



ALTRE PROVVIDENZE E AGEVOLAZIONI RIGUARDANTI IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI ED AI QUADRI DIRETTIVI

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

Brescia, 6 novembre 2002

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL



AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute non sono tenuti a prestazioni di lavoro straordinarie.

I lavoratori studenti di cui all'art. 10 della Legge n. 300 del 1970 hanno diritto di ottenere a richiesta spostamenti di orario, rispetto a quello normale di entrata e di uscita nei limiti previsti dal vigente CCNL.

Inoltre, ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti per l'intera durata delle giornate in cui hanno luogo gli esami e per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esame.

Agli studenti universitari spetta un ulteriore giorno di permesso retribuito per ogni esame - non ripetuto - previsto dal piano di studi, da fruirsi nella giornata lavorativa precedente quella di esame; ai lavoratori iscritti a corsi di laurea di cui all'art. 59 del CCNL 11.07.1999 e all'art. 54 lett, d) del CCNL 19.12.1994, l'ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame, viene concesso anche in occasione dello svolgimento di esami "scritti" e "orali", purchè tale suddivisione sia prevista dal piano di studi.

Gli studenti lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondarie di 1° e 2° grado statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali - con esclusione di quelle a carattere artistico - oppure iscritti a corsi di laurea che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale ai sensi degli articoli del CCNL sopra citati, hanno diritto di fruire di permessi retribuiti, per un totale non inferiore a 5 giorni lavorativi per anno scolastico o accademico, fruibili anche mediante l'utilizzo di frazioni pari a metà giornata. Detti permessi e agevolazioni vengono concessi per un numero di anni di corso legale di studi più due anni previsti dai rispettivi ordinamenti per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

A favore di coloro che sostengono gli esami di diploma di scuola media superiore, esclusi i titoli a carattere artistico, ovvero gli esami per il conseguimento della laurea viene concesso

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

Brescia, 6 novembre 2002



un permesso retribuito supplementare di 10 giorni lavorativi da usufruire a richiesta degli interessati nonché permessi non retribuiti in misura non superiore a giorni 30.

I premi per il conseguimento da parte dei dipendenti della Banca dei diplomi vengono così stabiliti

- diploma di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, € **154,94**;
- diploma di laurea da parte di lavoratori non laureati, in una o più delle seguenti discipline: giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime, lettere, materie letterarie, filosofia, lingue estere, sociologia, scienze economiche e bancarie, matematica, ingegneria, scienze politiche, architettura, è stabilito in € **361,52**.

BORSE DI STUDIO

In relazione a quanto previsto dal vigente CCNL (art. 60), relativamente alle provvidenze riconosciute ai figli o persone equiparate - a carico dei Lavoratori secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari - 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 nelle misure di seguito indicate:

- € 38,73 a favore degli studenti di scuole di istruzione secondaria (medie inferiori) di 1° grado;
- € 54,23 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;
- € 100,71 a favore degli studenti universitari che siano in regola con gli esami dell'anno accademico.

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

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

Brescia, 6 novembre 2002



COMPORTO

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 49 del CCNL l'Azienda si impegna a comunicare al lavoratore l'approssimarsi della scadenza del periodo di c.d. "comporto" contrattualmente previsto in materia di malattia, al fine di consentire al lavoratore medesimo di esercitare l'opzione per gli eventuali periodi di aspettativa previsti.

PREMIO DI ANZIANITA'

Al Personale dell'Istituto che raggiunge il 25° anno di servizio viene corrisposto un "Premio di Anzianità" una tantum costituito da un importo variabile, pari a 1/12 della retribuzione annua dell'interessato calcolato sulla base della retribuzione spettante alla data di maturazione del diritto, e da una cifra fissa pari ad **Euro 1291,14**.

La liquidazione degli importi viene effettuata nel mese di maturazione del diritto.

Resta inteso che, nei casi di trasferimento del rapporto di lavoro da altre Aziende del Gruppo Banca Lombarda e Piemontese mediante "cessione del contratto" in forma collettiva o individuale, l'anzianità maturata presso le predette aziende è da intendersi ad ogni effetto utile ai fini della maturazione del diritto al "Premio di anzianità" o riconoscimenti analoghi fermo restando che non potrà farsi luogo a più erogazioni allo stesso titolo nell'ambito del rapporto di lavoro medesimo.

Tuttavia nei confronti del Personale ex- BSP che alla data del 1.1.1999 aveva già percepito il premio per il 25° anno ma non quello per il 30°, viene mantenuto il diritto al premio per il 30° che verrà erogato nella misura e secondo le modalità previste presso l'ex-Banca San Paolo Spa.

PARI OPPORTUNITA'

Con riferimento al vigente CCNL ed alla Legge n. 125 del 1991, l'Azienda ed i rappresentanti delle OO.SS. si incontreranno su richiesta delle Parti sul tema delle "pari

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

Brescia, 6 novembre 2002

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL



opportunità" per il personale femminile e maschile, al fine di formulare considerazioni e proposte in materia.

PERMESSI PARENTALI

A richiesta del lavoratore/lavoratrice, l'Azienda concederà al genitore dipendente (o esclusivamente a uno dei due genitori se entrambi lavorano nella Banca) un permesso non retribuito di 5 giorni una sola volta per ciascun figlio, al fine di consentire l'inserimento della prole all'asilo nido o alla scuola materna.

A richiesta del lavoratore/lavoratrice, l'Azienda concederà 3 giorni di permesso retribuito per lutto familiare in caso di morte di genitori, figli e coniuge.

DIVISE E ARTICOLI DI VESTIARIO

Al Personale appartenente alla I[^] e II[^] Area Professionale e alle Aree superiori assegnato ai servizi di seguito specificati, vengono fornite le divise e/o articoli di vestiario sottoelencati:

a) per il Personale addetto alle sale del pubblico, ai servizi di anticamera e portineria

- due divise complete (una estiva ed una invernale)
 - quattro camicie (due estive e due invernali)
 - quattro cravatte all'anno;
 - due paia di scarpe all'anno (un paio estivo ed un paio invernale);
- tale dotazione viene rinnovata ogni anno;
- un impermeabile;
 - un cappotto

tale assegnazione viene rinnovata ogni quattro anni.

Qualora il Personale di cui sopra risulti anche adibito alla guida di autoveicoli, la predetta dotazione viene integrata con

- un paio di guanti, ogni due anni;
- un giaccone impermeabile, ogni quattro anni.

Ai fini di quanto precede si precisa che per "divisa completa" si intende un abito di foggia civile ed uniforme, composto da giacca e pantaloni, che dovrà essere indossato dagli interessati per tutta la durata del servizio.

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL/CA/UIL

Brescia, 6 novembre 2002



b) Personale addetto a mansioni di ausiliario :

- due abiti da lavoro;
- due camicie;
- un paio di scarpe antinfortunistiche;
- un paio di guanti da lavoro

tale dotazione viene rinnovata ogni anno;

- un giaccone impermeabile

tale assegnazione viene rinnovata ogni 3 anni.

Inoltre, agli operatori addetti alle macchine che ne facciano richiesta, vengono forniti due camici all'anno.

La provvista degli articoli sopra elencati verrà effettuata, con le periodicità previste, entro il mese di aprile per i capi estivi ed entro il mese di ottobre per i capi invernali.

INDENNITA' DI TRASFERIMENTO

Per i trasferimenti disposti nei confronti del Personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri direttivi di 1° e 2° livello, a fronte di esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda, in località distanti più di 30 Km dalla precedente unità operativa o, comunque, oltre i 45 km dalla località di residenza, viene riconosciuta sempre che vi siano maggiori oneri, un'indennità stabilita nell'importo minimo di € 77,47 mensili, corrisposta nella misura di 1/22 per ogni giornata di effettiva presenza lavorativa.

Nel disporre i trasferimenti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive l'Azienda terrà conto particolarmente delle condizioni personali e di famiglia degli interessati.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

A parziale modifica delle previsioni di cui all'art. 32 CCNL 11.07.1999, si stabilisce che l'indennità in questione verrà corrisposta agli appartenenti alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello nella misura fissa di € 13,22 per reperibilità fino a 7 ore e

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

Brescia, 6 novembre 2002



30 minuti, o € 29,08 per reperibilità superiore alle 7 ore e 30 minuti, fatte salve eventuali previsioni di miglior favore eventualmente stabilite in materia.

INDENNITA' DI INTERVENTO

Ai Quadri direttivi di 1° e 2° livello, cui l'Azienda chieda di effettuare un intervento ai sensi dell'art. 32, 4° comma del CCNL 11.07.1999 verrà corrisposta un'indennità pari a € 25,82 per ogni intervento effettuato, oltre alle spese di trasporto sostenute. Nel caso in cui l'intervento effettuato sia di tipo remoto (effettuato cioè mediante collegamento telefonico o telematico senza accesso ai locali della Lombarda Sistemi e Servizi Spa), la relativa indennità sarà corrisposta nella misura del 50%.

Limitatamente al personale appartenente alle Aree Professionali, il compenso per lavoro straordinario per la durata di ogni intervento di cui all'art. 32 CCNL 11.07.1999 sarà riconosciuto nella misura minima di 2 ore (50%, pari a 1 ora, nel caso di intervento remoto).

ORARI DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 93 del CCNL 11.07.1999 vengono applicate le seguenti previsioni:

- flessibilità di 10 minuti all'inizio dell'orario di lavoro (attualmente, quindi, dalle ore 8,20 alle ore 8,30) con recupero durante la pausa per il pranzo;
- articolazione degli orari di intervallo del pranzo per il Personale con inizio dell'intervallo, della durata di 60 minuti, tra le ore 12.00 e le ore 14.00, anche al fine di consentire una migliore fruizione del servizio mensa;
- per tutto il personale inquadrato nelle Aree Professionali la procedura evidenzierà quale prestazione in supero al normale orario di lavoro, ferma restando la preventiva autorizzazione da parte aziendale, unicamente quella effettuata al termine dell'orario stabilito per l'unità operativa di appartenenza, considerando come unità minima di tempo 30 minuti, con arrotondamento alla mezz'ora successiva, una volta superati 24 minuti.

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

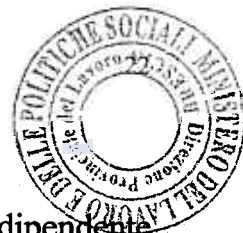
SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

Brescia, 6 novembre 2002



RIMBORSO CHILOMETRICO

La tariffa riguardante il rimborso chilometrico a fronte dell'utilizzo da parte del dipendente dell'auto propria per ragioni di servizio – debitamente autorizzato secondo le norme in vigore – è stabilita in € 0,36, indipendentemente dalla cilindrata e dal tipo di carburante dell'autovettura medesima.

INCIDENTI STRADALI

In caso di incidenti stradali dei dipendenti esclusivamente durante i viaggi comandati per servizio, l'Azienda si impegna ad accollarsi le spese per i danni materiali subiti dall'autovettura di proprietà che non trovino copertura assicurativa, secondo i criteri e le modalità aziendali in atto, e di seguito specificati:

