

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1 marzo 2007, in Bergamo, tra

Banche Popolari Unite scpa,

e

La Delegazione Sindacale Aziendale della DIRCREDITO La
Delegazione Sindacale Aziendale della FAB I La
Delegazione Sindacale Aziendale della FALCRI La
Delegazione Sindacale Aziendale della FIBA-CISL La
Delegazione Sindacale Aziendale della FISAC-CGIL La
Delegazione Sindacale Aziendale della UILCA

si conviene quanto segue

Art.1

Unificazione Contrattuale

Con il presente rinnovo contrattuale le Parti intendono portare a compimento il processo di unificazione delle diverse normative di radice aziendale sinora applicate ai Dipendenti di BPU Banca, in attuazione a quanto previsto nelle lettere di BPU Banca del 12 agosto 2003 e del 18 febbraio 2006.

Pertanto, le Parti si sono accordate affinché, con decorrenza dalla data odierna, valga quanto sotto specificato.

- a) Viene introdotto il principio dell'unica disciplina aziendale applicabile a tutto il Personale di BPU Banca, senza più alcuna diversificazione in relazione alla Banca di provenienza del Dipendente; l'unificazione è preceduta dalla preliminare operazione di razionalizzazione di cui al successivo punto b).
- b) Le Parti hanno convenuto sull'opportunità di adottare, nel processo di unificazione dei contratti, un preliminare momento di razionalizzazione della normativa volto a confermare al Personale oggi in servizio il beneficio di riconoscimenti che affondano le proprie radici nelle peculiarità storiche, organizzative e gestionali della Banca da cui proviene, e di cui il singolo Dipendente fosse eventualmente titolare alla data odierna.

Alla luce di quanto sopra, viene preliminarmente introdotto, a favore del Personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo, un "Assegno ex unificazione CIA" nel quale confluiscono, per ogni Dipendente, le voci retributive tra quelle indicate al successivo art. 2 di cui egli fosse personalmente titolare alla data odierna.

E' pertanto espressamente confermato che l'Assegno ex unificazione CIA trova applicazione e

può essere riconosciuto ai soli Dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo, per i quali esso avrà importi differenziati, essendo questi condizionati sia dalla provenienza aziendale del soggetto interessato, sia dalla sua titolarità o meno delle voci retributive tra quelle indicate al successivo art. 2.

In via contestuale a quanto sopra, le voci retributive confluite nell'Assegno ex unificazione CIA cessano di appartenere alla normativa aziendale di BPU Banca, e conseguentemente verranno a partire da oggi disapplicate.

- c) Si concorda espressamente che, quale unica disciplina aziendale applicabile a tutto il Personale di BPU Banca senza distinzione, viene adottata interamente e complessivamente la normativa aziendale già oggi in vigore per i Dipendenti di radice aziendale ex BPB, con le integrazioni del presente Accordo.

Viene conseguentemente convenuto che per il Personale di provenienza ex BPCI ed ex BPLV, cui viene oggi applicata la normativa di radice aziendale ex BPCI, quest'ultima verrà interamente e complessivamente sostituita dalla intera normativa di cui sopra.

A tale principio potrà farsi eccezione esclusivamente sulla base di espresso Accordo tra le Parti.

Art.2

Assegno ex unificazione CIA

Alla luce e in applicazione dei principi indicati al precedente articolo 1 viene istituito un assegno aziendale denominato nel cedolino-paga, a seconda della radice aziendale del Personale interessato, "assegno ex BPB-CV", "Assegno ex BPCI" oppure "Assegno ex BPLV" (per brevità, nel presente Accordo, denominati anche "assegno ex unificazione CIA" con significato cumulativo) da erogarsi mensilmente (per 12 mensilità) secondo le modalità e le condizioni di seguito indicate.

Personale interessato

L'assegno ex unificazione CIA verrà riconosciuto al Personale alle dipendenze di BPU Banca alla data di sottoscrizione del presente Accordo.

A tale fine, si individuano le seguenti famiglie di Dipendenti di BPU Banca (di seguito, per brevità, semplicemente "Famiglia"):

Famiglia a) Personale ex BPB-CV (comprensiva del Personale assunto da BPU Banca dopo la data del 1/7/2003)

Famiglia b) Personale ex BPCI già in servizio alla data del 30 novembre 1999 e attualmente in servizio presso Unità Organizzative di BPU Banca site in Bergamo

Famiglia c) Personale ex BPCI in servizio dopo la data del 30 novembre 1999 e attualmente in servizio presso Unità Organizzative di BPU Banca site in Bergamo

Famiglia d) Personale ex BPCI già in servizio alla data del 30 novembre 1999 e attualmente in servizio presso Unità Organizzative di BPU Banca site in comune diverso da Bergamo

Famiglia e) Personale ex BPCI in servizio dopo la data del 30 novembre 1999 e attualmente in servizio presso Unità Organizzative di BPU Banca site in comune diverso da Bergamo

Famiglia f) Personale ex BPLV già in servizio alla data del 30 novembre 1999 e attualmente in servizio presso Unità Organizzative di BPU Banca site in Bergamo

Famiglia g) Personale ex BPLV in servizio dopo la data del 30 novembre 1999 e attualmente in servizio presso Unità Organizzative di BPU Banca site in Bergamo

Famiglia h) Personale ex BPLV già in servizio alla data del 30 novembre 1999 e attualmente in servizio presso Unità Organizzative di BPU Banca site in comune diverso da Bergamo

Famiglia i) Personale ex BPLV in servizio dopo la data del 30 novembre 1999 e attualmente in servizio presso Unità Organizzative di BPU Banca site in comune diverso da Bergamo

Voci retributive e modalità di calcolo

Per ognuna delle famiglie di Dipendenti sopra individuate, le voci retributive che vengono consolidate nell' "assegno ex unificazione CIA" - con le relative percentuali e misure di consolidamento - sono indicate nella tabella che segue:

Famiglia	Premio ad personam	Premio aziendale 2005	Assegno aziendale QD 1 ⁰ -2 ⁰ liv	Differenza annua ticket pasto	Premio rendimento extra
Famiglia a)	100%	25%	100%	-	-
Famiglia b)	-	10%	-	€ 583,00 (€2,65*220gg)	100%
Famiglia c)	-	10%	-	€ 583,00 (€2,65*220gg)	-
Famiglia d)	-	10%	-	-	100%
Famiglia e)	-	10%	-	-	-
Famiglia f)	-	10%	-	€ 583,00 (€2,65*220gg)	100%
Famiglia g)	-	10%	-	€ 583,00 (€2,65*220gg)	-
Famiglia h)	-	10%	-	-	100%
Famiglia i)	-	10%	-	-	-

L'individuazione delle voci retributive da consolidare nell'assegno ex unificazione CIA e dei relativi importi - ad esclusione del valore del consolidamento del ticket pasto, per il quale è già determinato in tabella il criterio di calcolo valido per il Personale ex BPCI e ex BPLV interessato - avverrà:

- sulla base dell'inquadramento in essere alla data del 01/03/2007
- sulla base degli importi tabellari relativi all'anno 2006
- per il solo premio aziendale, sulla base degli importi tabellari "base" - ossia privi delle maggiorazioni correlate agli scatti di anzianità - relativi all'anno 2005.

Pertanto, in applicazione di quanto sopra si procederà al calcolo degli importi di tali voci retributive (ad esclusione del ticket pasto) sulla base dell'inquadramento in essere alla data del 01/03/2007 Tali importi costituiranno quindi la base per la determinazione dell'ammontare dell'assegno ex unificazione CIA.

Il criterio di calcolo sopra delineato conduce alla determinazione di importi relativi alle voci retributive da consolidare superiori o uguali - e comunque mai inferiori - a quelli percepiti dal Lavoratore nel corso del 2006.

Importo dell'assegno mensile

Per ogni famiglia di Personale come sopra individuata, il calcolo dell'ammontare mensile dell' "assegno ex unificazione CIA" avverrà:

- individuando, per ogni livello in cui è inquadrato il Personale, l'importo relativo a ciascuna voce retributiva da consolidare nell'assegno in parola, in applicazione delle regole sopra indicate e delle percentuali di consolidamento riportate in tabella;
- maggiorando gli importi relativi alle voci retributive come sopra individuate

del:

- 15% le voci retributive confluite nell'"assegno ex BPB-CV";
- 10% le voci retributive confluite nell'"assegno ex BPCI" e nell'"assegno ex BPLV".

Per il Personale appartenente al 3^o e 4^o livello retributivo dei Quadri Direttivi, l'importo annuo della maggiorazione non può risultare inferiore a € 300,00 annui.

~ sommando gli importi annui delle voci retributive da consolidare con la maggiorazione come sopra determinata e dividendo l'ammontare così ottenuto per 12 mensilità.

Rivalutazione dell' "assegno ex unificazione CIA"

A decorrere dall'anno 2008, l'importo dell' "assegno ex unificazione CIA" verrà rivalutato annualmente in base all'indice ISTAT "dei prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati" incrementato di 0,5 punti percentuali.

Computabilità ai fini del TFR e della previdenza complementare

L'assegno ex unificazione CIA è computabile ai fini del TFR e della previdenza complementare.

Part-time e assenze

L' "assegno ex unificazione CIA" è rapportato alla prestazione lavorativa a tempo parziale ed è proporzionalmente ridotto in caso di assenze non retribuite.

Modalità e decorrenza di erogazione

L'assegno verrà erogato a partire dal mese di aprile 2007.

Unitamente alla prima erogazione saranno altresì corrisposti gli arretrati relativi ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2007 calcolati tenendo conto della periodicità annuale o mensile delle voci che hanno concorso a determinare l'assegno ex unificazione CIA.

Con riferimento alla quota consolidata di premio aziendale, confluita nell'assegno ex unificazione CIA, le Parti hanno convenuto di adottare il criterio di competenza. Pertanto, entro il prossimo mese di aprile, sarà corrisposta un'ulteriore apposita erogazione Una Tantum, di importo pari alla stessa quota consolidata, a copertura dell'anno 2006.

Dinamicità di carriera

In caso di promozione, disposta con decorrenza dal 01/04/2007, l'importo dell' "assegno ex unificazione CIA" viene maggiorato del 10%.

Tale maggiorazione, pari al 10%, verrà inoltre riconosciuta:

- 1) ai Dipendenti appartenenti alle Aree Professionali, decorsi 3 anni dalla data di maturazione dell'ultimo scatto di anzianità e comunque non prima di 3 anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo
- 2) con decorrenza 1/1/2008 ai Dipendenti con un'anzianità di almeno 5 anni nei primi 2 livelli

retributivi dei Quadri Direttivi.

Voci consolidate nell'assegno ex unificazione CIA

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, le voci retributive "Premio ad personam", "Assegno aziendale QD1 e QD2" e "Premio di rendimento extra standard", confluite nell'assegno ex unificazione CIA secondo le modalità sopra individuate, cesseranno di essere corrisposte e le relative norme aziendali istitutive cesseranno di essere applicate.

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione all'Assegno ex unificazione CIA, la Banca garantisce la conservazione dell'importo economico dell'assegno in tutti i casi di operazioni societarie all'interno del Gruppo. In caso di cessione di ramo d'azienda, la Banca si adopererà per procurare che l'eventuale acquirente si impegni a mantenere ai Dipendenti interessati il trattamento complessivo.

Art.3

Indennità ex ristrutturazione CIA

Dalla data di stipulazione del presente Accordo, la voce retributiva "indennità ex ristrutturazione CIA" cesserà di essere erogata e la relativa norma aziendale istitutiva cesserà di essere applicata.

Con pari decorrenza, per il solo Personale di BPU Banca già beneficiario della voce retributiva "indennità ex ristrutturazione CIA", l' "assegno ex BPB-CV" verrà mensilmente incrementato di un importo pari a 1112 (un dodicesimo) dell'ammontare annuo della soppressa "indennità ex ristrutturazione CIA". Per la determinazione di tale importo si farà riferimento:

- all'inquadramento in essere alla data del 0110312007;
- agli importi tabellari relativi all'anno 2006 della voce retributiva soppressa.

Con le competenze del prossimo mese di aprile saranno altresì corrisposti - con assegno una tantum - i necessari conguagli rivenienti dalla distribuzione su 12 mensilità di quest'ultimo incremento rispetto alla precedente articolazione su 13 mensilità della voce retributiva "indennità ex ristrutturazione CIA".

Art.4

Avvicinamento alla residenza

La Banca conferma l'impegno ad esaudire le richieste di avvicinamento alla residenza presentate dai Dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e riserverà particolare attenzione a quelle presentate per iscritto da coloro che prestano servizio da almeno due anni presso unità organizzative distanti più di 40 km (A>R) dalla residenza.

L'avvicinamento alla residenza può comportare l'adibizione a mansioni nuove o diverse da quelle espletate nell'unità organizzativa di provenienza, purché proprie dell'Area Professionale di appartenenza.

La Banca comunica entro tre mesi per iscritto e in modo motivato la propria impossibilità a prendere in carico la domanda nel caso che:

- nelle u.o. di destinazione non vi siano mansioni dell'Area Professionale del richiedente;

- l'interessato sia addetto a mansioni con elevato contenuto tecnico-specialistico, non utilizzabili nelle u.o. di destinazione;
- vi siano particolari ed eccezionali motivi che non consentano il trasferimento del Dipendente.

L'Azienda segnala periodicamente alle RSA il numero di domande non soddisfatte.

Salvo che sia ricorso uno dei casi di cui sopra, trascorsi due anni dalla presentazione della richiesta senza che la Banca abbia potuto attuare il trasferimento, viene riconosciuta un'indennità mensile, per 12 mensilità, non computate nel calcolo del TFR, secondo la seguente tabella:

- fascia 40-45 km AIR: euro 75
- fascia 46-55 km AIR: euro 85
- fascia 56-65 km AIR: euro 100
- fascia 66-80 km AIR: euro 125
- fascia 81 - 100 km AIR: euro 155
- oltre 100 km AIR: euro 185

Qualora il Lavoratore non accetti il trasferimento disposto dall'azienda presso una u.o. situata a non più di 40 km (AR) dalla residenza o, in mancanza di questa, presso una delle u.o. più vicine, decorre un nuovo periodo di due anni prima della maturazione del diritto alla indennità.

La corresponsione delle indennità decorre dal mese successivo al raggiungimento dei due anni dalla data di presentazione della domanda.

L'indennità non spetta in caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie

- malattia o a maternità (limitatamente ai periodi di astensione obbligatoria) e la sua corresponsione cessa con il venir meno dei motivi che la giustificano.

Nell'ambito dei comuni con più di 500.000 abitanti e per le frazioni di montagna, la Banca terrà in particolare considerazione le richieste di avvicinamento alla residenza.

Norma transitoria

Con riferimento al solo Personale già destinatario della disciplina in oggetto prima della sottoscrizione del presente accordo, restano confermate le domande già eventualmente presentate e le relative decorrenze.

Art.5 Mobilità

Gli importi della indennità una tantum da erogare in unica soluzione in caso di trasferimento ad un punto operativo più distante dalla residenza del Dipendente rispetto all'attuale sede di lavoro, vengono così definiti:

1 ^A fascia	da 35 a 45 km	andata e ritorno	1.900,00 Euro
2 ^A fascia	da 46 a 55 km	andata e ritorno	2.200,00 Euro
3 ^A fascia	da 56 a 65 km	andata e ritorno	2.500,00 Euro

4 ^A fascia	da 66 a 80 km	andata e ritorno	3.200,00 Euro
5 ^A fascia	da 81 a 100 km	andata e ritorno	3.800,00 Euro

Gli importi sopra citati sono maggiorati del 10% per i Dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

La distanza viene calcolata in base al tragitto piU breve tra l'indirizzo della residenza del Lavoratore

- l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

L'indennità viene corrisposta per tutti i trasferimenti (sia quelli disposti dalla Banca che quelli effettuati in seguito alla richiesta del Dipendente) dopo che siano trascorsi 3 mesi dall'effettivo trasferimento del Dipendente e a condizione che lo stesso rimanga assegnato all'unità organizzativa di destinazione.

In caso di ulteriore trasferimento nei 12 mesi successivi spetta al Dipendente l'eventuale conguaglio per passaggio di fascia.

L'indennità non spetta in caso di:

- trasferimenti nell'ambito dello stesso comune, salvo quanto indicato nell'ultimo capoverso;
- trasferimenti effettuati per corsi o stages;
- erogazione di analoga indennità nei 12 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo dell'indennità previste per la 4^A e 5^A fascia si considerano anche le variazioni in aumento o in riduzione delle distanze - non inferiori a 3 km - determinate da spostamenti della sede di lavoro disposti all'interno del medesimo comune.

Art.6 Grande Mobilità

Gli importi delle indennità mensili da corrispondere per trasferimenti che comportano un allontanamento di oltre 50 km (solo andata) dalla residenza, o dalla Filiale piU vicina alla residenza stessa se questa è piU prossima alla attuale sede di lavoro, e a condizione che il dipendente non usufruisca dei mezzi di trasporto collettivi messi a disposizione dalla Banca, vengono così fissati:

Oltre 100 e fino a 150 km andata e ritorno	700,00 Euro
Oltre 150 e fino a 200 km andata e ritorno	1.000,00 Euro, e se necessario, l'alloggio
Oltre 200 km andata e ritorno	1.300,00 Euro, oltre alloggio e viaggio settimanale a/r con mezzi pubblici (aereo compreso).

Per il Personale che utilizza i mezzi di trasporto collettivi messi a disposizione dalla Banca, vengono fissati i seguenti importi mensili:

Oltre 100 e fino a 150 km andata e ritorno	630,00 Euro
Oltre 150 e fino a 200 km andata e ritorno	853,00 Euro, e se necessario, l'alloggio

Oltre 200 km andata e ritorno

1.080,00 Euro, oltre alloggio e viaggio settimanale a/r con mezzi pubblici (aereo compreso).

La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo della residenza del Lavoratore

- dall'indirizzo della Filiale più vicina alla residenza stessa se questa è più prossima alla attuale sede di lavoro, e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

L'indennità viene corrisposta per 12 mensilità, con decorrenza dal giorno del trasferimento e non è computata nella retribuzione utile al calcolo del TFR.

L'indennità non spetta in caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie

- malattia o a maternità (limitatamente ai periodi di astensione obbligatoria) e la sua corresponsione cessa con il venir meno dei motivi che la giustificano.

Ai fini del calcolo dell'indennità di grande mobilità, si considerano anche le variazioni in aumento o in riduzione delle distanze - non inferiori a 3 km - determinate da spostamenti della sede di lavoro disposti all'interno del medesimo comune.

Art.7

Tratta VA-MI-BC

Al Personale BPU che si trovi in mobilità territoriale sulla tratta VA-MI-BG a seguito di un trasferimento disposto da una unità organizzativa della provincia di VA o MI a BG se:

- ricorre il presupposto dell'allontanamento di oltre 50 km dalla residenza (presupposto per l'erogazione dell'indennità di grande mobilità ai sensi del presente accordo);
- non ha beneficiato dei trattamenti di mobilità previsti dagli accordi del 25/6/1992 e del 7/7/1995,

verrà riconosciuta l'indennità mensile di € 630,00 a condizione che non abbia in assegnazione un'auto aziendale e assorbendo l'eventuale trattamento ad personam assegnato per la stessa motivazione.

Art.8

Rimborsi Chilometrici

Ai Dipendenti che, in caso di invio in missione temporanea da parte della Banca, sono stati autorizzati ad utilizzare la propria auto, vengono riconosciuti i rimborsi chilometrici determinati

secondo il metodo di calcolo di seguito concordato:

- individuazione di due categorie di autovetture: uno composto da cinque auto alimentate a benzina (1) e l'altro composto da cinque auto alimentate a gasolio (2)
 1. - Alfa1591.816V140cv
 - Fiat Croma 1.8 16V 140 cv
 - VW Golf plus 1.6
 - VWPassat1.6102cv
 - Citroen C3 1.1 60cv elegance
 2. - Fiat Punto 1.3 16V M.jet dynamic
 - Fiat Croma 1.9 M.jet
 - Alfa 159 1.9jtdm
 - VW Golf 2.0 16V TDI 4 motion
 - VWPassat2.0TDI 170 cv
- utilizzo degli importi di rimborso chilometrico individuati dalle "tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'ACI (Automobile Club d'Italia) - Art. 3, comma 1, del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;

Il rimborso da riconoscere ai Dipendenti che utilizzano la propria auto per motivi di servizio sarà pari alla media dei rimborsi previsti dalla sopra citate tabelle ACI per ognuno dei due gruppi di automobili individuati.

