

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8/6/06 in Venezia,

tra

▪ CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA S.P.A.,

e

▪ le Organizzazioni Sindacali Aziendali Libero FALCRI, FISAC CGIL, FIBA CISL, UIL CA della Cassa di Risparmio di Venezia

premessi che:

- la Rete Commerciale del Gruppo è articolata in più Banche, ciascuna delle quali costituisce l'elemento di continuità sul territorio e per le quali è opportuno individuare, tenuto conto di talune peculiarità esistenti presso le Aziende, un'omogenea disciplina del rapporto di lavoro del Personale che possa favorire la mobilità interaziendale anche al fine di valorizzare le professionalità e salvaguardare le medesime opportunità di sviluppo delle risorse, nonché una maggiore flessibilità gestionale;
- in data 17 giugno 2005 sono state sottoscritte intese che hanno individuato la disciplina di riferimento per l'applicazione, presso CARIVE, del nuovo modello organizzativo di filiale e, contestualmente, del correlato modello delle strutture di Direzione Generale e di Mercato;
- in relazione a quanto previsto dal vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, le OO.SS. delle Banche del Gruppo hanno presentato le piattaforme contenenti le richieste di rinnovo dei Contratti Integrativi Aziendali, con l'obiettivo di realizzare l'omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi esistenti nei diversi contesti aziendali, anche per quanto attiene alle tutele occupazionali, avendo a riferimento quanto previsto presso la Capogruppo;
- presso CARIVE le Parti hanno positivamente valutato la coerenza delle richieste citate con i demandi previsti dalla contrattazione nazionale, tenuto altresì conto delle istanze di omogeneizzazione sopra richiamate;
- si è dato corso al negoziato in materia di rinnovo della vigente contrattazione integrativa aziendale;
- in tale sede si sono altresì esaminati i riflessi sulla normativa vigente in tema di inquadramenti discendenti dalla revisione del modello di servizio alla clientela;

si conviene quanto segue:

1 La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2 **PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'**

Per quanto riguarda il Premio aziendale di Produttività, considerate:

- l'introduzione dei nuovi principi IAS/IFRS per la redazione del bilancio d'impresa e consolidato, applicati per la prima volta per l'esercizio 2005;
- la struttura della Rete commerciale del Gruppo, articolata in più Banche;

si rende opportuno individuare indicatori da utilizzare per il calcolo del Premio aziendale di Produttività che possano rispondere al mutato contesto amministrativo-contabile e che considerino

in modo unitario le Banche che costituiscono la Rete Commerciale del Gruppo nell'ambito della quale sono realizzati gli obiettivi economici e reddituali previsti nel Piano Industriale 2006-2008.

A tal fine, entro il 31 ottobre 2006, le Parti definiscono i parametri utili per la determinazione del Premio aziendale di Produttività a partire da quello di competenza dell'esercizio 2006, avendo a riferimento l'importo del Premio aziendale di Produttività, pari, per il 3A-3L, ad € 1.990 e la scala parametrica applicata presso la Capogruppo.

Al riguardo le Parti si danno atto che, avendo a riferimento il Bilancio consolidato e quello appositamente predisposto, a fini interni, per l'aggregato delle Banche Commerciali del Gruppo stesso - entrambi redatti secondo i criteri contabili IAS/IFRS -, i parametri considerati ai fini della determinazione del premio aziendale di produttività sono:

- il Risultato Lordo di Gestione pro-capite;
- l'Utile Corrente pro-capite.

E' inoltre previsto, per ciascuna Banca Commerciale, un parametro riferito ai risultati che, in caso di scostamenti fortemente positivi o negativi della Banca stessa, agisca come correttivo, in modo da differenziare l'importo determinato sulla base degli indicatori sopra riportati, con meccanismi di calcolo da definire tra le Parti.

A fronte di eventuali modifiche di perimetro di Gruppo o dell'aggregato Banche Commerciali e/o di modalità diverse in ordine alla redazione del bilancio, le Parti procederanno ad una verifica dei parametri utilizzati, al fine di garantire continuità e coerenza, anche di natura economica, con i criteri inizialmente previsti.

3 **INQUADRAMENTI**

Il Capitolo 2 - INQUADRAMENTI del Verbale di Accordo 17 giugno 2005 è modificato come segue:

Paragrafo A), Alinea 1. lettera a), nuova formulazione:

"a) Direttori di Filiale con organico da 6 a 7 addetti (incluso il Direttore);"

Paragrafo A), Alinea 2. lettera d), nuova formulazione:

"d) Direttori di Filiale sino a 5 addetti (incluso il Direttore);"

Paragrafo A), alinea 1., lettera b) nuova formulazione delle specificazioni riportate:

- ... omissis ...
- Responsabile Modulo Personal composto da almeno n. 7 addetti incluso il Responsabile;
- ... omissis ...

Paragrafo A), alinea 2., lettera e) nuova formulazione delle specificazioni riportate e aggiunta dei seguenti paragrafi:

- "- Consulente Personal, cui è assegnato un portafoglio di clientela affluent e private, di significative dimensioni;
- Referente Territoriale Personal;
- Referente Territoriale Privati;
- Gestore Territoriale Small Business;
- Gestore Small Business con facoltà deliberativa in materia di crediti;
- ... omissis..."

Sostituzione della Nota a verbale in calce al Capitolo 2 con il seguente testo:

Il Personale incaricato della gestione di un congruo portafoglio di clientela privati, individuata ed assegnata in relazione alla struttura organizzativa del Punto Operativo di appartenenza, rientra nella figura professionale di Gestore Personal o Family, con inquadramento al 4° livello della 3ª area professionale.

In proposito si intende per "congruo" un portafoglio con una consistenza minima di 12 milioni di euro di clientela affluent e private ed un massimo di 400 clienti assegnati ovvero di 15 milioni di euro di clientela del segmento mass market per il 90% titolare di attività finanziarie superiori a 25 mila euro.

Il Personale incaricato della gestione di un congruo portafoglio (per tale intendendosi almeno 100 clienti con posizioni affidate) di clientela small business, individuata ed assegnata in relazione alla struttura organizzativa del Punto Operativo di appartenenza, rientra nella figura professionale di Gestore Small Business, con inquadramento al 4° livello 3ª area professionale.

Il Personale incaricato della gestione di un portafoglio di clientela imprese, individuata ed assegnata in relazione alla struttura organizzativa del Punto Operativo di appartenenza, senza attribuzione di autonoma facoltà deliberativa in materia di credito, rientra nella figura professionale di Gestore Imprese, con inquadramento al 4° livello 3ª area professionale.

Al Personale cui sia attribuito, ai sensi dei commi che precedono, un portafoglio, fermo quanto previsto in materia di percorsi professionali, in particolare per quanto attiene allo svolgimento del percorso formativo, al monitoraggio del medesimo ed al suo positivo andamento, anche in relazione ad un adeguato periodo di acquisizione di esperienza professionale - viene riconosciuto l'inquadramento al 4° livello della 3ª area professionale:

- *entro 24 mesi dall'attribuzione del portafoglio se l'inserimento nel percorso avviene al 3° livello retributivo della 3ª area professionale;*
- *entro 36 mesi dall'attribuzione del portafoglio se l'inserimento nel percorso avviene al 1° o 2° livello retributivo della 3ª area professionale.*

Nel caso di attribuzione di un "significativo" portafoglio di clientela, per tale intendendosi un portafoglio di clientela affluent e private con consistenza minima di 30 milioni di euro e massimo 250 clienti appartenenti a tali segmenti, entro 18 mesi da detta assegnazione ed esperito il percorso professionale secondo i medesimi criteri sopra riportati viene riconosciuto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 1° livello di cui all'alinea 2, lettera e).

Il Personale incaricato della gestione di un portafoglio congruo di clientela small business come definito nella presente Nota a verbale e con un accordato totale almeno pari a 20 milioni di euro, entro 18 mesi dall'attribuzione di detta figura professionale ed esperito il percorso professionale secondo i medesimi criteri sopra riportati viene riconosciuto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 1° livello di cui all'alinea 2, lettera e) con attribuzione della relativa facoltà di delibera.

Per quanto riguarda i Gestori Imprese senza facoltà, entro 18 mesi dall'attribuzione di detta figura professionale come definita nella presente Nota a verbale, ed esperito il percorso professionale secondo i medesimi criteri sopra riportati viene riconosciuto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 1° livello di cui all'art. 2, alinea 2, lettera e), con correlativa attribuzione di facoltà di massima.

La figura professionale di Capo Team Imprese, in presenza dell'attribuzione di specifiche facoltà deliberative in materia di credito maggiorate rispetto alle fasce standard stabilite per la stessa, rientra tra le posizioni di cui alla declaratoria dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, e ne viene previsto l'inquadramento a Quadro Direttivo di 3° livello.

Ai fini di quanto contenuto nella Nota a verbale di cui sopra, al Personale interessato viene tempestivamente formalizzata, con apposita comunicazione scritta, la data di inserimento nei relativi percorsi professionali.

Inserimento di un nuovo secondo alinea al Chiarimento a verbale in calce al Capitolo 2 del seguente tenore:

“- ...omissis...

- ai fini del computo dell'organico di riferimento della Filiale è considerato tutto il Personale stabilmente assegnato al Punto Operativo;
- ...omissis...”