- l'Azienda si riserva la facoltà di subordinare il rimborso del danno alla presentazione di idonea documentazione comprovante la responsabilità dell'incidente da parte del dipendente conducente del veicolo;
- l'entità dei danni dovrà essere preventivamente accertata e determinata a cura dell'Azienda, previa presentazione di un preventivo di un'Officina specializzata ed il dipendente dovrà rilasciare alla Banca una dichiarazione attestante che gli stessi non sono stati né verranno rimborsati da società di assicurazione o da terzi;
- nella valutazione del danno si terrà conto del valore commerciale e della vetustà dell'autovettura (per tale dato verrà considerato l'anno di prima immatricolazione del veicolo), utilizzando come riferimento le quotazioni del numero più recente della rivista "Quattroruote", secondo le seguenti modalità:
 - per autovetture sino a cinque anni di vetustà, rimborso integrale dell'intervento di ripristino riferito all'effettivo danno subito;
 - per autovetture da sei a dieci anni di vetustà, rimborso del 75% dell'intervento di ripristino riferito all'effettivo danno subito,
 - per autovetture oltre i dieci anni di vetustà, rimborso del 50% del dell'intervento di ripristino riferito all'effettivo danno subito;

fermo restando il limite massimo di rimborso costituito dal valore del veicolo usato, secondo le quotazioni della rivista "Quattroruote";

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGEL

UILCA/UIL

Brescia, 6 novembre 2002

Per
dal

PROVVIDENZE PER FIGLI/CONIUGE INABILI

La provvidenza annua erogata, a richiesta del dipendente, per ciascun figlio e/o per il coniuge convivente a carico - dichiarati inabili secondo idonea certificazione medica, rilasciata dagli Enti preposti, accertante un grado di invalidità superiore ai 2/3 - viene stabilita in € 1.291,14.

L'erogazione avverrà entro il mese successivo alla presentazione della relativa documentazione.

TICKET PASTO

L'i

CONVENZIONI RISTORANTE E SNACK – MENSA AZIENDALE

Il contributo aziendale viene stabilito rispettivamente in € 5,06 per la *convenzione ristorante* ed in € 4,54 per la *convenzione snack*.

Il contributo a carico del dipendente per ogni pasto consumato presso la Mensa Aziendale viene stabilito in € 0,26 omnicomprensivo.

Si conviene, inoltre, che il Personale con rapporto di lavoro part-time che non effettua l'intervallo ai sensi dell'art. 89 del vigente CCNL, potrà usufruire della mensa aziendale ed il relativo costo sarà a completo carico dell'interessato.

LOMBARDIA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

Brescia, 6 novembre 2002

FIBA/CISL

FISAC/CGEL

UILCA/UIL



LINEE DI CREDITO RISERVATE AL PERSONALE DIPENDENTE

FIDO IN CONTO CORRENTE

I dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato potranno richiedere un'apertura di credito in conto corrente nei limiti di importo e secondo i criteri di seguito indicati:

- fino a € 2.582 per il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla I[^] alla III[^]) con anzianità aziendale effettiva di mesi 3, superato il periodo di prova;
- ulteriore importo fino a € 2.582 (con il limite massimo di € 5164) per il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla I[^] alla III[^]) con anzianità aziendale effettiva superiore a 36 mesi;
- fino a € 5.164 per i Quadri Direttivi (dal 1° al 4° Livello) con anzianità aziendale effettiva di mesi 3, superato il periodo di prova;
- ulteriore importo fino a € 5.164 (con limite massimo complessivo di € 10.328) per i Quadri Direttivi (dal 1° al 4° Livello) con anzianità aziendale effettiva superiore a 36 mesi.

Per tutte le agevolazioni sopra indicate, il tasso debitore è pari al tasso creditore del conto corrente speciale del personale aumentato di 0,50 punti percentuali.

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

Brescia, 6 novembre 2002

FIBA/CISL

FISAC/CGI

UILCA/UIL



MUTUI E PRESTITI

PRESTITO INDIVIDUALE

I dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, per fronteggiare ordinarie necessità, potranno richiedere un prestito individuale, nei limiti di importo e secondo i criteri di seguito indicati:

- fino a € 12.911 per il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla I[^] alla III[^]) che abbia maturato un'anzianità aziendale effettiva di almeno 36 mesi;
- fino a € 15.493 per i Quadri Direttivi 1° e 2° Livello che abbiano maturato un'anzianità aziendale effettiva di almeno 36 mesi;
- oltre a quanto previsto per i Q.D. 1° e 2° Livello ulteriore importo fino a € 15.493 (con limite massimo complessivo di € 30.986) per i Quadri Direttivi 3° e 4° Livello che abbiano maturato un'anzianità aziendale effettiva di almeno 36 mesi.