Tali importi saranno poi ricalcolati annualmente, in coerenza con l'aggiornamento delle stesse tabelle ACI.

Alla data odierna i rimborsi calcolati come sopra ammontano a:

- 0,49 € per km per le auto a benzina
- 0,45 € per km per le auto a gasolio

I nuovi importi dei rimborsi chilometrici di cui sopra verranno corrisposti per le missioni in pagamento a decorrere dal 1/3/2007.

Art.9

Borse di studio a favore dei figli dei Dipendenti, anche in quiescenza e beneficiari delle

prestazioni del Fondo di solidarietà

Beneficiari delle borse di studio sono i figli (o equiparati) studenti a carico (secondo il criterio per l'individuazione dei titolari degli assegni familiari) dei Dipendenti in servizio, degli ex Dipendenti beneficiari delle prestazioni del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione professionale del Personale del credito" o del Personale direttamente collocato in quiescenza dalla Banca o deceduto.

Per Studenti Si intendono coloro che risultano iscritti e frequentano:

- corsi regolari di studio riconosciuti in Scuole di istruzione primaria o Secondaria o di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- corsi regolari di studio universitario presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree o diplomi universitari validi ad ogni effetto di legge, compresi i diplomi di Specializzazione universitari.

Le Borse di studio possono essere concesse per un numero di volte non superiore a quello degli anni di durata del corso legale di studi previsto dai rispettivi ordinamenti scolastici.

Il riconoscimento della Borsa di studio subordinato alla condizione che il beneficiario non percepisca altra borsa di studio analoga, salvo quelle erogate dalla Pubblica Amministrazione.

Le Borse di studio vengono riconosciute per i seguenti importi annuali e con le seguenti condizioni per il riconoscimento:

Scuola	Borsa di studio	Borsa di studio con merito	ridotta	Fuori Comune
1) Elementare	150,00€	-	-	-
2) Media inf.	300,00€	350,00€	-	-
3) Media sup.	400,00€	550,00€	140,00 €	+ 100,00€
4) Università	450,00€	750,00€	160,00 €	+ 160,00€ Aumentati a 300€ per distanze superiori a 100 km (solo andata) dalla residenza

Scuola	Borsa di studio	Borsa di studio con merito	ridotta
1) Elementare	promozione	-	-
2) Media inf.	promozione	promozione con distinto/ottimo	-
3) Media sup.	promozione senza debiti formativi	promozione con media di almeno 7/10 (esclusi voti per religione, condotta e ed. fisica)	promozione con debito formativo
4) Università	ottenimento di almeno il 60% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta	ottenimento di almeno il 80% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta	studente iscritto per la prima volta che non abbia raggiunto il 60% dei crediti formativi previsti per il primo anno

Le borse di studio vengono riconosciute, direttamente al figlio studente, dopo la fine dell'anno scolastico o accademico di riferimento, nei mesi di seguito indicati:

- mese di novembre: Scuola elementare, Scuola media inferiore e Scuola media Superiore;
- mese di maggio: università.

Art. 10
Provvidenze per motivi di studio

- A) Ai Lavoratori che conseguano per una sola volta dopo l'assunzione il diploma di scuola media superiore o il diploma di laurea vengono corrisposte le provvidenze di seguito indicate:
- € 700,00 al conseguimento del diploma di scuola media superiore conseguita in servizio;
 - € 1.300,00 al conseguimento in servizio del diploma di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM3/11/1999, n. 509.

Dette provvidenze vengono erogate il mese seguente alla consegna della documentazione a comprova del titolo di studio conseguito.

- B) Ai Dipendenti iscritti alle scuole medie superiori e che hanno superato un anno di corso, esclusi coloro che hanno conseguito la maturità nell'anno considerato, viene erogato un premio di € 500.

Ai Dipendenti iscritti a corsi di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509 a condizione che abbiano raggiunto almeno il 60% dei crediti formativi previsti dal Piano di studi per l'anno in corso, viene erogato un premio di €650.

- C) Ulteriori provvidenze a sostegno della frequenza:

- € 103 al Dipendente che, indipendentemente dalla promozione, abbia frequentato con regolarità un anno di studio di scuola media superiore;
- € 310 al Dipendente che, indipendentemente dalla percentuale di crediti formativi raggiunti, dichiara di essere iscritto a corsi di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509.

Dette provvidenze vengono erogate nel mese di dicembre e si sommano a quelle dei precedenti punti A) oppure B).

Art. 11

Indennità di turno

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL l'Azienda applicherà i seguenti trattamenti:

- viene confermata la durata dei turni in 7 ore e 25 minuti e la collocazione della pausa di 30 minuti alla fine del turno;
- l'indennità di turno prevista dall'art. 93 CCNL 12/2/2005 viene corrisposta anche nel caso di turni collocati all'interno del nastro orario extra standard;
- nel rispetto dell'orario settimanale di lavoro di 36 ore previsto per i turnisti dall'art. 93 CCNL 12/2/2005 viene concordata, per i turnisti inquadrati nelle Aree Professionali, una riduzione d'orario di lavoro da aggiungere alla spettanza annuale delle ferie; tali accrediti vengono effettuati il 1^A gennaio di ogni anno sulla base dei turni effettuati l'anno precedente. La misura della riduzione è calcolata nel seguente modo:

tipologia	orario 1giorna~iero	giorni lavorativi	orario 1settimanale	riduzione giornaliera
-----------	------------------------	-------------------	------------------------	--------------------------

turnista	6oree55min.	5	34oree35min.	
pausa	30 min.	5	2 ore e 30 min	
orario complessivo			37 ore e 5 min.	

riduz. su 1previsione CCNL (36 h)			- 1 ora e 5 min.	13 min.
Banca delle ore			30 min.	6 min
differenza turnisti				7 min.

- l'indennità di turno diurno prevista dal CCNL viene aumentata a 5,50 Euro per i turni effettuati a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo;
- l'indennità di turno notturno prevista dal CCNL viene aumentata a 60,00 Euro per i turni effettuati a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo;
- il compenso forfettario da erogarsi nei casi in cui la collocazione del turno preveda la necessità dell'utilizzo dell'automobile per raggiungere il posto di lavoro, è fissato a 8,00 Euro;
- in occasione di turni effettuati nelle giornate di sabato e domenica verrà corrisposto il buono pasto nella misura corrispondente a quella percepita dai Dipendenti che prestano servizio in unità organizzative site in comuni non dotati di mensa aziendale.

L'eventuale richiesta di passaggio a mansioni con un orario di lavoro diurno, qualora presentata dopo 5 anni dalla adibizione individuale, e comunque non prima di 3 anni dall'entrata in vigore del presente accordo, viene accolta dalla Banca per quanto possibile entro i 6 mesi e comunque al massimo entro i 12 mesi successivi, con eventuale trasferimento ad altra unità organizzativa. Il termine di 12 mesi è impegnativo solo se il numero di richieste presentate negli ultimi 12 mesi non supera il 10% del numero complessivo degli addetti ai turni. In caso di presentazione di più richieste di trasferimento contemporaneamente, verrà data la precedenza a coloro che da più tempo sono addetti ai turni.

Norma transitoria

Fermo restando quanto sopra, le Parti convengono che nelle unità organizzative di Milano, presso le quali sono effettuati turni di durata diversa da quella prevista nel presente articolo, restano in vigore i turni attuali.

Le Parti si incontreranno entro il 30 settembre 2007 per esaminare eventuali problematiche applicative proprie del contemperamento con la normativa in essere.

Art.12 Guardie

Si conferma lo schema di turnazione dell'orario di lavoro che prevede una prestazione lavorativa

giornaliera di 8 ore, comprensiva della pausa di 30 minuti, così articolato:

- 4 mattine + 2 riposi;
- 3 notti + 2 riposi;
- 5 pomeriggi + 2 riposi.

Si concorda che per i Lavoratori che effettuano servizi di guardiania e vigilanza:

- viene attribuito l'inquadramento al 1^A livello retributivo della 2^A Area Professionale;
- l'orario di lavoro settimanale è fissato in 36 ore, come per i turnisti della 2^A Area professionale; detta equiparazione viene verificata annualmente confrontando la somma delle ore di lavoro dei turni ordinari con la somma delle ore previste per i lavoratori succitati (36 ore X 52 settimane = 1.872 ore). La differenza sarà imputata, a discrezione del singolo Lavoratore, o alla spettanza ferie dell'anno successivo, o a compenso di guardiania da liquidare (maggiorazione del 30%).
- Le prestazioni in giornate festive verranno compensate mediante l'erogazione del compenso di guardiania per le ore effettivamente svolte, come di seguito maggiorate:

tipologia	trattamento
festività dal lunedì al venerdì	compenso orario maggiorato del 30%
festività al sabato	corresponsione della sola maggiorazione del 30%
festività in domenica 40%)	già previsto compenso per orario domenicale (maggiorazione del

- I turni straordinari effettuati in caso di sostituzione di altro Dipendente, nonché le ore eccedenti l'orario giornaliero previsto, vengono retribuite mediante corresponsione dell'indennità di guardiania (maggiorazione 30%);
- l'indennità di turno diurno prevista dal CCNL viene aumentata a 5,50 Euro per i turni effettuati a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo;
- l'indennità di turno notturno prevista dal CCNL viene aumentata a 60,00 Euro per i turni effettuati a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo;
- il compenso forfettario da erogarsi nei casi in cui la collocazione del turno preveda la necessità dell'utilizzo dell'automobile per raggiungere il posto di lavoro, è aumentato a 8,00 Euro.
- e inoltre fornito gratuitamente, negli orari dei turni effettuati, il posto auto nelle vicinanze della sede di lavoro.
- in occasione di turni effettuati nelle giornate di sabato e domenica verrà corrisposto il buono pasto nella misura corrispondente a quello percepito dai Dipendenti che prestano servizio in unità organizzative site in comuni non dotati di mensa aziendale.

Art. 13

Reperibilità ordinaria

Oltre a quanto riconosciuto dal CCNL 12/2/2005, vengono corrisposti al Personale in reperibilità i

seguenti trattamenti:

Aree Professionali:

- indennità aggiuntiva di intervento pari a 35,00 Euro;
- in caso di intervento a seguito di reperibilità la sommatoria complessiva di quanto previsto dal CCNL a titolo di reperibilità, di indennità aggiuntiva di intervento, e di lavoro straordinario, non può essere inferiore a 65,00 €.

Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo:

- indennità aggiuntiva di intervento pari a 35,00 Euro;
- in caso di intervento a seguito di reperibilità la sommatoria complessiva di quanto previsto dal CCNL a titolo di reperibilità, e di indennità aggiuntiva di intervento, non può essere inferiore a 65,00 €.

Art. 14

Intervento spot richiesto extra reperibilità

Al Dipendente inquadrato nelle Aree Professionali o nel 1° e 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi, cui venga richiesto un intervento senza che si trovi in reperibilità, in caso di situazioni di emergenza o particolari, viene corrisposta un'indennità di 35,00 €, da aggiungersi ai riconoscimenti previsti dal CCNL.

Art. 15

Prestazioni e reperibilità in giornate sensibili

Premesso che per "giornate sensibili" si intendono il 1° gennaio, il giorno di Pasqua, il giorno di Natale, il 31 dicembre dopo le 19,15 (orario extra-standard), la Banca riconosce ai Dipendenti impegnati in lavori diversi da quelli di guardiania e sorveglianza - in aggiunta al compenso per lavoro straordinario e alle eventuali indennità di reperibilità e intervento - il seguente trattamento:

1) Ulteriore riposo compensativo:

- riposo compensativo in misura corrispondente ad un'ora per ogni ora di prestazione lavorativa (servizio effettivo in Banca); le ore di riposo così totalizzate vengono sommate alla spettanza di ferie se non complessivamente inferiori all'orario giornaliero di lavoro (7 ore e 30 minuti), mentre gli eventuali resti vengono liquidati in busta paga;

2) Rimborsi spese:

- viene riconosciuto il buono pasto nella misura in vigore nelle piazze in cui non vi è il servizio di mensa aziendale ai Dipendenti il cui orario comprenda, anche se solo parzialmente, l'intervallo di tempo intercorrente fra le ore 12 e le ore 14;
- i Dipendenti che per recarsi al lavoro utilizzano sempre l'auto, possono fare richiesta di

rimborso chilometrico (casa-Banca+ritorno);

- i Dipendenti che normalmente utilizzano i mezzi pubblici (treni, pullman in abbonamento), qualora questi vengano a mancare a causa delle festività oppure a causa dell'orario, possono richiedere il rimborso chilometrico (casa-Banca+ritorno) giustificando la richiesta con l'annotazione: "per mancanza dei mezzi pubblici normalmente utilizzati".

Qualora le unità organizzative interessate non dispongano di adeguati posti auto, il rimborso comprenderà anche il parcheggio.

3) Ulteriore riconoscimento economico:

Viene riconosciuto un gettone di 85,00 Euro (43,00 Euro per mezza giornata) elevata a 115,00 Euro (58,00 Euro per mezza giornata) per Quadri Direttivi.

Art. 16

Partecipazione a manifestazioni fieristiche

Con riferimento alla possibilità per la Banca di partecipare a manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stand), viene concordato che la Banca utilizzerà per quanto possibile il criterio della volontarietà e della turnazione, e che verranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

Rimborsi spese:

Pranzo	rimborso delle spese (pie di lista) documentate in supero del ticket pasto, se riconosciuto (ove non compete il trattamento di diaria ex CCNL)
Cena	rimborso delle spese (pie di lista) documentate (ove non compete il 1trattamento di diaria ex CCNL)
Utilizzo auto propria	rimborso chilometrico: la distanza sarà misurata dall'indirizzo della residenza, e maggiorata degli ulteriori chilometraggi ascrivibili alla eventuale necessità di recarsi presso l'unità organizzativa per motivi di servizio.

Competono inoltre i trattamenti indicati nella tabella che segue, differenziati in base all'appartenenza ad una delle Aree Professionali oppure alla categoria dei Quadri Direttivi:

	Aree Professionali	Quadri Direttivi
sabato e festività 1infrasettimanali	il Dipendente può comunque 1scegliere tra imputazione in banca delle ore oppure compenso per 2lavoro straordinario	compenso forfettario di 125,00 Euro, qualora la prestazione sia almeno pari a mezza giornata di 1lavoro

domenica	Vengono riconosciuti: - sia il compenso per lavoro straordinario; - sia il riposo compensativo.	Vengono riconosciuti, qualora la prestazione sia almeno pari a 2mezza giornata di lavoro: - sia un compenso forfettario di 3125,00 Euro; - sia il riposo compensativo.
----------	---	--

Art. 17
1 Banca telefonica

In sostituzione dell'indennità per settimana distribuita su 6 giorni lavorativi, cessata a seguito della riforma del CCNL, viene riconosciuta una indennità pari a 35,00 Euro (sostitutiva della precedente), non cumulabile con l'indennità di turno né con l'indennità di differimento orario di cui al 3° comma dell'art.92 CCNL, e ovviamente da rapportare agli orari part time. Tale indennità viene riconosciuta anche al Personale inquadrato tra i Quadri Direttivi.

Art. 18

2 Indennità di sostituzione

In caso di sostituzione effettuata mediante svolgimento effettivo, da parte del Quadro Direttivo di 1° e 2° livello retributivo, delle mansioni del Responsabile dell'Unità Organizzativa, la relativa indennità di sostituzione viene riconosciuta, indipendentemente dagli scatti di anzianità, nella misura fissa di € 50,00.

Art. 19

3 Buono pasto

Ai Lavoratori che consumano il pasto fuori casa in via continuativa spetta, in sostituzione di quanto previsto dal vigente CCNL e in conformità al regolamento aziendale, il buono pasto aziendale dell'importo indicato nella tabella di cui sotto, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio per il quale non venga corrisposto il trattamento di diaria.

La misura del buono da riconoscere ai Dipendenti appartenenti alle Aree Professionali e tutti i livelli dei Quadri Direttivi viene così rideterminata:

Località

Importi

Dipendenti di unità organizzative site in Bergamo o altro Comune dotato di mensa aziendale € 3,00 a decorrere dal 1/4/2007
€ 3,50 a decorrere dal 1/12/2007

Dipendenti di unità organizzative site in Comune non dotato di mensa aziendale € 6,30 a decorrere dal 1/4/2007
€ 7,00 a decorrere dal 1/12/2007

Il buono pasto spetta anche al Personale con contratto di lavoro a tempo parziale il cui orario comprenda, anche se solo parzialmente, l'intervallo di tempo intercorrente tra le ore 12,00 e le ore 14,00.

I buoni pasto:

- sono nominativi, non cedibili, non cumulabili, non commerciabili, non convertibili in denaro e devono essere firmati al momento dell'utilizzo;
- sono consegnati in via anticipata e sono utilizzabili esclusivamente presso gli esercizi convenzionati da società specializzate del settore individuate dalla Banca.

Art. 20

Contributo famiglie monoreddito

L'Azienda erogherà ai Dipendenti delle Aree Professionali e del 1° e 2^A livello retributivo dei Quadri Direttivi con famiglia monoreddito, un contributo annuo pari a € 250,00 per ogni figlio che abbia i requisiti che consentono di beneficiare delle prestazioni della "Polizza rimborso spese di cura per malattia e infortunio".

E' considerata monoreddito la famiglia che, oltre al reddito del Dipendente, non possiede altri redditi in misura superiore all'importo del trattamento minimo pensionistico maggiorato del 30% che siano riferibili al coniuge del Dipendente stesso in via diretta (stipendio o altro) o indiretta (pensione di reversibilità in caso di coniuge deceduto, assegno di mantenimento in caso di coniuge separato).

Il contributo monoreddito verrà erogato nel mese di gennaio di ciascun anno ai Dipendenti in servizio in tale mese; le condizioni che danno diritto all'erogazione devono essere presenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Art. 21

Permessi retribuiti

La Banca concederà permessi retribuiti di:

- 3 giorni, frazionabili anche a ore a fronte di domanda scritta, ad uno dei genitori per l'inserimento del figlio presso l'asilo nido o presso la scuola materna, se richiesto da queste strutture;

- 3 giorni in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica);
- 3 giorni per nascita o adozione di figli;
- 3 giorni anche frazionabili ad ore per l'assistenza all'intervento chirurgico di familiari conviventi o parenti di 1° grado, sorelle e fratelli anche se non conviventi e del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica);
- 1 giorno per ricovero urgente di familiari conviventi, parenti di 1° grado e del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica);
- 2 giorni ad uno dei genitori per ricovero in ospedale del figlio di età inferiore a 14 anni, indipendentemente dall'urgenza.
- 3 giorni annui anche frazionabili ad ore per cicli di terapie/riabilitazione in relazione a patologie documentate ed effettuate presso strutture pubbliche dietro specifica certificazione medica, con esclusione delle cure termali.

Art. 22

Permessi non retribuiti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL, su richiesta del Lavoratore interessato, la Banca si dichiara disponibile a concedere permessi non retribuiti fino ad un massimo di 6 mesi ai Lavoratori colpiti da lutti o gravi malattie documentate del coniuge, o convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) e dei parenti di 1° grado.

Su richiesta documentata verrà inoltre concessa una aspettativa non inferiore a 10 giorni lavorativi, frazionabili in due periodi, e non superiore a 3 mesi di calendario ripartiti in non più di quattro periodi, fruibile ogni 3 anni di servizio.

Dietro presentazione di richiesta documentata e compatibilmente con le esigenze del servizio, viene concessa una aspettativa per scopi umanitari a coloro che svolgono operazioni di soccorso in caso di calamità per un periodo di 3 mesi anche frazionabili nell'arco di tre anni.

Alla Lavoratrice madre o, in alternativa, al Lavoratore padre, viene riconosciuto il diritto di prolungare l'astensione dal lavoro, esaurito l'intero periodo di congedo parentale previsto dalle vigenti leggi, sino al compimento di un anno di età del figlio.

Alla lavoratrice madre o, in alternativa, al Lavoratore padre che ne faccia richiesta vengono concessi permessi non retribuiti per malattie dei figli di età inferiore a sei anni comprovate da certificato medico.

Ferme le previsioni di legge in materia, l'Azienda si impegna a considerare con attenzione le richieste relative a permessi non retribuiti presentate per malattie dei figli di età superiore a sei anni e comprovate da certificato medico.

Art. 23

Part time

Le domande di trasformazione delle prestazioni di lavoro da tempo pieno a tempo parziale vengono accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

La Banca si impegna a trovare soluzioni atte a favorire l'accoglimento delle domande, possibilmente nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza.

Il numero massimo dei rapporti a tempo parziale è pari all'11% del Personale in servizio, in aggiunta agli eventuali rapporti part-time concessi in seguito a richiesta motivata da situazioni di gravità particolare relative al richiedente, al coniuge, ai parenti di primo grado conviventi e alle persone in affido legale (che siano, ad esempio, portatori di handicap o che necessitino di assistenza continua), il cui numero non viene computato nella percentuale massima sopra indicata (extra massimale).

Nel caso in cui dovesse pervenire un numero di richieste di part-time superiori alla quota percentuale sopra indicata, fermo restando quanto già previsto per le situazioni di gravità particolare di cui al paragrafo precedente (cd. extra massimale) le stesse verranno accolte dando la precedenza a quelle motivate dalla necessità di:

- cura dei figli o di altri minori in affido legale, entro i limiti d'età della licenza elementare;
- seri motivi familiari e/o di salute relativi al richiedente, al coniuge, ai parenti di primo grado conviventi o alle persone in affido legale;
- altri motivi.

Durata del periodo e proroghe

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale e, al massimo, di 4 anni. Possono essere richieste proroghe biennali che vengono concesse in relazione ai posti disponibili.

I rapporti di lavoro a tempo parziale extra massimale ottenuti per situazioni di gravità particolare di cui al terzo paragrafo del presente articolo, durano fino a che sussistono i motivi per i quali sono stati richiesti e, possono essere ottenuti, in deroga alla previsione generale, anche senza fissazione di temine.

Presentazione delle domande

Le domande di part time possono essere presentate con un anticipo massimo di 9 mesi rispetto alla decorrenza richiesta: a parità di condizioni tra i richiedenti prevale la data di presentazione e, in subordine, l'anzianità di servizio.

L'eventuale proroga biennale del part time in corso non può essere richiesta prima di 6 mesi dalla scadenza del contratto in essere.

Nuove richieste di part time avanzate da Lavoratori a tempo pieno che abbiano in passato effettuato periodi di part time, non potranno pervenire prima che siano trascorsi 2 anni dalla fine del precedente periodo di part time.

Le richieste per situazioni di gravità particolare possono essere presentate in qualsiasi momento e vengono accolte immediatamente.

La Banca comunica l'esito delle richieste con almeno 40 giorni di anticipo rispetto alla decorrenza richiesta o, comunque, con almeno 40 giorni di anticipo rispetto alla data di inizio del rapporto a tempo parziale.

La Lavoratrice con rapporto part time che si assenta dal lavoro per gravidanza, maternità e puerperio ha diritto, al termine di tale assenza, di fruire, a sua richiesta, di un ulteriore periodo di rapporto part time della durata di 4 anni.

Orario di lavoro

L'orario settimanale e giornaliero viene concordato sulla scorta della richiesta del Dipendente nell'ambito di quanto previsto dal vigente CCNL e compatibilmente con le esigenze di servizio; parimenti, su richiesta del Dipendente, possono essere concordate variazioni di quantità/distribuzione dell'orario in corso compatibilmente con le esigenze di servizio. Il Dipendente ha la facoltà di richiedere il ritorno anticipato a tempo pieno, e la sua richiesta sarà accolta appena possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ove il passaggio a tempo parziale o il ritorno a tempo pieno comportino il cambio di unità organizzativa, esso verrà individuato, ove possibile, in avvicinamento alla residenza.

Nei giorni semifestivi di cui all'art. 46 del CCNL l'orario dei Lavoratori a tempo parziale è direttamente proporzionale a quello previsto per i Dipendenti a tempo pieno.

Prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite possono essere richieste unicamente per specifiche esigenze organizzative.

In sostituzione al pagamento, le eventuali prestazioni supplementari potranno, su espressa richiesta del Dipendente, essere recuperate sotto forma di permesso orario, tramite scelta da effettuarsi ad inizio anno e valida per l'intero anno.

Informativa

La Banca fornirà annualmente alle RSA l'elenco nominativo dei Lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale completo delle ore lavorative, della data di inizio e scadenza del periodo, dell'unità organizzativa di appartenenza, oltre l'elenco delle domande giacenti in attesa di accoglimento.

Art. 24

Pari Opportunità

Viene confermata una Commissione paritetica composta da rappresentanti aziendali e due rappresentanti (uno effettivo e uno supplente) per ciascuna O.S. firmataria del presente CIA.

La Commissione studia ed elabora proposte in merito alla parità dei sessi in azienda, promuove e sviluppa progetti di azioni positive tendenti a favorire il perseguimento delle finalità della legge 125/1991 nell'ambito della Banca, propone altresì interventi mirati allo sviluppo di tutte le Risorse e progetti di azioni positive tese ad eliminare le discriminazioni dirette e indirette nell'ambito della Banca.

La Commissione si avvale, se necessario, della collaborazione di esperti esterni con competenze

specifiche in materia e nell'organizzazione del lavoro e della gestione delle Risorse Umane.

Le attività della Commissione sono finanziate dalla Banca entro un limite massimo di spesa di €7.500 per il biennio 2007-2008.

Al rappresentante effettivo di ogni O.S verrà riconosciuto un permesso retribuito di 15 ore all'anno per partecipare ai lavori della Commissione.

Art. 25

Maternità e gravidanza

Al rientro in servizio, dopo l'assenza per maternità, la Lavoratrice viene di norma riassegnata, all'unità organizzativa presso la quale si trovava prima dell'assenza, compatibilmente con le esigenze di servizio, fino al compimento di 18 mesi di età del figlio.

L'unità lavorativa di destinazione le viene comunque comunicata con anticipo - indicativamente di un mese - rispetto alla data di rientro.

Al rientro in servizio la Banca, compatibilmente con le esigenze organizzative, consentirà alle lavoratrici che ne faranno richiesta, una elasticità dell'orario di entrata e uscita fino ad un massimo di 30 minuti fino al compimento di 1 anno di età del figlio. Durante la gravidanza e per giustificati motivi la Banca prevede la possibilità di concedere la stessa flessibilità d'orario di cui sopra.

Art. 26

Prestazioni previdenziali

A) Fermo restando che i Dipendenti di radice aziendale ex BPB, ex BPCI ed ex BPLV manterranno l'iscrizione alla rispettiva Forma Previdenziale cui sono attualmente iscritti, con le rispettive regole di contribuzione (es. base imponibile) e le connesse prestazioni previdenziali e assistenziali in essere, con decorrenza 1^o gennaio 2007:

- la contribuzione aziendale per il finanziamento della previdenza complementare viene elevata al 3% della retribuzione di riferimento a favore di tutto il Personale di BPU Banca che beneficia di un contributo aziendale inferiore a tale soglia;
- le prestazioni in caso di premorienza (polizza vita) vengono fissate in € 100.000; tale copertura assorbe fino a concorrenza di 100.000,00 Euro, le analoghe garanzie previste tra le prestazioni previdenziali del Fondo Pensione;
- le prestazioni per i casi di inabilità o morte per infortunio avranno i seguenti massimali assicurati

Per il Personale di radice aziendale ex BPB-CV

Aree Professionali e QDI e QD2:

103.291,38 Euro, per inabilità

300.000,00 Euro, per caso
morte

QD3eQD4:
206.582,76 Euro per inabilità
300.000,00 Euro per caso
morte

Per il Personale di radice aziendale ex BPCI ed ex BPLV

Il massimale assicurato per il caso di morte per infortunio è elevato a 6 volte la retribuzione annua con il massimo assicurato di € 775.000,00; Restano fermi i massimali assicurati attualmente previsti dalle polizze in essere per il caso di inabilità.

- B) Con riferimento ai Dipendenti disabili con invalidità certificata superiore al 70%, la contribuzione aziendale per il finanziamento della previdenza complementare viene elevata di un punto percentuale rispetto a quanto normativamente previsto.

Art. 27

Anticipazione TFR

Ferme restando le condizioni per l'anticipazione del TFR previste dall'art. 2120 cc., saranno prese in considerazione, anche le richieste relative a:

- 1) ristrutturazione dell'abitazione primaria con gli stessi limiti e modalità in essere per l'acquisto della prima casa;
- 2) acquisto e ristrutturazione di immobile ad uso abitazione secondaria, con gli stessi limiti e le stesse modalità in essere per l'acquisto della prima casa;
- 3) estinzione o riduzione del mutuo o prestito casa (riservato ai Dipendenti Banca) contratto per l'acquisto dell'abitazione primaria e secondaria;
- 4) spese di studio dei figli conviventi, limitatamente a quelle di iscrizione a:
 - scuole medie superiori: per un importo non inferiore a € 1.000 e fino ad un massimo di € 5.000; la richiesta è ripetibile per ogni anno scolastico;
 - corsi universitari e di specializzazione post-universitari legalmente riconosciuti: per un importo non inferiore a € 1.000 e fino ad un massimo di € 10.000; la richiesta è ripetibile per ogni anno accademico;
- 6) contribuire, nel limite del 75%, alle spese di avviamento documentate di attività artigianale, commerciale o professionale dei figli conviventi regolarmente iscritti negli appositi Albi, e di quelle relative all'acquisto dell'immobile in cui detta attività sarà svolta;
- 7) tassa di successione sostenuta dal Dipendente erede;
- 8) spese di trasloco;
- 9) estinzione o riduzione delle esposizioni in conto corrente; tale anticipazione sarà concessa una sola volta e per un importo massimo di € 10.330;

- 10) acquisto di autovetture nuove o usate, incluse motociclette, campers, roulotte, intestate al Dipendente; tale erogazione non potrà superare la somma di € 20.000;
- 11) spese matrimoniali documentate fino ad un massimo di € 15.000;
- 12) spese conseguenti a separazione o divorzio, fino ad un massimo di € 15.000;
- 13) estinzione o riduzione del prestito fino ad un massimo di € 20.000.

Nel caso di più anticipazioni concesse con riferimento ai punti 10 e 13, l'importo massimo concedibile sarà di € 20.000 e nel caso di più anticipazioni concesse con riferimento ai punti 9, 10 e 13, l'importo massimo concedibile sarà di € 30.000.

Gli importi indicati devono ritenersi sempre al lordo della relativa imposta fiscale.

Art. 28 Rotazioni

La Banca riconosce il principio della rotazione del Personale nell'intento di evitare al Lavoratore l'adibizione prolungata a mansioni ripetitive e consentire il miglioramento della sua professionalità.

Verranno quindi valutate con la massima attenzione le richieste di rotazione e trasferimento con particolare riguardo alle indicazioni fornite dal Lavoratore nella richiesta stessa.

La Banca si rende disponibile ad evadere con particolare sollecitudine le richieste di rotazione presentate per motivi di salute purché corredate da certificazione del medico competente.

Art. 29

Trattamento denaro contante

Il Dipendente della Cassa Centrale che si attiene a quanto stabilito dalle circolari e dalla normativa interna in materia di contazione e trattamento del denaro contante, non può essere considerato responsabile di eventuali discordanze o del rinvenimento di banconote contraffatte nei rapporti con società incaricate del ritiro, trattamento, contazione, consegna di denaro contante, purché abbia utilizzato correttamente gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda.

Le eventuali discordanze o banconote contraffatte vanno contestate al vettore entro 48 ore dal ricevimento in Cassa Centrale, producendo le relative fascette.

Art. 30

Adibizione alla cassa

A modifica della normativa aziendale precedente, l'Azienda eviterà di adibire alla cassa il Personale di età superiore a 48 anni che ne faccia espressa richiesta.

Norma transitoria

La Banca si impegna ad evadere le richieste già presentate alla data odierna sulla base della normativa precedente.

Art. 31

Vestiaro

Al Personale appartenente alle categorie sotto indicate e che ne faccia richiesta, viene assegnato il seguente vestiario:

Autisti

Annualmente:

- 1 divisa estiva + 1 pantalone aggiuntivo;
- 1 divisa invernale + 1 pantalone aggiuntivo;
- 1 tuta;
- 1 paio di guanti;
- 3 camicie;
- 3 cravatte;
- 2 pullover;
- 1 gilet.

Ogni 2 anni:

- 1 paio di scarpe estive;
- 1 paio di scarpe invernali.

Ogni 3 anni:

- 1 impermeabile o giacca Gore-Tex.

Guardie

Annual mente:

- 1 divisa estiva;
- 1 divisa invernale;
- 3 camicie;
- 3 cravatte;
- 2 pullover.

Commessi presso la Direzione Generale

Annual mente:

- 2 divisa estiva;
- 1 divisa invernale;
- 7 camicie;

- 3 cravatte;
- 2 pullover.

Ogni 2 anni:

- 1 paio di scarpe estive;
- 1 paio di scarpe invernali.

Operai/Personale di fatica

Annualmente:

- 3 camicie/polo;
- 2 pantaloni da lavoro;
- 1 maglione/pile.

Ogni 2 anni:

- 1 paio di scarpe estive;
- 1 paio di scarpe invernali.

Addetti Cassa Centrale

Annualmente:

- 2 camici;
- 1 paio di guanti da lavoro;
- 1 paio di scarpe antinfortunistiche.

Addetti SDedizioni

Annualmente:

- 2 camici;
- 1 paio di scarpe antinfortunistiche.

Addetti StamDe centrali

Annualmente:

- 1 caschetto;
- 1 paio di guanti da lavoro;
- guanti di lattice per usi specifici;
- 1 mascherina per gli occhi;
- 1 paio di scarpe antinfortunistiche.

Art. 32

Affidamenti di conto corrente e Drestiti

Il fido "in convenzione" sul conto di accredito dello stipendio a Dipendenti confermati in servizio, avente durata a revoca, è accordato sino a 7.000,00 Euro (modulo standard).

In aumento al fido di Euro 7.000,00 appena citato - ed assorbendo una porzione corrispondente degli altri fidi aggiuntivi eventualmente in corso con scadenza a termine - il Dipendente che abbia maturato 15 anni di anzianità di servizio effettivo presso la Banca può richiedere alla Dipendenza la concessione di un ulteriore fido (modulo aggiuntivo) con durata a revoca, sino a un massimo di altri:

- 3.000,00 Euro per i Dipendenti inquadrati nelle Aree professionali;

- 5.000,00 Euro per i Dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

Pertanto - nell'ovvio presupposto che la concessione e la gestione dei fidi dei Dipendenti non può prescindere dalla corretta logica di valutazione del rischio e dalla regolarità del rapporto - per il Dipendente che abbia maturato 15 anni di anzianità di servizio effettivo, i fidi complessivi a tempo indeterminato ("a revoca" risultanti dalla sommatoria del modulo standard e del modulo aggiuntivo), potranno essere di:

- un massimo complessivo di 10.000,00 euro per i Dipendenti inquadrati nelle Aree Professionali;
- un massimo complessivo di 12.000,00 euro per i Dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

Indipendentemente dalla durata del fido, l'agevolazione del tasso che la Banca riserva agli affidamenti ai Dipendenti è a valere solo sul conto corrente di accredito dello stipendio e viene riconosciuta sino a concorrenza del fido di cui al primo capoverso.

L'importo massimo del Prestiauto viene fissato a 20.000,00 euro, e lo scopo viene esteso, oltre che ad auto nuove od usate, anche all'acquisto di motociclette.

Art. 33

Mutui Ipotecari e Prestiti per l'acquisto della 1° casa

In materia di Mutui Ipotecari e Prestiti per la 1° casa di abitazione vengono apportate le seguenti modificazioni alla normativa contrattuale in corso (Accordo 27/6/2002, regolativo dell'intera materia).

A) Importi massimi finanziabili

Viene fissato in Euro 250.000 l'importo massimo finanziabile con il Mutuo Ipotecario agevolato avente come programma di investimento immobiliare per la 1° casa di abitazione (acquisto, costruzione, ristrutturazione dell'immobile), non superabile per cumulo con quello del comma successivo.

Resta confermato in Euro 77.500.= l'importo massimo finanziabile con Prestito non ipotecario agevolato per lo stesso scopo, richiedibile quando non sia già in corso un precedente mutuo ipotecario.

B) Nuove richieste

Nell'ambito dell'importo massimo di 250.000 euro, che viene reso rotativo, il Dipendente potrà presentare nuove richieste di mutuo ipotecario o prestito non ipotecario agevolati, fermo restando il requisito della effettiva destinazione anche del nuovo programma di investimento a 1° casa di abitazione.

A tal proposito resta espressamente confermato che:

- a) per 1° casa di abitazione si intende la casa di effettiva e stabile abitazione della famiglia, che consente di raggiungere quotidianamente il posto di lavoro;
- b) a comprova del requisito sopraddetto il Dipendente produrrà entro 6 mesi dall'investimento il certificato anagrafico di residenza ed eventuale altra documentazione utile e/o richiesta.

Resta inteso che la produzione della documentazione formale non sana la carenza sostanziale del requisito, e che la Banca fa affidamento in primo luogo sulla fiducia specifica del rapporto con il proprio Dipendente.

C) Quota finanziabile.

Il programma di investimento immobiliare per la 1° casa di abitazione (acquisto, costruzione,

ristrutturazione dell'immobile) potrà essere finanziato anche sino all'intero ammontare dell'esborso effettivamente richiesto per la sua realizzazione, fermo il principio che la concessione e l'ammontare del Mutuo Ipotecario o del Prestito al Dipendente non possono prescindere dalla corretta logica di valutazione del rischio e capacità di rimborso.

D) Durata

La durata massima delle richieste di Mutuo Ipotecario agevolato per l'acquisto della 1ª casa viene portata a 30 anni, con il limite che la data di scadenza finale prevista dal contratto di mutuo non potrà essere collocata oltre l'80º anno di età anagrafica del Dipendente mutuatario; a tale regola potrà farsi eccezione solo nel caso in cui:

- il piano di ammortamento concordato alla stipula del contratto di mutuo preveda che alla data di compimento dell'80º anno del Dipendente mutuatario il capitale residuo sarà ridotto a non più di 1/3 (un terzo) del capitale originario;
- il Dipendente mutuatario sia garantito dalla coobbligazione del coniuge e/o di un figlio per il quale ricorrano le condizioni sopra indicate, titolare di reddito di reversibilità o d'altro tipo.

Verrà introdotta anche per i Mutui Ipotecari, sia di nuova accensione sia già in corso, la possibilità di scegliere la rata di rimborso mensile.

Resta confermata in 15 anni la durata massima del Prestito non ipotecario agevolato avente come programma di investimento immobiliare per la 1ª casa di abitazione.

E) Tasso agevolato

Il tasso è variabile e indicizzato a un parametro costituito dalla media aritmetica semplice dei valori

giornalieri dell'Euribor a 6 mesi del mese di dicembre e di giugno (d'ora in poi: "parametro"), considerando esclusivamente i primi due numeri espressi dopo la virgola, ed arrotondato in base alla seguente regola:

- al primo decimale intero immediatamente superiore se il secondo numero è compreso fra il sei ed il nove;
- al decimale intero inferiore se il secondo numero è compreso fra l'uno ed il cinque.

Fermo restando che le variazioni di tasso trovano applicazione sulla rata successiva a quella in corso al momento della variazione, la misura dell'agevolazione di tasso viene determinata secondo i criteri di seguito indicati:

- 1) Mutui ipotecari e Prestiti da accendere entro il limite di 150.000 euro (incluso nel computo quelli eventualmente già in corso al momento dell'accensione):
 - a) il tasso agevolato coincide esattamente col "parametro" se questo non supera il 2;
 - b) il tasso agevolato è fissato al 2% se il "parametro" è maggiore del 2 ma non supera il 3;
 - c) il tasso agevolato è fissato al 2,3% se il "parametro" è maggiore del 3 ma non supera il 3,5;
 - d) il tasso agevolato è fissato al 2,6% se il "parametro" è maggiore del 3,5 ma non supera il 4;
 - e) il tasso agevolato è fissato al 3% se il "parametro" è maggiore del 4 ma non supera il 4,5. Qualora il "parametro", alle previste date di rilevazione, esprima un valore superiore a 4,5, il tasso agevolato ne seguirà l'andamento e il suo valore verrà determinato mediante applicazione di uno spread in riduzione di 0,175 punti percentuali rispetto a quello del "parametro" stesso con un minimo del 3%.
- 2) Qualora la richiesta ecceda il limite di 150.000 euro (incluso nel computo quelli eventualmente già in corso al momento dell'accensione), per la parte in supero e fino al massimo previsto di 250.000 euro verrà acceso un altro Mutuo ipotecario, con le seguenti agevolazioni di tasso:
 - a) il tasso agevolato coincide esattamente col "parametro" se questo non supera il 2;
 - b) se il "parametro" è maggiore del 2 ma non supera il 2,2: si applica uno spread in riduzione di 0,1 punti percentuali, senza scendere al di sotto di un tasso del 2%;
 - c) se il "parametro" è maggiore del 2,2 ma non supera il 3: si applica uno spread in riduzione di

- 0,3 punti percentuali, senza scendere al di sotto di un tasso del 2,2%;
- d) se il "parametro" è maggiore del 3 ma non supera il 3,5: si applica uno spread in riduzione di 0,4 punti percentuali, senza scendere al di sotto di un tasso del 2,8%;
- e) se il "parametro" è maggiore del 3,5 ma non supera il 4: si applica uno spread in riduzione di 0,5 punti percentuali, senza scendere al di sotto di un tasso del 3,2%;
- f) se il "parametro" è maggiore del 4 ma non supera il 4,5: si applica uno spread in riduzione di 0,6 punti percentuali, senza scendere al di sotto di un tasso del 3,6%.

Qualora il "parametro", alle previste date di rilevazione, esprima un valore superiore a 4,5, il tasso agevolato ne seguirà l'andamento e il suo valore verrà determinato mediante applicazione di uno spread in riduzione di 0,75 punti percentuali rispetto a quello del "parametro" stesso, senza scendere al di sotto di un tasso del 4%.

Resta inteso che il il Mutuo ipotecario acceso a sensi del presente punto 2):

- una volta acceso, prosegue con le regole di indicizzazione sopraddette sino al completamento del relativo piano di ammortamento, anche quando il cumulo degli strumenti accesi a sensi dei precedenti punti 1) e 2) scende al di sotto dei 150.000 euro;
- qualora venga acceso in via contestuale a un Mutuo ipotecario a sensi del precedente punto 1), sarà garantito da un'unica ipoteca, da iscriversi ovviamente a garanzia di entrambi gli importi.

F) Norme transitorie

1. Decorrenze delle previsioni contenute nel presente accordo:

- tutto quanto convenuto ai precedenti punti A), B), C), D) troverà applicazione a partire dal 12 marzo 2007;
- le indicizzazioni e agevolazioni sui tassi contenute nelle previsioni di cui alla lettera E) si applicano a partire dal 1/7/2007, mentre le operazioni da stipulare dal 12/3/2007 sino a tale data verranno perfezionate e nel durante seguiranno le regole previste nel precedente Accordo.
- anche la possibilità di passare da rata semestrale a rata mensile avrà decorrenza dal 1/7/2007;

2. Mutui ipotecari e Prestiti in corso alla data odierna:

- per Mutui ipotecari le indicizzazioni e agevolazioni sui tassi si applicano a partire dalla 1' rata che decorre dopo la data del 30 giugno 2007;
- per i Prestiti in corso sia con rata semestrale che con rata mensile le indicizzazioni e agevolazioni sui tassi si applicano a partire dalla 1' rata che decorre dopo la data del 30 giugno 2007.

3. Nuove durate:

il Dipendente che ha in corso un Mutuo Ipotecario per la 1' casa di abitazione potrà richiedere un prolungamento di 10 anni del piano di ammortamento in corso, nel rispetto di tutti i parametri di cui alla precedente lettera D) in ordine al limite degli 80 anni.

4. Ai Mutui Ipotecari DPR 601 accesi per capitale originario non superiore a 100.000 euro ed in via contestuale a un Mutuo Ipotecario per la 1' casa di abitazione, verranno applicate le nuove agevolazioni di indicizzazione e di tasso convenute al precedente punto E2) a decorrere dal 1/7/07.

Mutui ipotecari e Prestiti per la 2 casa di abitazione

E' confermata l'intera normativa in corso relativamente agli importi massimi concedibili, nonché alle misure di indicizzazione ed alle altre regole attualmente vigenti.

Si prevedono le seguenti integrazioni:

- a) il programma di investimento immobiliare del Mutuo Ipotecario per la 2' casa di abitazione potrà consistere in:
 - acquisto, costruzione, ristrutturazione della casa di villeggiatura, entro gli standard di fruizione abitativa diretta da parte del Dipendente e della sua famiglia;
 - acquisto da parte del Dipendente della casa destinata di fruizione abitativa diretta e da parte dei propri genitori o suoceri, purché impossidenti immobiliari e di età superiore a 65 anni;
 - integrazione del Mutuo Ipotecario per la 1' casa di abitazione del Dipendente, qualora il suo fabbisogno superi l'importo massimo di 250.000 euro.
- b) La durata massima del mutuo Ipotecario viene portata a 30 anni; resta confermata in 15 anni quella del prestito non ipotecario.
- c) Anche il Mutuo Ipotecario e Prestito per la 2' casa di abitazione viene reso rotativo e il Dipendente potrà presentare nuove richieste, ma, una volta attivato, il suo capitale residuo "impegna" l'importo massimo concedibile a fronte di nuove richieste di Mutuo Ipotecario (250.000 euro) o Prestito (77.500 euro) per la 1' casa.

Art. 35

Mutui ipotecari DPR 601

E' confermata l'intera normativa in corso.

Art. 36

Valorizzazione dei periodi di collaborazione con la Banca

Al Personale che abbia prestato servizio presso la Banca per almeno 6 mesi con contratto di lavoro non a tempo indeterminato o in virtù di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, verranno riconosciute, ai fini delle anzianità contrattuali, in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di collaborazione svolti in Banca.

Art. 37

Contribuzione aziendale alla previdenza complementare

L'agevolazione del presente articolo trova applicazione per i Lavoratori assunti a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato professionalizzante dal mercato esterno successivamente alla data di sottoscrizione del presente Accordo e con inquadramento non superiore al 1^o livello retributivo della 3^A area professionale al momento dell'assunzione.

Per i primi 5 anni di anzianità aziendale, la contribuzione a carico della Banca per il finanziamento della previdenza complementare sarà pari al 6% della retribuzione utile ai fini della determinazione del TFR.

Tale contribuzione passerà, per i successivi 5 anni di anzianità aziendale, al 4,5% della retribuzione utile ai fini della determinazione del TFR.

Trascorso tale ultimo quinquennio, la contribuzione aziendale alla previdenza complementare verrà allineata a quella normativamente prevista per i Dipendenti di BPU Banca (attualmente pari al 3% della retribuzione utile per la determinazione del TFR).

Le contribuzioni maggiorate di cui ai capoversi precedenti verranno riconosciute con le seguenti modalità e tempistiche:

- per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, essa verrà corrisposta sin dall'inizio del rapporto;
- per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, essa avrà decorrenza dall'avvio di tale contratto, con recupero mediante unico versamento da parte della Banca del monte di maggior contribuzione per i periodi precedenti eventualmente prestati con contratto di lavoro a termine; pertanto, tali periodi precedenti all'inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato saranno computati a degrado del periodo massimo di contribuzione di cui al 2^A e 3^A capoverso del presente articolo.

Art. 38

Incentivazione all'acquisto della prima casa per i giovani

Al fine di favorire l'acquisto della prima casa di abitazione da parte dei Dipendenti che saranno assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni, la Banca terrà a proprio carico le spese relative all'onorario professionale del notaio chiamato a stipulare l'atto di mutuo, a condizione che l'acquisto avvenga entro 10 anni dall'assunzione stessa.

Tale norma troverà applicazione nei confronti dei Lavoratori assunti dal mercato esterno che, al momento dell'assunzione, siano inquadrati nell'ambito delle Aree Professionali.

Art. 39

Servizio di orientamento al lavoro

Ove, al termine del periodo di servizio con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, non si proceda alla stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, la Banca si impegna, su richiesta del Lavoratore, a procurare, tramite una società di consulenza specializzata, la possibilità di fruire di un servizio di orientamento al lavoro comprendente:

- un programma di assessment per l'individuazione dei propri punti di forza e per l'indirizzo della ricerca di lavoro;
- un miglioramento della capacità di muoversi nel mercato del lavoro;
- l'opportunità di effettuare almeno due colloqui di lavoro;
- la segnalazione di eventuali opportunità lavorative.

Art. 40

Personale assunto nel 2° livello retributivo della 2' area professionale

Al Personale assunto, successivamente alla data di sottoscrizione del presente Accordo, con inquadramento nel 2° livello retributivo della 2' area professionale e con età, al momento dell'assunzione, inferiore a 29 anni, verrà riconosciuto con periodicità mensile (13 mensilità) un assegno annuo di € 720,00.

Tale previsione si applica ai Lavoratori assunti dal mercato esterno; l'assegno è assorbibile in caso di successivo passaggio di livello retributivo.

Art. 41

Erogazione aggiuntiva annua

Al Personale assunto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, verrà riconosciuto in aumento all'importo del Premio aziendale, ove erogato, un importo aggiuntivo di € 180,00 nel mese di pagamento dello stesso.

Tale importo è riferito al 1' livello retributivo della 3' Area Professionale e sarà da riparametrare secondo la scala in uso per il Premio aziendale.

Tale previsione si applica ai Lavoratori assunti dal mercato esterno.

Art. 42

Decorrenze

Le previsioni del presente accordo troveranno applicazione nei confronti di tutti i Dipendenti di BPU Banca a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, fermo restando quanto diversamente previsto negli specifici articoli.

Premio aziendale
per Quadri Direttivi e Personale delle Aree Professionali
per l'anno 2006

Il giorno 1 marzo 2007, in Bergamo

Banche Popolari Unite S.c.p.a.

Le Delegazioni Sindacali Aziendali di

- DIRCREDITO
- FABI
- FALCRI
- FIBA-CISL
- FISAC - CGIL
- UILCA

si conviene quanto segue:

ART.1

Il PREMIO dell'esercizio 2006, da erogarsi nell'anno 2007, verrà calcolato sulla base dei quattro seguenti indicatori:

- 1) Risultato della Gestione Operativa netta pro capite;
- 2) Variazione del risultato della Gestione Operativa netta pro capite del 2006 rispetto al 2005 (Incremento redditività);
- 3) Masse gestite pro capite (Produttività);
- 4) Utile Operatività Corrente pro capite al lordo delle Imposte ed al netto delle componenti straordinarie (Redditività).

Ad ognuno dei quattro indicatori viene riconosciuto un peso per il calcolo del premio aziendale pari rispettivamente a:

1. 30% per il risultato della gestione operativa netta pro capite;
2. 20% per la variazione del risultato della Gestione Operativa netta pro capite del 2006 rispetto al 2005 (Incremento redditività);
3. 20% per le masse gestite pro capite (Produttività);
4. 30% per l'Utile Operatività Corrente pro capite al lordo delle Imposte ed al netto delle componenti straordinarie (Redditività).

ART.2

a) 1° indicatore: determinazione del Risultato della Gestione Operativa netta pro capite (RGO pro capite)
Tale indicatore corrisponde al valore del risultato della gestione operativa, nettato della voce "Utile/perdita da

cessione/riacquisto crediti e attività/passività finanziarie", diviso per i Dipendenti medi (media aritmetica semplice dei Dipendenti in servizio al 31-12-05, 30-6-06, 31-12-06) secondo la logica della forza lavoro. Il valore del risultato della gestione operativa netta pro capite dovrà essere trasformato in un punteggio secondo la seguente tabella:

Risultato della gestione operativa netta pro capite	punteggio
Fino a 300.000 euro compresi	0
Oltre 300.000 e fino a 400.000 euro compresi	40
Oltre 400.000 e fino a 500.000 euro compresi	60
Oltre 500.000 euro	100

Il punteggio ottenuto, moltiplicato per la percentuale indicata all'art.1, cioè il 30%, rappresenta il valore del primo indicatore.

a) 2° indicatore: determinazione del valore della variazione del Risultato della gestione operativa netta

b) pro capite del 2006 rispetto al 2005

Tale indicatore si determina confrontando il valore del risultato della gestione operativa netta pro capite di cui al punto precedente con il valore dello stesso indicatore del 2005, con riferimento ai Dipendenti medi 2005 (media aritmetica semplice dei Dipendenti in servizio al 31-12-04, 30-6-05, 31-12-05) secondo la logica della forza lavoro $[(RGO \text{ pro capite } 2006 - RGO \text{ pro capite } 2005) / RGO \text{ pro capite } 2005]$.

Il risultato dell'operazione dovrà essere trasformato in un punteggio secondo la seguente tabella:

Variazione del risultato della gestione operativa netta pro capite	punteggio
Fino a 3,5%	0
oltre 3,5% e fino a 5% compreso	20
oltre 5% e fino a 7,5% compreso	40
oltre 7,5% e fino a 10% compreso	80
Oltre 10%	120

Il punteggio ottenuto, moltiplicato per la percentuale indicata all'art.1, cioè il 20%, rappresenta il valore del secondo indicatore.

a) 3° indicatore: determinazione delle masse gestite pro capite

Tale indicatore corrisponde al valore degli impieghi gestiti verso la clientela sommato al valore della raccolta diretta dalla clientela, diviso per i Dipendenti medi (media aritmetica semplice dei Dipendenti in servizio al 31-12-05, 30-6-06, 31-12-06) secondo la logica della forza lavoro.

Il risultato dell'operazione dovrà essere trasformato in un punteggio secondo la seguente tabella:

Masse gestite pro capite	punteggio
Tra 0 e 20 milioni di euro compresi	0
Oltre 20 milioni e fino a 30 milioni di euro compresi	50
Oltre 30 milioni e fino a 35 milioni di euro compresi	90
Oltre 35 milioni di euro	140

Il punteggio ottenuto, moltiplicato per la percentuale indicata all'art.1, cioè 20%, rappresenta il valore del terzo indicatore.

a) IV° indicatore: determinazione dell'utile dell'operatività corrente pro capite al lordo delle imposte ed

b) al netto delle componenti straordinarie (UOCL1 pro capite)

Tale indicatore corrisponde al valore dell'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte, nettato della voce "Utile/perdita da cessione/riacquisto crediti e attività/passività finanziarie", diviso per i Dipendenti medi (media aritmetica semplice dei Dipendenti in servizio al 31-12-05, 30-6-06, 31-12-06) secondo la logica della forza lavoro.

Il risultato dell'operazione dovrà essere trasformato in un punteggio secondo la seguente tabella:

UOCLI pro capite	punteggio
Tra 0 e 300.000 euro compresi	0
Oltre 300.000 e fino a 400.000 euro compresi	30
Oltre 400.000 e fino a 500.000 euro compresi	60
Oltre 500.000 euro	90

Il punteggio ottenuto, moltiplicato per la percentuale indicata all'art.1, cioè 30%, rappresenta il valore del quarto indicatore.

Ai fini della determinazione del PREMIO relativo all'anno 2006 si calcola la somma dei punteggi ottenuti ai precedenti punti a),b),c),d) e la si confronta con la seguente tabella

Punteggio complessivo	Premio aziendale
Minore di 15	----
Maggiore o uguale a 15 e minore di 30	Premio base maggiorato del 2%
Maggiore o uguale a 30 e minore di 45	Premio base maggiorato del 3%
Maggiore o uguale a 45 e minore di 55	Premio base maggiorato del 6%
Maggiore o uguale a 55 e minore di 65	Premio base maggiorato del 8%
Maggiore o uguale a 65	Premio base maggiorato del 11%

Il PREMIO BASE da assumere come riferimento per la 3 Area professionale 3^o Livello retributivo è pari a € 1.642,00, integrato, per le sole Aree Professionali, di un importo di € 29,67 per ogni scatto di anzianità.

Per il restante Personale l'ammontare del PREMIO si otterrà applicando all'importo suddetto la seguente scala di parametrizzazione, secondo la formula PREMIO BASE x valore parametro /100:

Inquadramento	fascia retributiva da € a €	parametro
1 ^A area		71,59
2 ^A area - 1 ^A livello		71,59
2 ^A area - 2 ^A livello		71,59
2 ^A area - 3 ^A livello		78,67
3 ^A area - 1 ^A livello		85,79
3 ^A area - 2 ^A livello		92,92
3 ^A area - 3 ^A livello		100,00
3 ^A area - 4 ^A livello		107,22
Quadro Dir. 1 ^A liv.		138,51
Quadro Dir. 2 ^A liv.		145,64
Quadro Dir. 3 ^A liv.		204,20
Quadro Dir. 4 ^A liv.	fino a 51.970	226,59
Quadro Dir. 4 ^A liv.	51.970 56.299	248,79
Quadro Dir. 4 ^A liv.	56.299 60.632	271,27
Quadro Dir. 4 ^A liv.	60.632 64.962	293,24
Quadro Dir. 4 ^A liv.	64.962 69.292	315,71
Quadro Dir. 4 ^A liv.	69.292 73.624	337,73
Quadro Dir. 4 ^A liv.	73.624 77.954	360,21
Quadro Dir. 4 ^A liv.	oltre 77.954	382,37

Art. 3

Il PREMIO viene erogato unitamente alle competenze del mese di agosto a tutto il Personale in servizio nello stesso mese, sulla base dell'inquadramento (e della fascia retributiva per quanto attiene ai Quadri Direttivi di 4^A livello) e degli scatti di anzianità per le Aree professionali in essere al 31 dicembre 2006; per i cessati nel corso dell'anno 2007 lo stesso viene erogato nel mese seguente la cessazione.

Nel caso di assenze non retribuite il "PREMIO" viene ridotto in ragione del numero di settimane di assenza; tale variazione non si applica in caso di assenza inferiore alle 12 settimane.

Al personale con contratto a tempo parziale il "PREMIO" viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato nell'anno 2006.

Nel caso di assenza per malattia nell'anno 2006, la riduzione di cui al precedente comma non si applica se l'assenza è inferiore a 12 settimane; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per le prime 12 settimane, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Al Personale assunto nel corso del 2006, il "PREMIO" viene erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Le somme erogate a titolo di "PREMIO" sono computabili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e del contributo del Fondo Pensione.

Al Personale cessato nel corso dell'anno 2007 verrà erogato, a liquidazione del "PREMIO" non ancora definito tra le parti relativamente all'anno 2007, un PREMIO determinato in ragione di tanti dodicesimi del PREMIO dell'anno 2006 quanti sono i mesi di servizio prestato nell'anno 2007, considerando come mese intero l'eventuale frazione; qualora l'importo del premio relativo all'esercizio 2006 non sia ancora definito, verrà utilizzato come parametro di riferimento per il calcolo dei dodicesimi il premio base di cui al presente Accordo.

Art.4

L'importo del PREMIO spettante potrà, a discrezione del Dipendente, essere riversato ad incremento della posizione personale presso il Fondo Pensione nelle seguenti percentuali:

10% dell'importo spettante

25% dell'importo spettante

50 % dell'importo spettante

La scelta di versare al Fondo Pensione parte dal proprio Premio Aziendale ha valenza per il solo anno di riferimento del premio stesso e deve essere effettuata entro il giorno 30 del mese di luglio di ciascun anno. L'importo versato al Fondo Pensione verrà incrementato a carico Banca ai sensi della Legge 135 del 23/5/1 997, per effetto della origine della contribuzione.

Art.5

Per quanto attiene al premio relativo all'anno 2007, la relativa negoziazione dovrà considerarsi comunque libera e non condizionata dai criteri, dai parametri di riferimento e dai risultati che hanno dato luogo al presente accordo.

Art.6

Il presente accordo verrà depositato, entro i termini di legge, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione e presso le Sedi Provinciali dell'I.N.P.S. e dell'I.N.A.I.L. ai fini delle agevolazioni contributive previste dalle norme in vigore.