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento alla Circolare n. 13229 del 31/01/2006 relativa all'applicazione dei Quadri Direttivi e dei Ruoli Chiave introdotti dal CCNL 11/7/1999, l'Azienda dichiara che per quanto attiene alla Rete Filiali si applicano le seguenti previsioni:

| | |
|-----------------------|---|
| <i>Organico</i> | <i>Direttore</i> |
| <i>8 –9 unità</i> | <i>Q.D. 3° livello</i> |
| <i>10 – 25 unità</i> | <i>Q.D. 4° livello</i> |
| <i>26 – 35 unità</i> | <i>Q.D. 4° livello</i> <i>Ruolo Chiave 1</i> |
| <i>Oltre 35 unità</i> | <i>Q.D. 4° livello</i> <i>Ruolo Chiave 2</i> |

Raccomandazioni delle OO.SS.

In relazione a quanto esplicitato in corso di trattativa le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché:

- relativamente ai percorsi professionali in essere, anche a fronte della variazione dei riferimenti a suo tempo posti per l'inserimento nei percorsi, sia consentito il completamento degli stessi;
- con riferimento alle posizioni di Direttore cui siano al momento attribuite mansioni superiori in base alle regole previgenti, sia consentito il conseguimento del livello retributivo previsto;
- in relazione a quanto specificato circa i criteri di computo dell'organico di riferimento della Filiale siano verificate le eventuali situazioni di assegnazione temporanea che presentino una durata significativa.

L'Azienda prende atto delle raccomandazioni espresse, precisando che:

- nei confronti del Personale per il quale non operino più i presupposti organizzativi per la conclusione del percorso in essere è consentito il completamento dello stesso eventualmente mediante attribuzione di diversa figura professionale e/o differente assegnazione;
- per i Direttori cui sono al momento attribuite mansioni superiori in base alle regole previgenti, è attribuito il livello retributivo di riferimento alla scadenza prevista;
- si procede ad una verifica delle situazioni di assegnazione temporanea salvo quelle che risultino riconducibili ad esigenze organizzative di carattere transitorio ovvero determinate da situazioni individuali.

Paragrafo C) nuova formulazione:

Ai Direttori di Filiale compete la seguente indennità, per 12 mensilità annue:

| | | |
|----------|----------|----------|
| Classe 1 | Classe 2 | Classe 3 |
| € 87,50 | € 166,67 | € 187,50 |

La relativa indennità non viene corrisposta nel caso in cui l'inquadramento del Direttore di Filiale sia superiore al livello richiesto per il Punto Operativo di assegnazione ovvero al Direttore sia corrisposta altra indennità collegata all'incarico.

Chiarimento a verbale

Si precisa che l'indennità in parola è attribuita in relazione al grado di complessità della filiale, individuato sulla base di un coefficiente calcolato con riferimento all'ammontare degli asset gestiti ed annualmente comunicato. In particolare sono considerati per le Filiali Retail e Private le attività finanziarie e gli impieghi e per le Filiali Imprese gli impieghi opportunamente valorizzati. In fase di prima applicazione vengono presi in considerazione per la prima fascia il totale degli asset sino a 50 milioni di euro, per la seconda quelli superiori a 50 e sino a 100 milioni di euro, per la terza quelli superiori a 100 milioni di euro. Nel caso in cui intervengano variazioni alle soglie sopra indicate, l'Azienda ne dà comunicazione alle OO.SS..

Detta indennità non assorbe eventuali voci aziendali o contrattuali nazionali percepite, fatta eccezione per le eventuali indennità collegate all'incarico individuate dall'Azienda ai sensi di quanto previsto dall'art. 73, comma 7°, del CCNL 12/2/2005 ovvero per "assegni individuali" in quanto assorbibili.

Detta indennità assorbe altresì, sino a concorrenza, le maggiori somme già percepite a titolo di indennità di reggenza (Direttori di Succursali e Punti Vendita), trasformate in assegni individuali ai sensi del Verbale di Accordo 17 giugno 2005.

*** **

Le maggiori somme attualmente percepite a titolo di indennità per i Direttori di Filiale, rispetto all'applicazione delle nuove previsioni in materia di inquadramento e relative indennità, sono mantenute come "assegno individuale" ed assorbite, sino a concorrenza, per effetto di altre indennità collegate all'incarico (quali le indennità di Ruolo Chiave), di avanzamenti di carriera o di aumenti retributivi discrezionali. Tale "assegno individuale" cessa di essere erogato al venir meno del ruolo di Direttore.

Raccomandazione delle OOSS

Le OO.SS., considerata la specifica natura dell'indennità in questione raccomandano che, a regime, nell'attribuzione degli incarichi di Direttore si abbia cura, per quanto possibile, di evitare situazioni di disallineamento tra il grado previsto dalla tipologia di filiale e quello già rivestito dal Personale interessato.

L'Azienda prende atto della raccomandazione espressa.

*** **

La decorrenza di tutte le innovazioni introdotte in tema di inquadramenti sopra riportate è individuata nel 1° luglio 2006.

A titolo sperimentale, nell'ottica di valutare opportunamente le reali esigenze operative e di individuare i necessari interventi formativi, per il ruolo del sostituto del Direttore - individuato ai sensi del Paragrafo B) del Capitolo 2 del Verbale di Accordo 17 giugno 2005 - in Filiali con organico di 6-7 unità, è previsto specifico percorso professionale della durata di 36 mesi, a conclusione del quale viene riconosciuto l'inquadramento al 4° livello della 3ª area professionale, fermo quanto previsto in materia di percorsi professionali. Per il Personale cui sia già stato attribuito tale incarico alla data del presente accordo, l'avvio del percorso professionale citato decorre dal 1° luglio 2006.

Il percorso di cui sopra è applicato anche nei confronti del sostituto del Direttore di Filiali con organico superiore a 7, nel caso in cui il medesimo rivesta un inquadramento inferiore a quello di riferimento.

*** **

Sull'applicazione di quanto previsto al presente capitolo l'Azienda fornisce informativa entro il mese di settembre 2007.

4 **SISTEMA INCENTIVANTE**

Nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004 le Parti Nazionali hanno ravvisato l'opportunità di sviluppare una più ampia riflessione sulle tematiche connesse al miglior utilizzo delle risorse umane, nello spirito di orientare l'evoluzione delle imprese bancarie, in un contesto competitivo, verso una crescita socialmente sostenibile e compatibile.

E' condiviso il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo delle imprese, che, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, devono mirare soprattutto all'eccellenza delle performance, ferma restando la necessità di ispirarsi a valori etici fondamentali.

Al fine di assicurare coerenza tra i principi condivisi e i comportamenti assunti a tutti i livelli, le Parti convengono che nello svolgimento dell'attività commerciale siano da evitare comportamenti e/o azioni non conformi con i principi di deontologia professionale e di rispetto della professionalità e della dignità delle persone.

Fermo restando che le linee di condotta richieste al Personale sono improntate al rispetto dei valori etici fondamentali, l'Azienda si impegna a sensibilizzare a tutti i livelli le Strutture laddove ciò si renda opportuno in relazione a specifiche circostanze che denotino comportamenti e/o azioni non conformi ai principi enunciati.

L'utilizzo di strumenti di rendicontazione, anche individuale, - comunque applicati nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti in materia - è svolto, in relazione alle esigenze di costante monitoraggio, con finalità di controllo andamentale dei risultati e di individuazione di migliori modalità operative.

Le campagne di prodotto rappresentano uno strumento di indirizzo degli obiettivi complessivi e sono programmate in coerenza ad essi, con attenzione ad un corretto equilibrio tra le esigenze della clientela e quelle aziendali.

Si conferma l'importanza del sistema aziendale di incentivazione destinato a tutto il Personale della Direzione Generale, di Mercato e della Rete Commerciale e collegato sia al raggiungimento di obiettivi annuali specificamente individuati che ad obiettivi di qualità.

In relazione a quanto indicato nel citato Protocollo, le Parti convengono che tale sistema si ispira a principi coerenti con quelli individuati nel Protocollo stesso e, in particolare, prevede:

- il coinvolgimento di tutto il Personale verso gli obiettivi aziendali, a livello generale o per gruppi omogenei di figure professionali;
- l'oggettività e trasparenza di obiettivi e risultati, anche attraverso una comunicazione:
 - preventiva, degli obiettivi e dei criteri di determinazione degli incentivi ad essi collegati;
 - a consuntivo, dei risultati raggiunti per una chiara correlazione con i riconoscimenti attribuiti.

Nessuna attribuzione derivante dall'applicazione del piano incentivi compete al Personale:

- cui sia stato individualmente attribuito un livello di conseguimento dell'obiettivo qualitativo di "ostativo";
- che sia stato destinatario di provvedimento disciplinare;
- cui sia stato formalmente avanzato un rilievo in materia di business ethic e/o compliance;
- con rapporto di lavoro a tempo determinato, con la precisazione che il Personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inserito nei piani di incentivazione a partire dal 25° mese di servizio.

Entro il mese di settembre dell'anno di riferimento nel caso in cui si prefiguri l'attribuzione di un livello di conseguimento dell'obiettivo qualitativo di "ostativo", il Responsabile del Punto Operativo/dell'unità amministrativa di appartenenza tiene un colloquio con il Dipendente interessato, nell'ottica di consentire eventuali correttivi.

Il Personale cui sia stato attribuito il livello "ostativo" può richiedere un colloquio con la competente funzione aziendale del Personale finalizzato a verificare l'esistenza di eventuali criticità e ad individuare le opportune soluzioni.

*** **

A decorrere dal 2007 l'importo di cui al Capitolo 4 - SISTEMA INCENTIVANTE, comma terzo, lettera a), primo alinea del Verbale di Accordo 17 giugno 2005 è innalzato a 550,00 €.

Le Parti convengono che, in sede di redazione del testo coordinato del contratto integrativo aziendale, saranno individuate le modifiche da apportare al nuovo articolo relativo al sistema incentivante, anche con riferimento all'introduzione di meccanismi di carattere pluriennale.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS., in relazione a quanto espresso in materia in corso di trattativa, ribadiscono in via generale - in coerenza con l'analoga dichiarazione resa nel Verbale di Accordo 17.6.2005 - che le modalità di incentivazione costituiscono prerogativa aziendale e possono comunque essere adottate dall'Azienda in conformità con le previsioni in materia di cui al vigente CCNL ed al Protocollo 16.6.2004.

5 VALUTAZIONE

A) In linea con quanto previsto dal vigente CCNL in tema di sviluppo professionale e di carriera, di criteri di valutazione professionale e di attribuzione di un giudizio professionale complessivo, le Parti convengono che il sistema di valutazione professionale rappresenta uno strumento di supporto allo sviluppo delle risorse che, attraverso la definizione delle competenze professionali, ed unitamente alla programmazione ed al soddisfacimento delle esigenze formative, consente di orientare la crescita professionale.

Il sistema di valutazione professionale, a partire dal 1° gennaio 2007, è articolato su elenchi di competenze professionali raggruppate con riferimento allo svolgimento delle diverse attività o di gruppi di attività omogenee.

La rilevazione delle competenze prevede il coinvolgimento di tutto il Personale, con cadenza annuale, ed è strutturato in due distinti momenti:

- l'autorilevazione, da parte di ogni risorsa, delle proprie competenze professionali;
- la validazione, da parte del responsabile, delle competenze autorilevate.

Il risultato del processo sarà illustrato al singolo nel corso di un colloquio con il rispettivo validatore, prevedendosi che, al termine del processo, sia consegnata all'interessato la scheda di validazione.

Attese le peculiarità del nuovo sistema e la connessa esigenza di verificarne la concreta applicazione - anche al fine di disporre di una base dati di riferimento sin dal momento di avvio - è prevista, nel corso del corrente anno, l'attivazione in via sperimentale del processo, con coinvolgimento di tutto il Personale, ferme peraltro restando, per l'anno 2006 ed a tutti i fini, le attuali previsioni in materia.

Le Parti si incontreranno entro il mese di novembre 2006 ed in tale sede si procederà all'illustrazione, da parte aziendale, delle modalità operative e di funzionamento; nel corso dell'incontro le OO.SS. potranno formulare le proprie osservazioni.

B) Nel caso in cui il Personale ritenga che il giudizio espresso nei suoi confronti non sia rispondente alla prestazione svolta, si procede come segue:

- il Personale, entro 15 giorni dal ricevimento della scheda di validazione, formula all'Azienda, per via gerarchica, una richiesta scritta di essere sentito personalmente. In tale richiesta il Personale può indicare se intende farsi assistere da un Dirigente dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
- la competente Funzione aziendale, entro 15 giorni dal pervenimento della richiesta, tiene un colloquio con il Personale alla presenza del valutatore diretto, con eventuale intervento del Dirigente sindacale come sopra individuato e, entro i successivi 30 giorni, comunica, sempre nel corso di un apposito colloquio, le proprie determinazioni al riguardo.

Il giudizio di "negativo" viene attribuito esclusivamente al Personale destinatario di un provvedimento disciplinare.

Le Parti convengono che, in sede di redazione del testo coordinato del contratto integrativo aziendale, saranno individuate le modifiche da apportare al nuovo articolo relativo al sistema di valutazione professionale, nonché quelle necessarie per regolarne gli effetti in relazione ai diversi istituti contrattuali.

6 FORMAZIONE

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione all'offerta formativa erogata tramite strumenti multimediali (c.d. "formazione a distanza") l'Azienda ribadisce come essa venga normalmente utilizzata nei casi in cui sia necessario predisporre interventi che interessino un numero rilevante di risorse su argomenti di natura tecnico/normativo/legale (prodotti, procedure, nuove disposizioni, etc.), mentre, nel caso di formazione programmata per i percorsi professionali, la stessa costituisca una delle modalità di erogazione, che si aggiunge, quale complemento, alle altre previste (aula, affiancamento strutturato, ecc.).

L'Azienda, sentita la Capogruppo, conferma che attualmente è in corso presso SANPAOLO IMI una sperimentazione che interessa le modalità organizzative per l'utilizzo in Filiale della "formazione a distanza on-line", al fine di consentire al Personale una più agevole fruizione dei corsi, sia in termini di continuità che miglioramento nell'utilizzo.

Per quanto riguarda la dotazione di particolari strumentazioni che possano facilitare l'inserimento del Personale diversamente abile e lo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché favorire la fruizione della formazione, l'Azienda dichiara la propria disponibilità ad individuare nuovi

strumenti/tecnologie idonei a tali fini ed a procedere ad una concreta sperimentazione dei medesimi anche con riferimento alla compatibilità con la piattaforma informatica esistente.

Nuova formulazione del Capitolo 3 - FORMAZIONE - PERCORSI PROFESSIONALI - VALUTAZIONE DEL PERSONALE, sesto comma, 2° alinea del Verbale di Accordo 17 giugno 2005:

- Pernottamento e cena: in caso di necessità di pernottamento sono utilizzate le convenzioni alberghiere stipulate dalla Banca e vengono rimborsate le spese sostenute per la consumazione della cena, dietro presentazione del relativo giustificativo, sino a concorrenza di:
 - € 27,00 per il Personale sino alla 3° Area Professionale
 - € 38,50 per il Personale appartenente ai Quadri Direttivi.

7 CONTRATTI DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E DI INSERIMENTO

Ferme restando le intese già siglate in materia di disposizioni aziendali applicabili al contratto di apprendistato professionalizzante, di cui al D.Lgs. 276 del 10 settembre 2003 ed alle specifiche intese di Settore, nonché alle previsioni del CCNL 12 febbraio 2005, le Parti convengono quanto segue:

- il periodo di apprendistato è considerato utile per un biennio ai fini della normativa aziendale in tema di avanzamenti automatici di carriera, di trasferimenti a richiesta e di esclusione dall'applicazione delle disposizioni aziendali di cui al successivo capitolo 26 punto B);
- per quanto attiene alla previdenza complementare aziendale, è consentita l'iscrizione al Fondo Pensioni del Gruppo SANPAOLO IMI a partire dalla data di assunzione, con contribuzione datoriale nella misura minima tempo per tempo vigente;

Alla conclusione del periodo di apprendistato l'Azienda procede alla certificazione della formazione fruita, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia.

Con riferimento al contratto di inserimento si precisa che, in caso di assunzione a tempo indeterminato il periodo di servizio prestato è considerato utile ai fini delle disposizioni aziendali in tema di avanzamenti automatici di carriera e di trasferimenti a richiesta di cui alle presenti intese.

Dichiarazione dell'Azienda

Tenuto conto dell'elevato contenuto formativo del contratto di apprendistato professionalizzante e di inserimento e nell'intento di non disperdere l'esperienza acquisita dalle risorse assunte con tali tipologie contrattuali, l'Azienda conferma che, nel caso si manifestino esigenze di Personale a tempo indeterminato, valuterà prioritariamente - per lo svolgimento delle medesime mansioni e nelle medesime aree geografiche - la conferma in servizio degli apprendisti e dei contratti di inserimento, fatte salve le ipotesi di evidenze gestionali negative.

8 RELAZIONI SINDACALI

Nel caso di individuazione da parte dell'Azienda di nuove figure professionali, di applicazione di modelli organizzativi nonché di sperimentazione circa nuove modalità di servizio e/o di processi di lavoro, le Parti, con riferimento alle previsioni del CCNL, si incontreranno per valutare le ricadute in

tema di inquadramenti, di volta in volta o anche in contestualità con la contrattazione integrativa aziendale.

*** **

Il primo comma dell'art. 24 del contratto integrativo aziendale è modificato come segue:

"Ferre restando le prerogative ed autonomie proprie delle Parti, tenuto conto delle profonde trasformazioni in atto nel sistema bancario e nel Gruppo e condividendo i principi e i valori connessi alla responsabilità sociale di impresa, convengono sull'opportunità di instaurare un metodo di informativa periodica sui fattori di adeguamento della Cassa alle mutevoli condizioni di mercato atto anche a consentire un ampio coinvolgimento dei lavoratori/lavoratrici ed il continuo miglioramento della qualità dei rapporti tra l'Azienda e il Personale e tra l'Azienda e le OO.SS., in una logica di dialogo e fiducia reciproca".

9 MOBILITA' – MISSIONI - TRASFERIMENTI

Le attuali previsioni del Contratto Integrativo Aziendale sono sostituite dalle seguenti:

A) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Salvo diverso accordo tra l'Azienda e l'interessato, le missioni non possono superare complessivamente il periodo di sei mesi nell'arco di dodici mesi.

Al Personale inviato in missione in Italia compete, oltre a quanto previsto dall'art. 61 del C.C.N.L. 12/02/2005, il rimborso delle spese effettive di viaggio in I classe o in aereo (classe turistica) o relative ad altro mezzo preventivamente autorizzato dall'Azienda.

Nota a verbale

In deroga a quanto previsto dalla norma precedente, il Personale entro i primi 12 mesi di servizio - e comunque per periodi continuativi non inferiori a 30 giorni - potrà essere inviato in missione, a seguito di assegnazione provvisoria, presso Filiali situate nella Regione per la quale è stata effettuata la relativa selezione ovvero presso Filiali situate in Regioni limitrofe. Al Personale di cui sopra compete per i giorni di permanenza fuori residenza esclusivamente il terzo di diaria relativo al pernottamento ovvero, in alternativa e secondo quanto usualmente praticato, la sistemazione a cura e spese dell'Azienda o il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e giustificate per il pernottamento.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda ricorra ad assegnazione temporanee limitate ad un periodo massimo di un anno, con particolare riferimento ai neo assunti.

B) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Con riferimento a quanto disposto dagli artt. 78 e 98 del C.C.N.L. 12/02/2005 viene concesso il riposo compensativo al Personale che, per ragioni di servizio venga inviato in missione con partenza nella giornata di domenica, nella seguente misura:

- riposo compensativo per le ore antimeridiane di un successivo giorno lavorativo, da individuarsi di massima nel periodo di tempo previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia, ove la partenza per la missione di cui trattasi sia avvenuta tra le ore 15 e le ore 19 della domenica;
- riposo compensativo per un intero giorno lavorativo, sempre individuato secondo quanto sopra precisato, se la missione in questione sia iniziata prima delle ore 15 della domenica.

C) introduzione di un articolo del seguente tenore:

In caso di trasferimento di Quadri Direttivi di 3° e 4° livello l'Azienda terrà conto delle condizioni personali e di famiglia che l'interessato potrà rendere note e si darà luogo ad un colloquio preliminare con l'interessato stesso.

D) introduzione di un articolo del seguente tenore:

L'Azienda, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, può trasferire il Personale da una ad un'altra unità produttiva.

Per il Personale delle aree professionali ed i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello con almeno 6 anni di anzianità di servizio (esclusi Direttori di Filiali e coloro che prestano servizio in Filiali che costituiscono l'unica unità operativa nell'ambito della provincia), il trasferimento può essere disposto senza il consenso dell'interessato nell'ambito della Provincia.

E) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Nell'ipotesi di trasferimento che comporti l'effettivo cambio di residenza, il Personale delle aree professionali ed i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello trasferiti ha diritto al pagamento di diarie con un minimo di giorni 15 quando non abbia familiari o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti e con un minimo di giorni 15 ed un massimo normalmente di giorni 60 quando abbia familiari o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti.

F) introduzione di un articolo del seguente tenore:

La normativa di cui agli artt. 79 e 102 del C.C.N.L. 12/02/2005 si applica anche ai collocamenti a riposo per anzianità.

G) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Il Personale delle aree professionali ed i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello possono chiedere di essere trasferiti da una ad altra unità produttiva.

Le domande di trasferimento del Personale predetto che abbia almeno 3 anni di servizio sono poste in graduatoria numerata in ordine di presentazione, assumendo come base entità territoriali distinte. Dette domande devono essere inviate alla Funzione Aziendale del Personale con raccomandata con ricevuta di ritorno.

Due Dirigenti della Rappresentanza Sindacale del Personale, dipendenti dell'Azienda, unitariamente designati, possono prendere visione della graduatoria.

Eventuali scavalcamenti nella graduatoria di cui al 2° comma possono intervenire se motivati da esigenze tecnico-organizzative e produttive, intendendosi per tali sia quelle della Filiale o Ente centrale di provenienza, sia quelle della Filiale o Ente centrale di destinazione.

Detti scavalcamenti sono comunicati agli interessati e le relative motivazioni sono esplicate, a richiesta del dipendente o dei Dirigenti sindacali di cui sopra.

*** **

Entro il 31 dicembre 2006 la Cassa di Risparmio di Venezia illustra alle OO.SS. l'individuazione e la composizione della zone oggetto di trasferimento a richiesta. Nel corso dell'incontro le OO.SS. possono presentare le proprie osservazioni in merito.

*** **

A decorrere dal 1° luglio 2006, sono applicate le nuove tabelle "Rimborso auto" aggiornate per l'anno corrente, con revisione dell'"indennità di pendolarismo" e dei "plafond viaggi di rientro", sulla base dei parametri ordinariamente utilizzati presso la Capogruppo. Entro il primo semestre di ogni anno l'Azienda presenta dette tabelle riformulate secondo le modalità di rivalutazione abitualmente applicate presso la Capogruppo, sulla base dei dati ACI.

*** **

Alla scadenza della polizza kasko ed a superamento della normativa aziendale in materia, l'Azienda valuta, per quanto attiene al rimborso dei danni eventualmente subiti dalle autovetture private utilizzate dal Personale per ragioni di servizio autorizzate dall'Azienda stessa, la possibilità di ricorrere a soluzioni assicurative/di intervento diretto in linea con le situazioni esistenti nell'ambito delle Banche del Gruppo e con previsione di una franchigia a carico del dipendente. Le ipotesi di soluzione costituiranno oggetto di confronto con le OO.SS. entro il 30.11.2006.

Disciplina transitoria.

Sono mantenute per un periodo di otto anni a far tempo dal 1.7.2006, con le regole di cui alla normativa previgente, le misure economiche di mobilità tuttora in essere, salvo applicazione della nuova disciplina in caso di trasferimento disposto durante tale periodo.

*** **

In relazione alle previsioni di cui al previgente art. 3 lettere a) e b) del Contratto Integrativo Aziendale, il Personale può essere destinatario del primo provvedimento di trasferimento d'ufficio successivo alla data di stipula del presente Accordo soltanto nel rispetto delle norme sul consenso in tali lettere indicate, oltre a quelle riferite alla distinzione degli ambiti comunali (tra Venezia e Mestre ovvero Pellestrina e Chioggia quale unica unità produttiva).

Il Personale non interessato dalle previsioni di cui al precedente capoverso ed assunto sino al 31.12.1988 può essere destinatario del primo provvedimento di trasferimento d'ufficio successivo alla data di stipula del presente Accordo soltanto nel rispetto delle norme sul consenso di cui al previgente art. 3 lettera c) del Contratto Integrativo.

Nei confronti del Personale di cui ai paragrafi precedenti, successivamente all'avvenuto trasferimento d'ufficio, trovano applicazione le nuove disposizioni in tema di mobilità contenute nel presente Accordo.

DICHIARAZIONE IN CALCE

Si fa riferimento alle rilevanti modificazioni dello specifico quadro normativo, condivise tra le Parti in quanto riconosciute quale elemento prioritario nell'applicazione dei principi di uniformità di trattamento per tutto il Personale della Rete Commerciale.

In considerazione, tuttavia, delle logiche di tutela poste nel tempo dalle Parti a fondamento delle previgenti regole e motivate dalla peculiare situazione logistica del territorio in cui opera la Banca e dalle connesse difficoltà dei sistemi viario e dei mezzi di trasporto pubblici, le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché venga comunque dato gestionalmente corso, nel disporre un trasferimento, ad una valutazione globale degli eventuali profili di disagio al medesimo correlati.

L'Azienda prende atto della Raccomandazione espressa da Parte Sindacale ed assicura la richiesta attenzione gestionale nei termini che precedono, anche al fine di una migliore e diffusa conoscenza della nuova disciplina complessiva.

*** **

Entro il 31.10.2008, si darà luogo tra le Parti a verifica sulla complessiva situazione dei trasferimenti, alla luce della sopra riportata disciplina transitoria e dell'applicazione della nuova normativa, ivi comprese le eventuali richieste di avvicinamento effettuate ai sensi del previgente art. 3 punto c), e, ove fosse fornito da Parte Sindacale motivato riscontro circa perduranti difficoltà a fronte del cambio di sistema, l'Azienda si impegna, sin d'ora, a consentire la maturazione della tutela di cui al previgente art. 3 lettera c) per il biennio successivo alla data di cui alla disciplina transitoria; il tutto, in via definitiva e senza possibilità di successiva proroga.

Quanto alle citate eventuali richieste di avvicinamento, l'Azienda ne favorirà l'accoglimento in termini temporali congrui con l'entità numerica delle medesime e compatibili con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché, con riferimento alla disposizione transitoria relativa all'art. 3 lettera c), i provvedimenti di mobilità da e per il centro storico di Venezia e le isole della Laguna siano possibili, senza l'acquisizione del preventivo consenso dell'interessato, solo nei confronti del Personale che abbia residenza/dimora abituale nell'ambito dell'intero territorio del Comune di Venezia.

L'Azienda prende atto della raccomandazione espressa.

10 ASSENZE - FERIE

In sostituzione delle vigenti disposizioni contrattuali aziendali in materia di assenze e ferie viene introdotta, con decorrenza 1° luglio 2006, la seguente disciplina:

A) Introduzione di un articolo del seguente tenore:

Le competenti Funzioni aziendali, per particolari occorrenze di lavoro, possono suddividere le ferie in più periodi, uno dei quali non inferiore a giorni 15 lavorativi. Ciascun dipendente ha diritto di fruire, a richiesta, di 2 settimane consecutive di ferie nel periodo giugno-settembre.

I turni di ferie, come fissati e confermati, possono essere successivamente variati, previa intesa con il Personale interessato.

Non è ammesso il cumulo delle ferie di due anni.

Compatibilmente con le esigenze di servizio è prevista la possibilità di concedere la fruizione di giornate di ferie frazionate in mezza giornata, fermo restando che per tale va intesa l'assenza effettuata per l'intera mattina o per l'intero pomeriggio.

Impegno dell'Azienda

Con riferimento a quanto previsto dal primo comma della presente norma, l'Azienda si impegna a garantire a ciascun dipendente, attraverso la diffusione di apposita normativa, l'effettuazione di tre settimane di ferie nel periodo giugno-settembre, ferma restando la fruizione di almeno 2 settimane consecutive nello stesso periodo.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione all'Azienda affinché, laddove le condizioni tecniche organizzative lo consentano, il Personale possa usufruire di periodi di ferie anche consecutivi più ampi di quanto previsto nell'impegno dell'Azienda.

C) introduzione di un articolo del seguente tenore:

I permessi relativi alle festività soppresse sono fruibili dal 1° gennaio al 31 dicembre del relativo anno di competenza.

11 GRAVIDANZA - PUERPERIO

In materia di gravidanza e puerperio viene introdotta la seguente disciplina:

A) Introduzione di un articolo del seguente tenore:

Le lavoratrici madri, a far tempo dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria previsto dalla legge, possono godere dall'inamovibilità dalla Filiale od Ente Centrale di appartenenza.

Il rientro della madre lavoratrice o del padre lavoratore che abbia fruito dei congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 avviene nel medesimo Comune, nello stesso Punto Operativo od in altro ivi ubicato, ovvero, per il Personale proveniente da Enti Centrali, in uno degli Enti stessi. Ciò nell'ottica di non creare comunque situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, tenuto conto anche, ove possibile, delle necessità personali espresse dagli interessati.

B) Introduzione di un articolo del seguente tenore:

In aggiunta al limite previsto dall'Articolo 51, 1° comma, del C.C.N.L. 12/02/2005, il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio spetta per i periodi di astensione dal lavoro determinati dall'Ispettorato del Lavoro con le modalità di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

C) Introduzione di un articolo del seguente tenore:

Il Personale femminile in stato di gravidanza può richiedere di essere adibito a mansioni diverse da quelle cui è addetto, ove queste comportino una prestazione lavorativa contraddistinta da prevalente posizione ortostatica o comunque da particolare gravosità.

Il predetto Personale, successivamente al terzo mese di gravidanza, può richiedere l'esenzione da mansioni che richiedano posture fisse in posizione seduta.

Le richieste devono essere suffragate da idonea certificazione medica.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda accolga le richieste - suffragate da idonea certificazione medica - del Personale femminile in stato di gravidanza adibito a mansioni che comportano l'impiego di videoterminali in via esclusiva, di essere esentato da mansioni che comportano l'impiego di VDT nei primi tre mesi del periodo di gravidanza.

L'Azienda, tenuto conto delle specifiche problematiche di natura preventiva suggerite utili nei vari periodi della gravidanza, accoglie la raccomandazione precisando che della stessa verrà data idonea divulgazione al Personale.

D) Introduzione di un articolo del seguente tenore:

Il Personale in stato di gravidanza ha diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate con le medesime per la durata del corso stesso. L'effettiva partecipazione andrà documentata a cura della struttura medesima.

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento alle evidenze avanzate dalle Organizzazioni Sindacali in ordine alla possibilità di spostamento dell'intervallo meridiano nei confronti del Personale fruente dei periodi di riposo di cui al D.Lgs. n. 151/2001, al fine di permettere la loro unificazione, l'Azienda significa la propria disponibilità - nell'ambito di quanto previsto dall'Articolo 95, 3° comma, del C.C.N.L. 12/02/2005 - fermo restando che ciò deve comunque essere compatibile con le esigenze aziendali di carattere tecnico ed organizzativo dei singoli Punti Operativi interessati.

12 **ASPETTATIVA**

In sostituzione delle vigenti disposizioni contrattuali aziendali in materia di aspettativa viene introdotta, con decorrenza 1° luglio 2006, la seguente disciplina:

A) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Trascorso il periodo di congedo straordinario previsto dall'Articolo 50 del C.C.N.L. 12/02/2005, il Personale che non sia in grado di riprendere regolarmente le proprie mansioni è collocato - a domanda o d'ufficio - in aspettativa. Essa ha la durata massima di un anno.

Due o più periodi di aspettativa per malattia interrotti da ripresa del servizio di durata non superiore a tre mesi si considerano come formanti un unico periodo.

L'aspettativa per malattia, indipendentemente dalla durata originariamente prevista, termina col cessare della causa per la quale fu accordata. È in facoltà dell'Azienda subordinare la riammissione in servizio ad accertamento medico - attuato nei modi consentiti dalla legge - da cui risulti che l'interessato può riprendere regolarmente le proprie mansioni.

La durata complessiva di più periodi di aspettativa per malattia, comunque distribuiti, non può superare i due anni in un quinquennio; nel computo di tale limite è compresa l'aspettativa prevista per il dipendente studente universitario e quella richiesta per giustificati motivi di famiglia o per altri gravi motivi di indole privata di cui infra eventualmente fruita nel quinquennio.

Trascorso tale periodo, oppure quello indicato nel 1° comma, il Personale che risulti inabile a riprendere regolarmente le proprie mansioni è licenziato per giustificato motivo.

L'inabilità al servizio è accertata nei modi previsti dalla legge.

Qualora il Personale al termine dell'aspettativa non riprenda servizio, pur essendo venuta meno la causa di infermità, viene considerato dimissionario.

B) introduzione di un articolo del seguente tenore:

La lavoratrice madre può ottenere, a domanda, un periodo di aspettativa ulteriore rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge in occasione della nascita del figlio. Detto periodo pari ad un massimo di tre mesi può essere richiesto sino al compimento del 3° anno di età del figlio medesimo.

L'aspettativa può avere inizio in qualsiasi momento dei trentasei mesi successivi alla nascita.

Il disposto del presente Articolo trova applicazione al Personale che adotti figli di età inferiore ai tre anni.

C) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Il Personale che abbia superato il periodo di prova ha diritto di ottenere, a domanda, un'aspettativa per giustificati motivi di famiglia o per altri gravi motivi di indole privata.

Detta aspettativa deve essere richiesta possibilmente con un mese di preavviso ed è accordata dalla Direzione aziendale. Essa non può eccedere la durata di un anno nel quinquennio; nel computo di tale limite è compresa l'aspettativa eventualmente fruita ai sensi della norma precedente.

Nei casi di particolare gravità previsti dal D.M. 21 luglio 2000 n. 278 Articolo 2, comma 1°, ed eventuali successive modificazioni e/o integrazioni il Personale può, altresì, richiedere di fruire, in via anticipata, di tutto o parte dell'anno di aspettativa come sopra definita di spettanza per il quinquennio successivo, fermo restando che in tal caso nell'ambito del medesimo il diritto alla stessa viene meno ovvero è limitato correlativamente alla durata dell'anticipo utilizzato.

Il trattamento di cui alla presente norma si intende sostitutivo rispetto alla normativa di cui all'Articolo 4, comma 2°, della legge 8 marzo 2000, n° 53, in quanto complessivamente più favorevole.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda significa che, nella concessione dell'eventuale aspettativa per gravi motivi di indole privata previsti dal 1° comma dell'Articolo che precede, favorirà quelle situazioni, provatamente accertate e meritevoli di considerazione, di Personale tossicodipendente o affetto da etilismo che si sottoponga ad effettiva cura riabilitativa.

Raccomandazioni delle Organizzazioni Sindacali

In relazione a quanto previsto dalla norma precedente, le Organizzazioni Sindacali rivolgono espresse raccomandazioni all'Azienda affinché:

- *venga tenuta in particolare considerazione la possibilità per il Personale che ha già interamente fruito dei permessi per assistenza figli da tre a otto anni, nonché in relazione a rilevanti e giustificate motivazioni inerenti l'assistenza dei figli in età prescolare, di ottenere aspettative di breve periodo, da concedere con tempi di preavviso più contenuti rispetto a quelli attualmente previsti;*
- *analoga attenzione sia prestata anche alle fattispecie di richiesta di aspettativa per l'effettuazione di cure termali, opportunamente documentate;*
- *sia tenuta in particolare considerazione la possibilità per il Personale che intenda aderire ad attività formative o di sensibilizzazione predisposte da Associazioni di volontariato riconosciute, di ottenere aspettative di breve periodo;*
- *sia valutato positivamente l'accoglimento delle domande di aspettativa presentate da Personale che intenda impegnarsi in progetti di cooperazione internazionale promossi da organismi non governativi riconosciuti.*

D) introduzione di un articolo del seguente tenore:

L'aspettativa, per qualsiasi motivo concessa, comporta la cessazione del trattamento economico.

