed esercitare funzione consultiva. Quanto trattato nei predetti incontri avrà natura strettamente riservata. Nel testo coordinato definitivo del C.I.A., si terrà anche conto di quanto previsto all'art. 29 del precedente C.I.A. ex-CAB in materia di sicurezza per le rapine, naturalmente con esclusione delle norme obsolete.

Sempre in materia di sicurezza, l'Azienda conferma l'impegno a mantenere presso le filiali un organico non inferiore a 2 unità, con esclusione degli sportelli situati presso centri commerciali, fiere, ortomercati, aeroporti, ecc., ovvero in strutture dotate di sistemi di sicurezza propri e centralizzati.

In caso di incidenti stradali di dipendenti durante i viaggi comandati per servizio, l'Azienda si impegna ad accollarsi le spese per i danni materiali subiti dall'autovettura di proprietà che non trovino copertura assicurativa, secondo i criteri e le modalità aziendali in atto. Per il rimborso di tali danni, gli stessi devono essere preventivamente accertati dall'Azienda.

L'Azienda si impegna, inoltre, a comunicare al lavoratore l'approssimarsi della scadenza del periodo di c.d. "comporto" contrattualmente previsto in materia di malattia, al fine di consentire al lavoratore medesimo di esercitare l'opzione per gli eventuali periodi di aspettativa previsti.

Ai fini degli inquadramenti previsti nel C.I.A., l'Azienda comunicherà a tutti i dipendenti interessati, ove non già provveduto, l'adibizione al rispettivo incarico.

Per l'individuazione delle posizioni di Cassiere Collettore e Coordinatore Uffici Centrali, l'Azienda fornirà alle OO.SS. competenti con cadenza semestrale informazioni e documentazione idonei 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.

Con riferimento al vigente CCNL ed alla Legge n. 125/91, l'Azienda ed i rappresentanti delle OO.SS. si incontreranno su richiesta delle Parti sul tema delle "pari opportunità" per il personale femminile e maschile, al fine di formulare considerazioni e proposte in materia.

#### **DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.**

Le OO.SS., tenuto conto della condivisa esigenza di addivenire con tempestività all'auspicata unificazione dei Fondi Aziendali di Assistenza Sanitaria, prendono atto della disponibilità dell'Azienda, per il raggiungimento del fine di cui sopra, a valutare le condizioni per un eventuale intervento straordinario ed eccezionale anche di natura finanziaria a titolo forfettario, subordinato all'esito della definitiva unificazione dei predetti Fondi, ferme restando, naturalmente, le attuali misure contributive.

Letto, confermato e sottoscritto in Brescia il 22 gennaio 2002.

#### **BANCO DI BRESCIA SPA**

**FABI    FIBA/CISL    FISAC/CGIL    UILCA    SINDIRIGENTICREDITO**

Brescia, 22 gennaio 2002

**Spettabili  
Organizzazioni Sindacali  
FABI  
FIBA/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
SINDIRIGENTICREDITO  
Banca Lombarda  
Banco di Brescia Spa  
Lombarda Sistemi e Servizi Spa**

Con riferimento al Verbale di Intesa sottoscritto con codeste spettabili OO.SS. in data odierna, si precisa quanto segue:

- in conseguenza dell'attuazione degli Accordi 10.09 e 9.11.2001, a richiesta delle Parti, entro il mese di aprile 2002, si procederà ad un incontro per la verifica degli effetti sugli organici derivanti dall'attuazione del "*Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito*";
- in materia di prestazioni significativamente eccedenti il normale orario di lavoro per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, le Aziende comunicheranno alle OO.SS. entro la fine del mese di febbraio 2002 criteri e modalità che verranno adottati per la corretta applicazione delle previsioni di cui all'art. 71 CCNL 11.07.99, secondo le indicazioni fornite alle OO.SS. in data odierna.

Si comunica inoltre che il tasso creditore del conto corrente speciale del Personale in servizio ed in quiescenza viene ridotto con decorrenza 1.01.2002 al 2%, con conseguente passaggio del tasso debitore al 2,50% e adeguamento degli altri tassi ad esso collegati; a far tempo dalla stessa data il tasso relativo al Mutuo Casa Primaria viene ridotto al 3,50%.

Distinti saluti.

**BANCA LOMBARDA SPA**

**BANCO DI BRESCIA SPA**

**LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA**