

VERBALE DI INTESA

Il giorno 10 marzo 2006

tra

la Banca Regionale Europea SpA (in breve BRE)

e

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

si conviene quanto segue:

1. I contenuti del presente Verbale di Intesa verranno recepiti nel "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali" del 22.12.2003, fermi i contenuti concordati nell'Intesa medesima e con esclusione di qualsiasi ulteriore onere per l'Azienda, con la precisazione che per le materie espressamente demandate dal CCNL saranno recepite - in conformità alle previsioni del CCNL medesimo - le intese relative agli inquadramenti riferiti al personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello.

2. CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

• Premio Aziendale

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

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

- a) relativamente all'anno 2005, a fronte di variazioni del Risultato Lordo di Gestione pro-capite fino al +15% rispetto all'equivalente valore riferito all'esercizio 2004, il Premio Aziendale medio pro-capite (relativo all'inquadramento 3A3L) sarà stabilito in Euro 2.400,00 (Euroduemilaquattrocento/00) in forma di retribuzione, da riparametrarsi secondo la scala parametrica di cui al CCNL 12.02.2005;
- 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, **escluse eventuali componenti di natura straordinaria**, (di seguito *indicatore*) comprese tra $\pm 3\%$ rispetto all'equivalente valore riferito all'esercizio 2005, il Premio Aziendale medio pro-capite (relativo all'inquadramento 3A3L) sarà erogato in misura equivalente a quella riconosciuta nel 2005; a fronte di variazioni dell'*indicatore* comprese tra il $\pm 3,1\%$ e il $\pm 9\%$, il Premio Aziendale medio pro-capite sarà pari all'importo riferito all'anno 2005 ± 200 Euro; a fronte di variazioni dell'*indicatore* comprese tra il $\pm 9,1\%$ e il $\pm 15\%$, il Premio Aziendale sarà pari all'importo riferito all'anno 2005 ± 300 Euro; a fronte di variazioni dell'*indicatore* superiori al $\pm 15\%$, il Premio Aziendale sarà pari all'importo riferito all'anno 2005 ± 350 Euro.

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 Complementare di Euro 100,00 pro-capite, da non riparametrare;

- c) relativamente all'anno 2007, sarà applicato lo stesso schema di calcolo di cui al punto precedente, ivi compreso il contributo straordinario al Fondo Pensione Complementare pari a Euro 100,00 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 BRE in applicazione dell'art. 1 del "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali" 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 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 "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali".

3. INQUADRAMENTI

In relazione alla struttura organizzativa attualmente esistente in BRE, con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Verbale vengono individuati i seguenti inquadramenti, che sostituiscono ad ogni effetto le analoghe previsioni di cui al "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali":

- **RELATIONSHIP MANAGER JUNIOR E SENIOR**

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

- il R.M. Junior acquisisce il grado di III[^] Area Professionale 4° livello dopo 2 anni di adibizione all'incarico. Ai fini dell'inquadramento di R.M. Junior si terrà conto dell'anzianità maturata come Gestore Benestanti.
- il R.M. Senior acquisisce il grado del 1° Livello dei Quadri Direttivi dopo 4 anni di adibizione all'incarico di R.M. Junior. Nei confronti dei R.M. già incaricati alla data del presente Verbale e che alla stessa data abbiano maturato 4 anni di adibizione al ruolo, l'Azienda procederà all'adeguamento dei relativi inquadramenti al 1° Livello dei Quadri direttivi entro la data del 31.12.2006.

- **RESPONSABILE DI FILIALE**

Fermo restando quant'altro stabilito all'art. 9 del "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali", con decorrenza dalla sottoscrizione del presente verbale, ai Responsabili di filiale con 3 addetti, con inquadramento non superiore alla III^ Area Professionale 4° Livello, dopo due anni di adibizione al ruolo sarà riconosciuto l'inquadramento nel 1° Livello dei Quadri direttivi, previo assorbimento dell'integrazione retributiva di cui al citato articolo. Nei confronti dei Responsabili di Filiale con 3 addetti, già incaricati alla data del presente Verbale, l'Azienda procederà all'adeguamento dei relativi inquadramenti al 1° Livello dei Quadri direttivi entro la data del 31.12.2006, fermo restando comunque il requisito minimo di due anni di adibizione al ruolo .

- **SOSTITUTO DEL RESPONSABILE DI FILIALE**

Fermo restando fino alla data del 31.12.2008 quanto stabilito all'art. 10 del "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali", a partire dal 1.1.2009 colui che viene formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere con prevalenza e continuità i compiti previsti per tale posizione di lavoro nell'ambito del modello distributivo e commerciale in atto, viene inquadrato:

- nella III^ Area Professionale 2° livello presso le filiali con almeno 3 addetti;
- nella III^ Area Professionale 3° livello presso le filiali con organico da 4 a 5 addetti
- nella III^ Area Professionale 4° livello presso le filiali con organico da 6 a 7 addetti;
- nel 1° livello dei Quadri direttivi presso le filiali con organico da 8 a 9 addetti;
- nel 2° livello dei Quadri direttivi presso le filiali con organico pari o superiore a 10 addetti.

Entro la data del 30.9.2008 l'Azienda provvederà al graduale adeguamento dei gradi riferiti alle posizioni di Sostituto del Responsabile al momento interessate dal vincolo del 50% di cui al citato articolo 10, in ragione di almeno un terzo delle posizioni medesime all'anno.

3. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Restano ad ogni effetto valide e richiamate le previsioni di cui "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali" 22.12.2003 non modificate o sostituite dalle previsioni di cui al presente Verbale.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Verbale d'Intesa e dal "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali" 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 Milano il 10 marzo 2006.

BANCA REGIONALE EUROPEA SPA

FIBA/CISL

**FISAC/CGIL
VERBALE DI INTESA**

UILCA

Il giorno 10 marzo 2006

tra

la Banca Regionale Europea SpA (in breve BRE)

e

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

si conviene quanto segue:

1. I contenuti del presente Verbale di Intesa verranno recepiti nel "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali" del 22.12.2003, 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 data di 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 5,28
- b) Rimborso chilometrico: Euro 0,40 per ogni categoria di auto
- c) Contributo Familiari Inabili: Euro 1.600,00
- d) Assistenza Sanitaria: fino a Euro 370,00 premio annuo pro-capite a carico della Banca, con equiparazione dei dipendenti assunti con contratto di Apprendistato Professionalizzante con almeno sei mesi di anzianità aziendale a quelli con contratto a tempo indeterminato; in caso di variazioni significative nel livello delle prestazioni attualmente in essere, le parti si incontreranno a richiesta per valutare idonee soluzioni;
- e) Mutuo Casa Primaria: Euro 150.000 max.; le parti si riservano di individuare successivamente idonee soluzioni per l'attivazione della polizza premorienza sui Mutui Ipotecari.

Restano fermi i criteri e le modalità attualmente stabilite 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:

- Euro 38,00 a favore degli studenti di scuole di istruzione secondaria (medie inferiori) di 1° grado;
- Euro 56,00 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;
- Euro 100,00 a favore degli studenti universitari che siano in regola con gli esami dell'anno accademico meno due.

Nei confronti del personale che non risulta percettore di assegni **per il nucleo familiare** secondo la normativa vigente in materia, gli importi di cui sopra saranno riconosciuti nella misura del 50%.

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

4. INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'art. 20 del "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali" del 22.12.2003 è ad ogni effetto sostituito dalle previsioni in materia stabilite dal vigente CCNL.

5. CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA' GENERAZIONALE

Al ricorrere dei requisiti e delle condizioni stabilite in materia dal CCNL, con decorrenza 1.03.2006 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 dal 15.10.1992 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.

6. PART-TIME

Il numero minimo dei posti di lavoro part-time di cui all'articolo 50 del **"Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali"** del 22.12.2003 viene fissato nella misura percentuale non inferiore al 10% dell'organico del Personale.

Fermo restando il termine per la presentazione delle domande di part-time già fissato dall'articolo 51 del **"Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali"** del 22.12.2003 (di norma: 1° luglio di ogni anno), resta inteso che – salvo casi eccezionali - la Banca comunicherà l'esito delle domande entro la fine del mese precedente rispetto a quello previsto per la scadenza del part-time in essere o di attivazione del nuovo part-time (quindi, di norma: entro il 31 maggio di ogni anno).

Ai fini della valutazione dei criteri preferenziali di accoglimento delle domande, di cui all'articolo 54 del **"Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali"** del 22.12.2003, i figli adottivi sono equiparati ai figli naturali (nel caso del figlio adottivo, per i primi 3 anni dalla decorrenza dell'adozione, la decorrenza stessa verrà equiparata alla nascita del figlio; per i periodi successivi verrà invece considerata l'età anagrafica del figlio adottato).

7. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Verbale d'Intesa e dal "Testo coordinato ed integrato del Contratto Integrativo Aziendale e degli Accordi Sindacali Aziendali", si intendono ad ogni effetto valide e richiamate le disposizioni del vigente CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto in Milano il 10 marzo 2006.

BANCA REGIONALE EUROPEA SPA

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

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 ritengono utile declinarne i contenuti in sede aziendale.

A tal fine l'Azienda invierà a tutti coloro che ricoprono posizioni di responsabilità organizzativa una comunicazione in ordine alle attività di indirizzo commerciale che deve essere svolta in forme e modi che rispettino le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori; il contenuto di tale comunicazione sarà portato a conoscenza di tutto il personale.

Di conseguenza l'Azienda si impegna, qualora si verificassero, a far cessare eventuali comportamenti difformi o non coerenti con i principi di cui sopra e tendenti ad esasperare la prestazione lavorativa degli addetti; conviene altresì che la rilevazione di dati e risultati venga effettuata sulla base di standards predisposti o approvati a livello centrale, evitando la pubblicazione di graduatorie nominative.

Per ciò che attiene il Sistema Incentivante, si conviene sulla necessità che lo stesso risponda sempre più a criteri di oggettività, trasparenza, tempestività e chiarezza dei meccanismi e che siano anche previsti obiettivi di qualità. Lo stesso deve essere finalizzato a favorire la collaborazione tra gli addetti delle unità operative in un quadro di coerenza con l'obiettivo di massima soddisfazione dei bisogni e delle aspettative della clientela che sempre più deve essere messa in condizione di effettuare le proprie scelte commerciali e di investimento con consapevolezza ed autonomia.

Per quanto sopra, l'Azienda conviene sull'esigenza di predisporre e comunicare le modalità di applicazione del sistema incentivante entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, limitando a casi eccezionali variazioni in corso d'anno e di attribuire giusta rilevanza al conseguimento di obiettivi di team.

Letto, confermato e sottoscritto in Milano il 10 marzo 2006.

BANCA REGIONALE EUROPEA SPA

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA