

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 maggio 2006 in Udine,

tra

- FRIULCASSA S.p.A. - Cassa di Risparmio Regionale

e

- Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO - FD, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UIL C.A. di FRIULCASSA S.p.A.

premesso 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 28 aprile e 15 dicembre 2004 sono state sottoscritte intese che hanno definito il Contratto Integrativo Aziendale da applicare ai dipendenti della FRIULCASSA S.p.A. in sostituzione, per le materie trattate, degli accordi e delle disposizioni previgenti presso la Cassa di Risparmio di Gorizia e la Cassa di Risparmio di Udine e Pordenone tanto contenuti nelle normative integrative aziendali ivi vigenti, quanto derivanti da intese, comunque denominate, formalizzate nel tempo a latere delle stesse;
- 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 FRIULCASSA S.p.A. 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;

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

- 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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

### **3. INQUADRAMENTI**

Con riferimento alla normativa di SANPAOLO IMI in materia di figure professionali, inquadramenti e relative misure economiche:

**1) il Capitolo 2 - INQUADRAMENTI – Inquadramenti Art. 2 richiamato nell'Accordo 28 aprile 2004 è modificato come segue:**

**Art. 2, 1., lettera a) nuova formulazione:**

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

**Art. 2, 2., lettera d) nuova formulazione:**

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

**Art. 2, alinea 1., lettera b) nuova formulazione:**

“- ...omissis...

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

**Art. 2, alinea 2., lettera e) nuova formulazione 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 all'art. 2, richiamato nell'Accordo 28 aprile 2004, 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.*

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

*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 affluente 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'linea 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'linea 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.*

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

**Inserimento di un nuovo secondo alinea al Chiarimento a verbale in calce all'art. 2, richiamato nell'Accordo 28 aprile 2004, 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..."

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

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 Ruolo Chiave 1</i>
<i>Oltre 35 unità</i>	<i>Q.D. 4° livello Ruolo Chiave 2</i>

FRIULCASSA S.p.A.

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.*

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

*L'Azienda prende atto delle raccomandazione 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.*

FRIULCASSA S.p.A.

## **2) il Capitolo 2 - INQUADRAMENTI – Art. 38, richiamato nell'Accordo 28 aprile 2004, è modificato come segue:**

Ai Direttori di Filiale compete l'indennità prevista nell'appendice 1.

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 da 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 e di presenza trasformate in assegni individuali ai sensi dell'Accordo 28 aprile 2004.*

\*\*\* \*\*

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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

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.*

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

*L'Azienda prende atto della raccomandazione espressa.*

FRIULCASSA S.p.A.

**All'APPENDICE N.1 – INDENNITA' VARIE – si apportano le modifiche di seguito riportate:**

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 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 Capitolo 2 – INQUADRAMENTI – Art. 3, richiamato nell'Accordo 28 aprile 2004 - 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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

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 2 – INQUADRAMENTI – Art. 33, richiamato nell'Accordo 28 aprile 2004**, 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.

## **5. VALUTAZIONE**

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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

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.

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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

## **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.).*

FRIULCASSA S.p.A.

*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.*

FRIULCASSA S.p.A.

**Al Capitolo 2 – INQUADRAMENTI – Formazione Art. 26, richiamato nell'Accordo 28 aprile 2004, si apportano le seguenti modifiche:**

- 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 disposizioni di cui al d.lgs 276 del 10 settembre 2003, alle specifiche intese di Settore nonché alle previsioni del CCNL 12 febbraio 2005, nei confronti del Personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, 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 14;
- 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;
- è stipulata, a cura dell'Azienda, un'apposita polizza di durata massima biennale per la copertura degli infortuni professionali ed extra-professionali e per il rimborso delle spese sostenute nel caso di ricoveri od interventi per malattia od infortunio, con massimali di 52.000 euro annui. A decorrere dal 1° gennaio del terzo anno solare, estensione della polizza assicurativa per malattia ed infortuni applicabile ai dipendenti Friulcassa con contratto a tempo indeterminato;

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

- è prevista la possibilità di assegnazione nei primi 24 mesi dall'assunzione – e comunque per periodi continuativi non inferiori a 30 giorni - a qualsiasi punto operativo della Regione di selezione, senza dar luogo ad alcuna corresponsione collegata alla mobilità in caso di utilizzo all'interno di tale ambito. In caso di utilizzo - con i criteri sopra descritti e nel medesimo arco temporale - presso punti operativi esterni alla Regione, 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;
- inserimento nei piani di incentivazione dopo 24 mesi di servizio prestato.

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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

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.*

FRIULCASSA S.p.A.

\*\*\* \*\*

Il servizio prestato a tempo determinato dalle risorse assunte con contratto di apprendistato professionalizzante entro breve lasso di tempo dalla conclusione del precedente rapporto è considerato valido ai fini della maturazione degli automatismi economici aziendali previsti per il personale assunto successivamente al all'1/11/99.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

## **8. RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA**

Con riferimento alla materia della "Responsabilità Sociale di Impresa", le Parti:

- condividono l'esigenza, già fatta propria in sede nazionale nell'ambito del Protocollo 16/6/2004, che le Aziende del Settore, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, in un mercato fondato sulla competitività e sulla concorrenza, debbano ricercare l'eccellenza della performance, sia in termini di qualità dei prodotti che di valore dei servizi offerti;
- ribadiscono comunque la necessità che l'azione dell'Azienda e di tutti coloro che operano al suo interno sia ispirato a valori etici fondamentali comunemente riconosciuti e debba dunque mirare a perseguire uno sviluppo realmente sostenibile e compatibile, adottando comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento della propria attività;
- riaffermano quale obiettivo condiviso la centralità delle risorse umane e la loro valorizzazione come elemento indispensabile e strategico di sviluppo e successo dell'impresa;
- riconoscono, in proposito, quale presupposto fondamentale, l'individuazione di strumenti di garanzia dell'effettiva parità delle opportunità per tutto il Personale, di piena integrazione di tutti i lavoratori all'interno del processo produttivo indipendentemente dalle condizioni individuali, di efficace prevenzione di possibili comportamenti lesivi dei diritti dei singoli, essendo concordemente individuati tali elementi quali fattori essenziali per il perseguimento degli obiettivi sopra enunciati;
- intendono individuare modalità operative ed ambiti di intervento che consentano, nel rispetto del proprio ruolo istituzionale, il continuo miglioramento della qualità dei rapporti tra l'Azienda e il Personale, riaffermando la necessità che il clima aziendale risulti ispirato concretamente e costantemente a principi di dialogo e fiducia, sia nel rapporto tra Azienda e Personale che tra Azienda e OO.SS..

In proposito, ciò premesso, ritengono di impegnarsi, al fine di favorire la diffusione della cultura, dei principi e dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa ed al di là delle previsioni legislative e contrattuali, ad individuare modalità concretamente volte a conciliare il rispetto degli interessi della varie parti interessate, con il comune obiettivo di perseguire una crescita economica sostenibile e compatibile.

A tal fine, le Parti condividono l'esigenza di costituire una Commissione Tecnica Mista ad hoc, cui sono attribuiti compiti di analisi, proposta e progetto sulle tematiche individuate nel richiamato Protocollo 16/6/2004.

In proposito, attesa la complessità della materia e la necessità di individuare modalità concrete che realizzino l'effettivo perseguimento dei principi enunciati, il continuo miglioramento della qualità dei rapporti in Azienda, l'approfondimento della conoscenza delle esigenze dei lavoratori e la loro progressiva integrazione nelle strategie organizzative ed operative, le Parti si impegnano ad addivenire, entro il 30 giugno 2006, a specifiche intese in materia.

La Commissione è composta, rispettivamente:

- per Parte sindacale, da n. 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo;
- per l'Azienda, da esponenti delle funzioni aziendali cui sono demandati i compiti di seguire, ai vari livelli e per diversi aspetti, le tematiche relative alle materie oggetto di esame da parte della Commissione, oltre che i rapporti con le Organizzazioni Sindacali.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

In relazione allo svolgimento di ciascuna delle riunioni sopra indicate, sono riconosciuti permessi sindacali in franchigia per 2 giorni (compreso quello della riunione), che ricomprendono anche i permessi di cui all'art. 12 del CCNL 12 febbraio 2005 in tema di Pari Opportunità.

## **9. 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.

\*\*\* \*\*

Attesa l'evoluzione del modello organizzativo della Banca e le novità introdotte nel presente accordo, si procede ad approfondimenti circa le modalità ed i contenuti delle informative periodiche rese alle OO.SS., in particolare per quanto attiene a sistema incentivante, valutazione, formazione, utilizzo banca delle ore, part-time e flessibilità di orario, igiene e sicurezza del lavoro.

\*\*\* \*\*

Si procede altresì ad analizzare in sede tecnica la possibilità di individuare criteri tecnici semplificati di determinazione delle differenze retributive da riconoscere al personale incaricato di sostituire il Direttore, a parità di onere complessivo.

## **10. PERMESSI**

**Al Capitolo PERMESSI – ASSENZE – FERIE Art. 50, richiamato nell'Accordo 15 dicembre 2004, nuova formulazione del 5° comma**

Oltre a quanto previsto dall'art. 47 D. Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, il Personale ha diritto di ottenere ulteriori permessi non retribuiti – svincolati dalla compatibilità con le esigenze di servizio di cui al precedente comma – nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare, non collegabili a giorni di ferie nel periodo giugno – settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio, con le stesse modalità di richiesta di cui sopra, ove la medesima sia espressamente finalizzata all'assistenza di figli, anche adottivi, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, ovvero di familiari, in caso di malattia comprovata dalla presentazione di idonea certificazione medica.

## **11. FLESSIBILITA' DI ORARIO - PAUSE**

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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

## **12. MOBILITA' ORDINARIA**

Il secondo comma del Capitolo 3 – MOBILITA' ORDINARIA – dell'Accordo 28 aprile 2004 viene così sostituito:

I trasferimenti disposti ad iniziativa aziendale a decorrere dal 1° giugno 2006 ad unità produttiva sita ad una distanza superiore a 20 km dal comune di residenza/dimora abituale, sono disciplinati, dalla normativa attualmente vigente in materia presso la Capogruppo.

\*\*\* \*\*

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., 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.*

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

### *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.*

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

Con riferimento a quanto disposto dagli artt. 78 e 98 del C.C.N.L.12 febbraio 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.

### **13. PARTE ECONOMICA**

A decorrere dal 1° giugno 2006 il rimborso chilometrico per missioni di cui alla Dichiarazione dell'Azienda contenuta nell'Accordo 15 dicembre 2004 è sostituito dalle nuove tabelle "Rimborso auto" aggiornate per l'anno corrente, con revisione, dalla medesima data, dell'"indennità di pendolarismo" e dei "plafond viaggi di rientro", sulla base dei parametri ordinariamente utilizzati. Entro il primo semestre di ogni anno l'Azienda presenta dette tabelle riformulate secondo le modalità di rivalutazione abitualmente applicate, sulla base dei dati ACI.

\*\*\* \*\*

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.

\*\*\* \*\*

A decorrere dal 2006 l'importo della provvidenza annua di cui al Capitolo - PROVVIDENZE DIVERSE Art. 93, richiamato nell'Accordo 15 dicembre 2004, è innalzato a 2.300 €.

\*\*\* \*\*

In sede di redazione del testo coordinato del contratto integrativo aziendale saranno individuate le modifiche da apportare alla normativa esistente, per consentire l'opzione relativamente all'intero importo del buono pasto.

\*\*\* \*\*

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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

#### **14. DISPOSIZIONI DIVERSE**

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.

\*\*\* \*\*

Al Personale assunto successivamente al 15 dicembre 2004 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.

#### **15. PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE**

Per tutto il Personale - iscritto e con contribuzione aziendale ai Fondi di previdenza complementare di pertinenza - 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 ai Fondi medesimi è elevata al 3,50 %, fermo quant'altro in materia previsto dagli accordi collettivi aziendali che regolano al materia.

#### **16. 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 ad un'uniforme copertura sanitaria integrativa, il premio a carico dell'Azienda per la polizza sanitaria integrativa attualmente prevista 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.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

Per l'anno in corso sono confermate le attuali coperture, al netto di quelle aggiuntive opzionate dal Personale.

Per il Personale proveniente da SANPAOLO IMI è confermata l'iscrizione alla Cassa di Assistenza, con le contribuzioni previste dallo Statuto della stessa.

In relazione a quanto precede l'Azienda si attiva al fine di rinegoziare le prestazioni in funzione dell'anzidetto incremento di premio, interessando al riguardo, entro il 31 ottobre 2006, in sede di esame preventivo della materia, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

#### 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.*

FRIULCASSA S.p.A.

### **17. PREMIO DI FEDELTA'**

#### *Dichiarazione dell'Azienda*

*Al Personale, oltre quanto previsto dall'Accordo 15 dicembre 2004, viene riconosciuto il premio di anzianità di 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.*

FRIULCASSA S.p.A.

Dichiarazione delle Parti

*Le Parti espressamente riconoscono che le somme di cui sopra non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto.*

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

**18. 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.*

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.

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.

FRIULCASSA S.p.A.

\*\*\* \*\*

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 nonché quelle del Contratto Integrativo di SANPAOLO IMI citate per relationem, costituiscono parte integrante del Contratto Integrativo Aziendale di Friulcassa e saranno riportate nel testo dell'articolo del quale si procede alla redazione.

FRIULCASSA S.p.A.

DIRCREDITO - FD

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A.