Per tutte le agevolazioni di cui al presente paragrafo, il tasso debitore è pari al tasso creditore applicato al conto corrente speciale del personale aumentato di 1 punto percentuale, e comunque, non inferiore al tasso tempo per tempo applicato al "Mutuo Casa Primaria" per il Personale Dipendente.

Il periodo massimo di ammortamento per i "Prestiti Individuali" è previsto in 10 anni, mediante rate mensili trattenute direttamente sul foglio retribuzioni.

Il "Prestito Individuale" è rinnovabile solo a scadenza, ovvero non prima di 6 mesi in caso di estinzione anticipata.

MUTUO CASA PRIMARIA

Il Personale dipendente con una anzianità aziendale di almeno 36 mesi potrà richiedere, per l'acquisto, la costruzione in proprio, l'acquisto e la contestuale ristrutturazione o

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CCGL

UILCA/UIL

Brescia, 6 novembre 2002



ampliamento di alloggio da adibire ad abitazione primaria del richiedente, un mutuo ipotecario per un importo massimo erogabile pari a € 92.962 (e comunque non superiore al 75% del valore dell'immobile), della durata massima di 20 anni.

Il tasso applicato verrà tempo per tempo comunicato con apposita Circolare aziendale.

La facilitazione verrà concessa a valere su un plafond complessivo di Euro 29.438.000 per le tre società Banco di Brescia Spa, Banca Lombarda Spa, Lombarda Sistemi e Servizi.

Il mutuo ipotecario casa primaria può essere richiesto una sola volta nell'arco della durata del rapporto di lavoro, con le seguenti eccezioni e particolarità:

- in caso di acquisto di nuova abitazione per insufficienza del numero dei vani della precedente già finanziata con mutuo casa primaria, la parte residua del mutuo medesimo può essere trasferita sul nuovo alloggio alle medesime condizioni;
- solo in caso di acquisto di nuova abitazione per insufficienza del numero dei vani della precedente già finanziata con mutuo casa primaria, viene concessa la possibilità di richiedere la differenza non utilizzata tra la parte di mutuo richiesta originariamente ed il limite massimo fissato per la stessa agevolazione al momento della richiesta iniziale. Per quanto ovvio, è escluso che si possa richiedere a qualsiasi titolo la differenza tra il finanziamento originario ed eventuali aumenti successivamente intervenuti nei limiti di importo del mutuo casa primaria.

MUTUO/PRESTITO MANUTENZIONE CASA PRIMARIA

Il Personale Dipendente che abbia maturato un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi, potrà richiedere, in presenza dei necessari requisiti, un prestito "manutenzione casa primaria", per un importo massimo di € 25.822; la facilitazione in questione, concedibile sia in forma chirografaria che in forma ipotecaria, non può essere richiesta contestualmente al "Mutuo Casa Primaria" ed è ammessa solo nel caso in cui il dipendente non abbia in corso di ammortamento un "Mutuo Casa Primaria" ovvero siano trascorsi almeno dieci anni dall'erogazione dello stesso.

Il tasso debitore è pari al tasso creditore applicato al conto corrente speciale del personale aumentato di 1 punto percentuale, e comunque, non inferiore al tasso tempo per tempo applicato al "Mutuo Casa Primaria" per il Personale Dipendente.

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIA

UILCA/UIL

Brescia, 6 novembre 2002

Il periodo massimo di ammortamento per il prestito "Manutenzione Casa Primaria" e previsto in 10 anni, mediante rate mensili trattenute direttamente sul foglio retribuzioni nel caso di facilitazione erogata in forma chirografaria, ovvero addebitate sul conto corrente in caso di erogazione con garanzia ipotecaria.

La facilitazione è ripetibile solo a scadenza – rimanendo perciò escluso il rifinanziamento della parte rimborsata, se l'erogazione ha riguardato già in fase iniziale l'importo massimo disponibile per questa categoria di fido.

In caso contrario o se successivamente sono intervenuti aumenti nel limite del finanziamento medesimo, è possibile richiedere, anche prima della scadenza, l'integrazione per la parte eventualmente non utilizzata al momento della domanda iniziale o per la differenza tra quanto richiesto inizialmente ed i nuovi limiti di fido, sempre ricorrendo i necessari requisiti.

MUTUO/PRESTITO DISCREZIONALE

Il Personale dipendente, a fronte di motivate e documentate esigenze, potrà richiedere un Mutuo/Prestito discrezionale di importo variabile regolato ad un tasso minimo pari al tasso creditore applicato al conto corrente speciale del personale aumentato di 1,75 punti percentuali, e comunque, non inferiore al tasso tempo per tempo applicato al Mutuo Casa primaria per il personale dipendente; tale facilitazione può essere concessa, in presenza dei requisiti aziendali stabiliti, in forma ipotecaria o chirografaria. Il piano di ammortamento è variabile con rate mensili trattenute direttamente sul foglio retribuzioni in caso di prestiti chirografari.

Norma Transitoria

I prestiti "annualità" concessi fino alla data del 31.12.98 al Personale ex-BSP (secondo le disposizioni in vigore fino a tale data presso detta Azienda), vengono mantenuti in essere fino a scadenza e continueranno ad essere regolati al tasso attualmente applicato (tasso creditore di c/c + 0,50 punti pct).

In caso di variazioni in diminuzione del tasso creditore di c/c, i tassi applicati ai prestiti in questione non subiranno alcuna riduzione, fino al momento in cui non vi sarà coincidenza con il tasso previsto per i "prestiti individuali" di cui al presente capitolo. In caso di

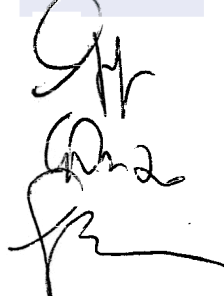
LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

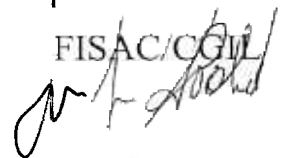


SINDIRIGENTICREDITO

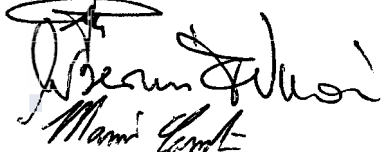
FIBA/CISL



FISAC/CGIL



UILCA/UIL



Brescia, 6 novembre 2002

variazioni in aumento del tasso creditore di c/c, le stesse si applicheranno in pari misura ai prestiti "annualità".

L'Azienda diramerà, sentite le OO.SS., apposita normativa contenente le istruzioni e i criteri applicativi concernenti le linee di credito, finanziamenti, mutui e prestiti riservati al Personale.

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

Brescia, 6 novembre 2002



DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

L'Azienda dichiara che, fatte salve le attuali previsioni contrattuali in materia di inquadramenti secondo il criterio della "responsabilità gerarchica e delle mansioni di equivalente importanza", si considera la qualificazione professionale come criterio di fondo per le adibizioni a mansioni comportanti avanzamenti e per le sostituzioni di personale di livello e/o area superiore.

L'anzianità di servizio, la partecipazione a corsi di aggiornamento, i precedenti di lavoro e la conoscenza di procedure di lavoro, sono elementi integranti della qualificazione professionale che devono coesistere con le attitudini potenziali ad assumere incarichi di maggiore contenuto professionale.

L'Azienda dichiara che, in caso di trasferimento che comporti adibizione a mansioni diverse, il lavoro della prima settimana di inserimento nella nuova collocazione, sarà svolto sotto la guida dei responsabili dell'unità stessa e quindi attraverso l'affiancamento a personale esperto.