La retribuzione cessa dal giorno in cui il servizio è interrotto e ricomincia a decorrere dal giorno in cui il servizio è ripreso.

Il periodo trascorso in aspettativa per malattia o in occasione di nascita figli non produce riduzione di anzianità.

Il periodo trascorso in aspettativa per motivi di studio o motivi privati non è computabile agli effetti dell'anzianità.

E) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Non producono riduzione di anzianità le assenze effettuate per le seguenti causali:

- servizio di leva, richiamo alle armi, ovvero servizio sostitutivo previsto dalla legge;
- aspettativa per malattia decorso il periodo di congedo straordinario;
- aspettativa fruita in occasione della nascita del figlio sino al compimento del 3° anno di età del figlio medesimo;
- permessi non retribuiti di cui all'Articolo 47 D. Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001.

13 AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

A decorrere dall'Anno scolastico/accademico 2006-2007 le vigenti disposizioni aziendali in materia di agevolazioni e provvidenze per motivi di studio sono integralmente sostituite con le seguenti, salvo conguaglio per eventuali importi già corrisposti in base alla previgente disciplina:

A) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Al Personale che frequenti corsi di studi universitari è concesso, dal 2° anno in poi, per massimo 5 anni, con 4 esami superati nell'anno accademico, un rimborso spese di € 134,28 annui.

Al Personale che, superato il periodo di prova, consegua una laurea, viene riconosciuto un rimborso spese di € 284,05 comprensivi degli € 201,42 ex C.C.N.L.

Al Personale che frequenti corsi di scuola media inferiore o superiore è concesso un rimborso spese annuale rispettivamente di € 41,32 e di € 67,14 per corso legale.

Al Personale che, superato il periodo di prova, consegua un diploma di scuola media superiore viene riconosciuto un rimborso spese di € 180,76 comprensivi degli € 121,37 ex C.C.N.L.

Nota a verbale

In relazione alla riforma intervenuta in merito alla disciplina degli ordinamenti scolastici e dei corsi di studio si chiarisce che il rimborso spese di cui al 2° comma previsto al conseguimento di una laurea viene erogato una sola volta nel corso della carriera.

B) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Ai figli dei dipendenti che frequentino le scuole medie inferiori viene corrisposto un assegno di studio di € 74,89 annui - per la durata prevista del ciclo di studi - da erogarsi solo in caso di superamento dell'anno scolastico.

Ai figli dei dipendenti che frequentino le scuole medie superiori viene corrisposto un assegno di studio di € 183,34 annui - per la durata prevista del ciclo di studi - da erogarsi solo in caso di superamento dell'anno scolastico.

Per i soli studenti che superino con profitto l'anno scolastico (promozione senza obbligo di frequenza ai corsi di recupero) tale importo viene elevato a € 205,55.

Ai figli dei dipendenti che frequentino corsi universitari viene corrisposto un assegno di studio di € 216,91 annui - per un numero massimo di anni corrispondente al corso legale di laurea - qualora siano stati superati tutti gli esami previsti dal piano di studi meno due.

Per i soli studenti in regola con tutti gli esami dell'anno accademico tale importo viene elevato a € 247,90.

Agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno di corso viene corrisposto, entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, un importo pari a € 116,20; tale somma viene decurtata da quella eventualmente spettante dall'anno successivo a quello accademico di immatricolazione.

Le somme sopra indicate vengono elevate di € 51,65 per gli studenti di scuola media superiore e di € 77,47 per gli studenti universitari che - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia - frequentino corsi di studio in località diverse.

Gli importi di cui sopra sono erogati, di massima, entro il mese di ottobre dell'anno in cui termina l'anno scolastico di riferimento per i cicli di studio di medie inferiori e superiori ed entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento per gli universitari.

Ai figli dei Dipendenti che conseguono una laurea riportando i pieni voti legali viene erogato uno speciale premio di laurea di € 516,46. Tale premio è di € 154,94 nel caso di conseguimento, alle stesse condizioni, di una c.d. "laurea breve" come definita nell'ordinamento scolastico tempo per tempo vigente.

Chiarimento a verbale

In relazione alla maturazione del diritto alla corresponsione del contributo per i figli universitari si precisa che il superamento degli esami contenuti nel piano di studi nell'anno di iscrizione potrà avvenire entro la sessione di luglio dell'anno accademico successivo.

C) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Il trattamento di cui alle due precedenti norme si intende sostitutivo rispetto alla normativa di cui al Capitolo VIII del C.C.N.L. 12/02/2005 in quanto complessivamente più favorevole, fermo restando che per l'adeguamento degli importi specifici si farà riferimento a quanto di volta in volta stabilito dal C.C.N.L.

D) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Fermo restando quanto disposto in materia dall'Articolo 10 della Legge n. 300/70 e quale trattamento complessivamente più favorevole rispetto alla normativa del C.C.N.L. e pertanto sostitutiva della stessa, i lavoratori studenti hanno diritto di ottenere, per ogni anno di scuola, permessi per motivi di studio nella seguente misura:

* scuole medie inferiori e superiori:

- permessi retribuiti nelle giornate di prova d'esame più il tempo di viaggio per il raggiungimento della sede;
- ulteriori otto giorni di permesso retribuito all'anno, non frazionabili in mezza giornate, per il numero degli anni - più due - di corso legale degli studi frequentati;
- ulteriori otto giorni di permesso retribuito, frazionabili in due periodi, da fruire nell'intero ciclo di corso di studi;

* università:

- 3 giorni di permesso retribuito (non frazionabili in mezza giornate), per ogni singolo esame sostenuto;
- 8 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea.

I giorni di permesso per gli esami inerenti alle scuole medie inferiori ed alle scuole medie superiori nel limite annuo stabilito possono essere richiesti anche per gli esami relativi agli anni intermedi sostenuti dai privatisti.

Nota a verbale

In relazione alla riforma intervenuta in merito alla disciplina degli ordinamenti scolastici e dei corsi di studio si chiarisce che il permesso per l'esame di laurea di cui sopra viene concesso una sola volta nel corso della carriera.

E) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Il Personale che, superato il periodo di prova, frequenti le scuole medie inferiori o superiori ha diritto di ottenere, previa richiesta inoltrata all'U.O. Personale per via gerarchica con due mesi di preavviso, un periodo di aspettativa di un mese, anche frazionabile in non più di due periodi, usufruibile nell'intero arco del corso di studi, con l'intesa che un periodo di almeno 15 giorni è concedibile solo in occasione degli esami di licenza o di diploma.

Il dipendente studente universitario, superato il periodo di prova, ha diritto di ottenere, previa richiesta inoltrata all'U.O. Personale per via gerarchica con due mesi di preavviso, un'aspettativa non superiore a tre mesi per il conseguimento della laurea, frazionabile sino ad un massimo di tre periodi ognuno dei quali non inferiore, comunque, a 15 giorni.

Nota a verbale

La norma di cui sopra trova transitoria applicazione in relazione alle sopravvenute modifiche legislative alla materia dell'aspettativa per motivi di studio, fino alla definizione in sede di contrattazione collettiva di nuove disposizioni al riguardo.

14 **INDENNITÀ DI RISCHIO**

In sostituzione delle vigenti disposizioni contrattuali aziendali in materia di indennità di rischio viene introdotta, con decorrenza 1° luglio 2006, la seguente disciplina:

A) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di rischio nella misura stabilita dal C.C.N.L. tutti i Punti Operativi aziendali sono considerati piazze di 1° categoria.

In caso di malattia, l'indennità di rischio di cui all' Articolo 42 del C.C.N.L. 12/02/2005 continua ad essere corrisposta fino alla data di collocamento in aspettativa.

L'indennità di rischio saltuario compete per l'intero importo mensile dopo 5 giorni di adibizione.

Dichiarazione dell'Azienda

Nelle Filiali con apertura al pubblico di 6 ore e 30, al Personale adibito allo sportello sino a 6 ore e 30 minuti l'Azienda riconosce un emolumento denominato "maggiorazione aziendale indennità di rischio" pari a lordi € 30,99 mensili fisse, da attribuirsi con i criteri vigenti per il riconoscimento dell'indennità di rischio al citato Personale. Il tutto ferma restando la maggiorazione prevista dall'Allegato 5 al C.C.N.L. 12/02/2005, nella misura del 14% dell'indennità stessa.

In caso di adibizione saltuaria alle predette mansioni, la maggiorazione di cui sopra verrà riconosciuta in detimi di € 6,20 per ogni giorno di effettiva operatività allo sportello per 6 ore e 30 minuti.

15 **FLESSIBILITÀ DI ORARIO -PAUSE**

In sostituzione delle vigenti disposizioni contrattuali aziendali in materia di flessibilità di orario, spostamenti di orario ed intervallo viene introdotta, con decorrenza 1° luglio 2006, la seguente disciplina:

A) introduzione di un articolo del seguente tenore:

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può accordare al Personale delle aree professionali un'elasticità dell'orario di entrata giornaliero nell'ambito di 45 minuti rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato per l'unità produttiva di appartenenza.

L'elasticità giornaliera effettivamente utilizzata può essere recuperata nello stesso giorno ovvero in altre giornate, ma comunque nel corso della settimana lavorativa, con modalità tali da garantire il rispetto del complessivo orario settimanale di lavoro, fermo restando il limite massimo di 9 ore e 30 minuti di prestazione nella singola giornata.

In caso di impossibilità da parte del Personale di effettuare, per qualsivoglia causale, il recupero nei termini predetti, lo stesso avviene in via automatica con deduzione dal montante di "banca delle ore" o di permesso frazionato in essere.

I periodi non recuperati con le suindicate modalità sono considerati come permesso non retribuito, con effettuazione delle relative trattenute sulle prime competenze mensili utili.

Non può in ogni caso fruire della suddetta elasticità il Personale addetto a turni ovvero con orario compreso nel nastro extra standard, nonché con contratto di lavoro a tempo parziale.

A fronte di sopraggiunte diverse esigenze tecniche organizzative e produttive aziendali, la concessione in parola può essere revocata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

B) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Il Personale delle aree professionali può avanzare formale richiesta scritta volta ad ottenere la concessione di effettuare in via non occasionale un intervallo meridiano della durata di 30 minuti, in deroga a quanto in via generale praticato nell'unità produttiva di assegnazione.

Tale concessione - subordinata alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda - viene formalizzata per iscritto e, ove si verificano nuove situazioni operative, può essere revocata in qualsiasi momento con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, parimenti notificato per iscritto all'interessato.

C) introduzione di un articolo del seguente tenore:

Il Personale addetto allo sportello con mansioni di introito ed esborso di valori ha diritto di usufruire, con modalità compatibili con le esigenze di servizio, di una pausa di 15 minuti dalla predetta mansione specifica durante l'orario di sportello.

Il Personale adibito ai video terminali in via esclusiva o continuativa in alcuni periodi di particolari scadenze, ha di regola diritto, in dette circostanze e limitatamente ai giorni di utilizzo in via esclusiva al video terminale stesso, rispettivamente alle pause di cui al I° Comma dell'art. 57 del C.C.N.L. 12/2/2005 e al I° comma del presente articolo.

16 **AUTOMATISMI**

A) PERSONALE ASSUNTO SUCCESSIVAMENTE AL 19/12/1994.

A superamento delle previsioni aziendali in essere nei confronti del Personale assunto successivamente al 19/12/1994 in tema di avanzamenti economici e di carriera è introdotta la seguente disposizione:

In relazione a quanto previsto dall'art 101 del C.C.N.L. 12/02/2005 e fermo restando quant'altro previsto dalle vigenti norme contrattuali nazionali ed aziendali in materia di automatismi, al Personale inserito in Azienda dal 19/12/1994 vengono riconosciuti:

- agli assunti nel 1° livello della 3a area professionale - due assegni di equivalente importo: il primo, dopo 7 anni di servizio, rapportato al 2° livello della 3a area professionale e il secondo, dopo ulteriori 7 anni di servizio, rapportato al 3° livello della 3a area professionale;
- agli assunti nel 3° livello della 2a area professionale - due assegni di equivalente importo: il primo, dopo 7 anni di servizio, rapportato al 1° livello della 3a area professionale e il secondo, dopo ulteriori 7 anni di servizio, rapportato al 2° livello della 3a area professionale.

Al personale di cui sopra, inquadrato nella 3a area professionale che abbia maturato 27 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2a area professionale, con il giudizio professionale non "negativo" nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3a area professionale.

Disciplina transitoria.

Il Personale assunto successivamente al 19/12/1994 che alla data di sottoscrizione del presente accordo rivesta il grado di 3A 3L, consegue il trattamento economico del 3A 4L dopo 8 anni di permanenza nel livello, con riferimento alle previgenti disposizioni di cui all'art. 14.

Nell'ipotesi di giudizio negativo i tempi di permanenza nel 3° livello della 3a Area Professionale saranno correlativamente prolungati di un anno.

B) PERSONALE ASSUNTO ANTE 19/12/1994

Disciplina transitoria

L'avanzamento di carriera di cui all'art 14 del Contratto Integrativo Aziendale avviene dopo 8 anni di permanenza nel livello. Nell'ipotesi di giudizio negativo i tempi di permanenza nel 3° livello della 3a Area Professionale saranno correlativamente prolungati di un anno.

17 ASSISTENZA SANITARIA

Nell'ambito del percorso finalizzato a ricercare un'omogenea disciplina del rapporto di lavoro per il personale operante all'interno delle Banche commerciali e in particolare per quanto attiene un'uniforme copertura sanitaria integrativa, fatto salvo quanto previsto per il Personale assunto con contratto di apprendistato, il premio a carico dell'Azienda per la polizza sanitaria integrativa a favore del Personale a tempo indeterminato, a decorrere dal 1/1/2007 è elevato a € 700,00, fatto salvo quanto previsto in materia per il Personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.

Per l'anno in corso sono mantenute con totale onere a carico aziendale le attuali coperture.

Per il Personale proveniente da SANPAOLO IMI sono confermate la coperture per l'assistenza sanitaria e infortuni e le relative contribuzioni aziendali attualmente vigenti.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda, d'intesa con la Capogruppo, manifesta sin d'ora, nell'ambito delle previsioni economiche del nuovo piano di sviluppo, la disponibilità a consentire, a far tempo dal 1° gennaio 2009, l'adesione del Personale alle prestazioni dirette della Cassa di Assistenza SANPAOLO IMI, alle condizioni e con le modalità statutariamente previste, fatti salvi gli adempimenti a cura delle Parti Sociali della Cassa stessa.

18 PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE

Per tutto il Personale iscritto al Fondo Pensioni del Gruppo Sanpaolo IMI in servizio alla data di sottoscrizione delle presenti intese e di futura assunzione, con decorrenza 1/1/2008 la misura minima degli apporti contributivi aziendali al Fondo medesimo è elevata al 3,50 %, fermo quant'altro in materia previsto dagli Accordi collettivi aziendali che regolano la materia.

19 PARTE ECONOMICA

A) Introduzione di un articolo del seguente tenore:

"Al coniuge ed a ciascun figlio, o persona a quest'ultima equiparata, a carico di componenti del Personale - secondo il criterio seguito per la corresponsione degli assegni familiari - che per grave menomazione fisica o psichica risulti handicappato viene corrisposta una provvidenza annuale di € 2.300,00.

Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare a presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica rilasciata dalla competente struttura ASL attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di un grave handicap."

B) Introduzione di un articolo del seguente tenore:

Al Personale in servizio con contratto a tempo indeterminato viene concesso, in occasione della nascita di figli, l'anticipo non superiore a due anni dello scatto di anzianità qualora detto anticipo non venga già riconosciuto al coniuge.

C) Introduzione di un articolo del seguente tenore:

In caso di morte del dipendente, al coniuge o, in mancanza di esso, ai figli minorenni, nonché ai maggiorenni a carico, spetta un'indennità pari ad un'annualità di stipendio percepita dall'interessato al momento del decesso, con un minimo di un'annualità di stipendio di un appartenente al 4° livello della 3a area professionale al biennio iniziale.

Al coniuge superstite spetta inoltre una maggiorazione del 10% per ogni figlio a carico ai fini fiscali.

Agli eredi viene inoltre corrisposto il trattamento economico fino al termine del mese in cui si è verificato il decesso.

D) Introduzione di un articolo del seguente tenore:

Anticipazioni del trattamento di fine rapporto.

In applicazione delle previsioni di cui all'ultimo comma dell'art. 2110 del codice civile, così come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n° 297, si stabiliscono i seguenti trattamenti di

miglior favore per quanto riguarda l'anticipazione richiedibile a valere sul trattamento di fine rapporto da parte del Personale:

- la richiesta di anticipazione può essere reiterata per interventi immobiliari, decorsi 5 anni dall'istanza precedente;
- la richiesta di anticipazione viene soddisfatta senza differimenti a fine anno in relazione alla verifica della capienza del plafond massimo di legge.

20 **BUONO PASTO**

La normativa aziendale in tema di buono pasto è sostituita dalla seguente:

Il buono pasto erogato al Personale è pari a € 5,16, comprensive dell'integrazione aziendale.

Al Personale assente per gravidanza e puerperio con mantenimento della retribuzione, in funzione del mancato riconoscimento del buono pasto, compete un conguaglio pari all'importo netto dell'integrazione aziendale.

Nell'ipotesi di malattia si dà luogo alla corresponsione, al rientro in servizio, di analoga misura economica limitatamente a periodi quantitativi di assenza di almeno due mesi.

Il buono pasto non è considerato utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto né ad ogni altro effetto contrattuale.

Disciplina transitoria

La previsione di cui al previgente art. 7 continua a trovare applicazione nei confronti del Personale in servizio al 31.12.1991: al riguardo, in caso di opzione per il contributo pasto, la misura dello stesso è pari a € 4,13 per ciascuna giornata di effettiva presenza. Il valore del contributo pasto è valido ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto e non è considerato utile ai fini della previdenza aziendale né ad ogni altro effetto contrattuale.

Nota a verbale

Per quanto riguarda la corresponsione del buono pasto al part-time, in coerenza con quanto effettuato per l'intera specifica materia, viene fatto riferimento a quanto applicato sulla base delle previgenti disposizioni del CIA.

21 **PREMIO DI ANZIANITA'**

In sostituzione delle vigenti disposizioni contrattuali aziendali in materia di premio di anzianità viene introdotta, con decorrenza 1° luglio 2006, la seguente disciplina:

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda dichiara che vengono riconosciuti al Personale i seguenti premi di anzianità:

- una mensilità lorda di stipendio al compimento del 25° anno di servizio effettivo presso l'Azienda;
- attribuzione di una medaglia d'oro, al momento del collocamento a riposo, al Personale con anzianità effettiva di servizio di almeno 30 anni;
- una mensilità lorda di stipendio al compimento del 35° anno di servizio effettivo presso l'Azienda.

L'Azienda dichiara inoltre di adottare, per il riconoscimento degli anzidetti premi, i seguenti criteri:

- *calcolo delle mensilità lorde di stipendio da erogare al compimento del 25° anno e 35° anno di servizio effettivo presso l'Azienda: 1/12 della retribuzione annua fissa;*
- *erogazione delle mensilità nel mese precedente a quello di maturazione degli anni di servizio previsti;*
- *riconoscimento della mensilità calcolata sullo stipendio pieno anche per il Personale che presti od abbia prestato servizio a part-time.*

Disciplina transitoria

Al Personale che alla data di stipula del presente Accordo abbia già conseguito il premio previsto dal previgente art. 12 del Contratto Integrativo Aziendale, sarà riconosciuto esclusivamente il premio di anzianità al compimento del 35° anno di servizio effettivo.

22 INTERVENTI SULLA RETRIBUZIONE

A) In coerenza con la ristrutturazione della retribuzione già operata in applicazione delle previsioni contrattuali nazionali, con decorrenza 1/1/2007, si procede a riportare su tredici mensilità l'“Ex premio di rendimento” – compreso quello riferito ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello – nonché le voci allo stato ancora riconosciute su 14 mensilità. Il tutto tenendo conto, ove presenti, delle caratteristiche di dinamicità, degli avanzamenti economici e di carriera e dell'anzianità.

Le misure spettanti vengono definite in base all'inquadramento/trattamento economico mensilmente in essere di ogni avente diritto.

** ** *

Entro il 31/10/2006 le Parti si incontrano al fine di raggiungere intese in materia, una volta effettuati gli opportuni approfondimenti in sede tecnica.

B) Gli accordi 12/1/1996 e 17/1/1996 sono superati con l'applicazione delle tabelle che saranno condivise in sede tecnica.

C) Nei confronti del Personale proveniente da Sanpaolo Imi continua a trovare applicazione il trattamento economico integrativo previsto per il Personale in servizio presso tale Società al 31/10/1999 che ne sia destinatario.

23 DISPOSIZIONI DIVERSE

A) Possono essere assunti per chiamata diretta il coniuge superstite (con un massimo di età pari a 55 anni) o, in caso di sua rinuncia, un orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.

La facoltà di cui sopra, relativamente all'orfano, può essere esercitata entro un anno dal decesso del dipendente, ovvero entro il compimento del 20° anno, per l'orfano che - al momento del decesso del dipendente - frequenti gli studi medi inferiori o superiori.

L'Azienda può valutare, ai fini dell'applicazione della presente norma, situazioni eccezionali relative alle condizioni dell'orfano nel caso in cui il coniuge superstite - al momento del decesso del dipendente - non possa beneficiare della predetta assunzione.

Le disposizioni che precedono trovano, altresì, applicazione nei confronti del coniuge o, in alternativa, di un figlio dei dipendenti a cui sia riconosciuta l'inabilità in forza delle disposizioni di legge relative all'A.G.O., situazioni entrambe determinate da eventi criminosi connessi all'espletamento del servizio ovvero da infortunio per cause di servizio.

A giudizio dell'Azienda, tale previsione potrà essere estesa al coniuge o, in caso di sua rinuncia, ad un figlio dei dipendenti collocati a riposo come definito al comma precedente per inabilità connesse a malattie di carattere oncologico ovvero a gravi malattie croniche.

B) Al Personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione delle presenti intese, per i primi 4 anni dalla data di assunzione, non si applicano le normative aziendali relative agli assegni di studio, all'anticipo scatto nascita figli e alle Disposizioni diverse di cui al punto che precede.

C) Per la risoluzione del rapporto di lavoro che avvenga per giustificato motivo, ovvero per morte, devono essere rispettivamente, in sostituzione di quanto previsto dall'Articolo 69 del C.C.N.L. 12.02.2005, osservati i periodi di preavviso o corrisposta l'indennità di mancato preavviso, nei seguenti termini:

Giustificato motivo

- Appartenenti alla 1^a area professionale con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio: mesi 4

Morte

- Appartenenti al 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi, alla III area professionale e al III livello della II, con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio: mesi 4
- Appartenenti al I e II livello della II area professionale con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio: mesi 3
- Appartenenti alla I area professionale:
 - * con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio: mesi 2
 - * con anzianità superiore a 10 anni di effettivo servizio: mesi 3

D) Al Personale femminile che si dimette durante il periodo di gravidanza spetta una speciale assegnazione pari a quattro mensilità di trattamento economico.

24 **MALATTIE E INFORTUNI**

Sostituzione dell'art. 23 con la seguente disposizione:

Oltre a quanto previsto dall'art. 50, I comma del C.C.N.L. del 11/7/99 il Personale conserva il posto e l'intero trattamento economico per mesi 20, se l'anzianità di effettivo servizio supera i 25 anni.

I periodi previsti dalla predetta disposizione contrattuale sono aumentati del 50%, oltre che per le fattispecie ivi contemplate anche ove sussista uno stato patologico conseguente ad eventi criminosi di cui il Personale sia stato vittima in connessione all'espletamento del servizio, in tutti i casi con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi. Tale maggiorazione può essere accordata, ad esclusivo giudizio dell'Azienda, anche nei casi di gravi malattie croniche.

In relazione a quanto previsto dall'art. 50 del C.C.N.L., l'Azienda comunica in forma scritta al Personale interessato, che ne faccia richiesta, la scadenza del periodo di comporta, almeno 2 mesi prima del maturare della stessa.

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento all'istanza avanzata dalle Organizzazioni Sindacali volta al riconoscimento nei confronti del Personale dei periodi massimi di comporto di 22 mesi in caso di anzianità di effettivo servizio superiore a 25 anni, l'Azienda dichiara che ogni fattispecie concreta avesse a verificarsi verrà sottoposta all'esame dei competenti Organi statutari per un suo favorevole accoglimento.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono all'Azienda espressa raccomandazione affinché, nei casi di rientro in servizio dopo malattie od aspettative di lungo periodo, il Personale venga assegnato ad una posizione di lavoro che non vanifichi o diminuisca l'esperienza professionale precedentemente acquisita, anche con individuazione, a cura del Responsabile dell'unità amministrativa di assegnazione, di un idoneo percorso formativo di aggiornamento.

L'Azienda prende atto della raccomandazione espressa.

25 **CIRCOLO RICREATIVO**

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché l'Azienda, in coerenza con l'auspicato processo di omogeneizzazione dei trattamenti complessivi all'interno della banca commerciale ed in linea con il comune intendimento in tal senso manifestato dalla Capogruppo e dalle OO.SS. presso la medesima costituite, conformemente alle determinazioni da queste ultime eventualmente assunte, nel rispetto delle finalità statutariamente attribuite al Circolo Ricreativo SANPAOLO IMI, in ottica di trasformazione dello stesso in struttura destinata al Personale di tutto il Gruppo, garantisca, per quanto di propria competenza, la messa a disposizione delle risorse necessarie ad assicurare la concreta operatività dell'Ente, in una logica di effettivo espletamento delle attività istituzionali attribuite.

L'Azienda, condividendo in linea di principio le accennate finalità, prende atto della Raccomandazione delle OO.SS., fermo restando il puntuale rispetto degli indirizzi costantemente seguiti in materia presso la Capogruppo nonché l'evidente necessità di perseguire nel contempo, in una logica di efficace utilizzo delle risorse, la razionalizzazione delle strutture attualmente esistenti.

26 **RAPPORTI CON LE NORMATIVE PREESISTENTI**

Il presente accordo sostituisce integralmente per le materie dallo stesso regolate e con le decorrenze ivi stabilite, quanto contenuto nei preesistenti contratti aziendali.

Le Parti si danno inoltre atto che vengono altresì abrogate le norme di cui nell'allegato 1 al presente Accordo.

*** **

In relazione alla omogeneizzazione intervenuta, trova realizzazione la previsione della piena sostituzione della normativa disciplinante il rapporto di lavoro del Personale proveniente da

SANPAOLO IMI con il contratto integrativo aziendale oggetto delle presenti intese, fatte salve le specificità nelle stesse espressamente riportate.

Le disposizioni contenute nel presente accordo costituiscono parte integrante del Contratto Integrativo Aziendale di Cassa di Risparmio di Venezia S.p.A. e saranno riportate nel testo dell'articolato del quale si procede alla redazione.

Dichiarazione dell'Azienda

Nell'ipotesi di operazioni societarie e con riferimento alla lettera della Capogruppo in data odierna, si precisa che nella salvaguardia delle peculiari normative aziendali non sono ricomprese – per i casi di cessione di contratti di lavoro o fusioni/scissioni societarie – le seguenti materie:

- *termini temporali per la presentazione dei ricorsi contro la valutazione;*
- *permessi;*
- *lavoro a tempo parziale.*

Cassa di Risparmio di Venezia S.p.A.

Libero FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.