

VERBALE DI INTESA

Il giorno 18 marzo 2006

tra

la Banca Lombarda SpA (in breve BLH)

e

le Organizzazioni Sindacali 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 6.11.2002, 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 eventuali 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 6.11.2002. In luogo ed in sostituzione del predetto importo, il dipendente avrà facoltà di optare per un premio costituito da Euro 2.300,00 in retribuzione oltre ad un contributo straordinario alla propria posizione individuale costituita presso il Fondo Pensione complementare di appartenenza di Euro 400,00 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*), escluse eventuali componenti di natura straordinaria e non ricorrenti, 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. Le parti si incontreranno entro il 30.06.2006 per definire e condividere lo schema per la determinazione dell'*indicatore* tenuto conto dei criteri sopraindicati. 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 la Banca Lombarda in applicazione dell'art. 1 del Contratto Integrativo Aziendale 6.11.2002, 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 6.11.2002.

3. INQUADRAMENTI

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Verbale vengono individuati i seguenti inquadramenti:

- **Specialista presso i Comparti e gli Staff espressamente individuati dall'Azienda anche con funzione di coordinamento**

Colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro, viene inquadrato :

- nella 3Area Professionale 4° Livello.

3. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Restano ad ogni effetto valide e richiamate le previsioni di cui al Contratto Integrativo Aziendale 6.11.2002 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 6.11.2002, 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 18 marzo 2006.

BANCA LOMBARDA SPA

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

DIRCREDITO/FD

VERBALE DI INTESA

Il giorno 18 marzo 2006

tra

la Banca Lombarda SpA (in breve BLH)

e

le Organizzazioni Sindacali 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 6.11.2002, 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: Cifra fissa pari 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 6.11.2002.

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 6.11.2002 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 6.11.2002, si intendono ad ogni effetto valide e richiamate le disposizioni del vigente CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto in Brescia, il 18 marzo 2006.

BANCA LOMBARDA SPA

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

DIRCREDITO/FD

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;
- 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 e che non debbano essere consentiti comportamenti difformi o non coerenti con i valori di cui sopra;
- 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 azialmente piena coerenza tra detti principi ed i comportamenti assunti ad ogni livello della struttura, al fine di rafforzare lo spirito di squadra, la collaborazione, la fiducia e la coesione tra tutti i collaboratori;
- 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; 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, ponendo nel contempo la massima attenzione alla formazione, quale leva indispensabile per consentire la crescita delle Risorse interne, ad ogni livello, e la loro valorizzazione professionale;
- 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.

Brescia, 18 marzo 2006

BANCA LOMBARDA SpA

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

DIRCREDITO/FD

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

Brescia, 18 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[^] Area 3[°] Livello con almeno quindici anni di permanenza nel grado e trent'anni di permanenza nella categoria della 3[^] Area, al compimento del 30[°] 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:
- 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.

BANCA LOMBARDA SpA