L'Azienda dichiara che nella predisposizione dei piani ferie cercherà di operare una rotazione in modo da consentire ai lavoratori il godimento delle stesse nei periodi desiderati. Nel contempo l'Azienda si impegna, nei limiti consentiti dalle esigenze, a provvedere alla sostituzione del personale assente.

L'Azienda curerà che le norme ed i regolamenti in materia di sicurezza predisposti dalle competenti funzioni contengano esplicite previsioni in ordine al divieto di possesso di armi di qualsiasi tipo da parte dei dipendenti all'interno della Banca.

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

Brescia, 6 novembre 2002

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL



NOTE A VERBALE

Si conviene che l'attribuzione degli inquadramenti del personale nelle varie aree professionali è effettuato secondo i criteri di adibizione continuativa e prevalente; a tal fine si stabilisce che il carattere di "prevalenza" e "continuità" è riconosciuto quando le mansioni vengono svolte per almeno 3 ore nella giornata (anche non consecutive) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

L'Azienda si impegna, nell'assunzione del nuovo personale da inquadrare nella II[^] Area Professionale, a dare la precedenza a quei lavoratori già in servizio nelle categorie immediatamente inferiori che abbiano maggiore capacità professionale.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto in materia di inquadramenti, l'Azienda fornirà trimestralmente alle R.S.A. un supporto meccanografico contenente i dati relativi agli addetti alle unità produttive/organizzative comunque denominate, suddivisi per aree, livelli e figure professionali. Qualora le R.S.A. non ritenessero di possedere elementi idonei per l'identificazione delle unità organizzative di cui sopra, l'Azienda fornirà a richiesta, le opportune precisazioni.

Nel caso di passaggio dal 1° o dal 2° livello al 3° livello della II[^] Area Professionale, la Banca provvederà ad un opportuno addestramento dell'interessato. Fatte salve le esigenze organizzative, l'interessato verrà inserito nel corso "addestramento nuovi assunti" e parteciperà a tale corso per le prime due settimane.

Le lavoratrici ed i lavoratori che siano stati assenti dal servizio per periodi significativi (a titolo di esempio a causa di maternità, malattia, infortunio, cariche pubbliche o sindacali) al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, saranno ammessi a forme di aggiornamento professionale che – nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere – facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

Brescia, 6 novembre 2002

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILC



Si allegano i seguenti Accordi (per argomento in ordine cronologico):

- Verbale di Intesa 1.02.2002 (*rinnovo C.I.A.*) e allegata lettera
- Intese 4 e 17.12.1998 (*Fondi Pensione di Gruppo*)
Intese 14 e 15.12.1998 (*Fondi Assistenza e Mutualistico di Gruppo*)
- Verbale di Intesa 24 e 28.12.1998 (*fusione BSP-CAB*)
Accordo 6.05.92 e 17.11.2000 Art. 4 L. 300/70 (*videoregistrazioni*)
- Verbale di Intesa 10.02.2000 (*"voice recorder"*)
Verbale di Intesa 10.02.2000 (*registrazioni telefoniche*)
- Protocollo d'Intesa 22.12.2000 e Verbale di Accordo 22.12.2000 (*polizze assicurative*)
- Verbale di Accordo 20.06.2000 (*quota eccedente lo standard di settore del Premio di Rendimento*) e allegata lettera alle OO.SS. del 20.06.2000
- Protocollo Quadro 26.07.2001 e Accordi 10.09.2001 e 22.03.2002 (*Fondo di Solidarietà*)
- Protocollo d'Intesa 15.11.1999 e 16.11.1999 (*cessione sportelli Banco Brescia-BVC*)
- Accordo 23.07.1992 (*anticipazione TFR*)

LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI SPA

FABI

SINDIRIGENTICREDITO

Brescia, 6 novembre 2002

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL