



**BANCA POPOLARE DI VERONA -
BANCO S.GEMINIANO E S.PROSPERO**

Contratto Integrativo Aziendale

per i quadri direttivi e per il personale delle aree
professionali (dalla 1[^] alla 3[^])

In Verona, il giorno 28 dicembre 2001

tra

- la Banca Popolare di Verona - Banco S.Geminiano e S.Prospero S.c.c.a.r.l. (BPV-BSGSP, d'ora in poi denominata: la Banca), rappresentata dai Sigg. Innocenzi Fabio - Direttore Generale, Castelli Giancarlo - Responsabile della Funzione Personale, Neri Alberto - Responsabile della Funzione Consulenza e Relazioni Industriali e Ferrero Nicola della Funzione Personale;

e

- la Delegazione Sindacale Aziendale della F.A.B.I. costituita dai Sigg. Di Pietro Emiddio, Giugni Gianluca, Peres Tiziano;
- la Delegazione Sindacale Aziendale della F.A.L.C.R.I. costituita dai Sigg. Arduini Giorgio, Davoli Stefano;
- la Delegazione Sindacale Aziendale della F.I.B.A./Cisl costituita dai Sigg. Barbieri Marcello, Guidetti Giorgio, Orio Piergiorgio, Zampini Enrico;
- la Delegazione Sindacale Aziendale della F.I.S.A.C./Cgil costituita dai Sigg. Cappelli Pietro, Cattabriga Roberto, Cavicchia Stefano, Di Marco Vincenzo, Marchiori Lidia, Mazzoni Giovanni;

- la Delegazione Sindacale Aziendale della UIL.C.A. costituita dai Sigg. Arena Filippo, Colombini Rolando, Ferroni Paolo, Querenghi Luisa;
- la Delegazione Sindacale Aziendale della SINDIRIGENTICREDITO, aderente alla Federdirigenticredito, costituita dai Sigg. Pigozzi Stefano, Zavanella Mirco,

d'ora in poi denominate: le Delegazioni Sindacali

premesse che

- Secondo quanto convenuto fra le Parti il 28 luglio 2000, occorre stabilire in materia una disciplina unica ed omogenea per tutto il personale destinatario del Contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1999 (d'ora in poi: Ccnl), verificando in tale contesto l'eventuale necessità di aggiornare norme nate in presenza di differenti strutture produttive e funzionali, definendo anche altri profili professionali conseguenti a nuove attività od a cambiamenti nel frattempo intervenuti nell'organizzazione aziendale;
- a tal fine la Banca ha già provveduto a regolare alcuni aspetti della materia principalmente riguardanti la categoria dei quadri direttivi con il Protocollo del 28 luglio 2000, che rappresenta la "soluzione condivisa" auspicata dal Ccnl, in quell'occasione raggiunta fra le Parti;
- con il presente contratto integrativo aziendale le stesse Parti intendono attuare le previsioni del Ccnl per le materie (art. 22) espressamente demandate a questa sede, fermo restando che la regolamentazione di cui al citato Protocollo e successive modifiche seguirà i criteri disposti dal Ccnl medesimo;

si è stipulato il seguente

Contratto Integrativo Aziendale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^)

Articolo 1

Quanto riportato in premessa forma parte integrante del presente contratto che costituisce, nel suo complesso, una normativa unitaria ed inscindibile da applicare al personale in servizio o di futura assunzione nelle categorie da esso disciplinate.

Articolo 2

(criteri di inquadramento nella 3[^] area professionale)

a) Presso la Sede Centrale

- al lavoratore/lavoratrice **responsabile di ufficio** di fascia minima (attualmente “G”) è riconosciuto il 4° livello retributivo della 3[^] area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice **vice del responsabile dell’ufficio, se come tale identificato e formalmente incaricato**:
 - di fascia “G” o “F” è riconosciuto, rispettivamente, il 2° o il 3° livello retributivo della 3[^] area professionale;
 - di fascia “E” o “D” è riconosciuto il 4° livello retributivo della 3[^] area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice che, nell’ambito di una funzione o di un ufficio di fascia “G” o “F” o di fascia superiore, **coordina un nucleo di lavoro costituito da almeno altri cinque appartenenti alla 3[^] area professionale**, addetti alla stessa unità organizzativa, è riconosciuto, rispettivamente, il 2° livello o il 3° livello o il 4° livello retributivo della 3[^] area professionale;
- presso il **Centro Servizio Clienti** della Sede centrale, i ruoli professionali di **responsabile**, di **“vice”** e di **“team leader”** vengono assimilati, quanto ad inquadramento e livello retributivo, a quelli previsti, rispettivamente, per i responsabili, per i vice e per i coordinatori operativi delle dipendenze (per questi ultimi anche con riferimento al numero dei dipendenti coordinati in analogia al numero delle casse);

RACCOMANDAZIONE

La Banca considererà l’opportunità di attribuire a ciascun addetto in via continuativa al **centralino telefonico** l’inquadramento al 1° livello retributivo della 3[^] area professionale.

b) Presso le Aree Affari

- al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all’attività di **“specialista crediti speciali”** presso le aree affari è riconosciuto, dopo un anno di adibizione a tali mansioni (previsto a scopo di addestramento), il 4° livello retributivo della 3[^] area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all’attività di **“specialista estero”** presso le aree affari è riconosciuto, dopo un anno di adibizione a tali mansioni (previsto a scopo di addestramento), il 4° livello retributivo della 3[^] area professionale;

- al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di “**specialista privati**” presso le aree affari è riconosciuto, dopo un anno di adibizione a tali mansioni (previsto a scopo di addestramento), il 4° livello retributivo della 3^ area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di “**addetto di segreteria fidi**” presso le aree affari è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni (previsti a scopo di addestramento), acquisendo il ruolo di esperto, il 3° livello retributivo della 3^ area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di “**addetto estero merci**” presso le aree affari è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni (previsti a scopo di addestramento), acquisendo il ruolo di esperto, il 3° livello retributivo della 3^ area professionale;

c) Presso le Succursali, Sportelli leggeri, Sportelli distaccati

- al lavoratore/lavoratrice **responsabile di succursale** (con organico fino a due addetti) è riconosciuto il 4° livello retributivo della 3^ area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice **vice del responsabile di succursale**:
 - con organico di almeno tre addetti, è riconosciuto il 3° livello retributivo della 3^ area professionale;
 - con organico di almeno sei (e fino a sette) addetti, è riconosciuto il 4° livello retributivo della 3^ area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice **coordinatore operativo presso succursale**:
 - con organico di almeno otto addetti e purchè coordini almeno due sportelli di cassa “stabili”, è riconosciuto il 2° livello retributivo della 3^ area professionale;
 - con organico di almeno dieci addetti e purché coordini almeno tre sportelli di cassa “stabili”, è riconosciuto il 3° livello retributivo della 3^ area professionale;
 - con organico di almeno diciassette addetti e purché coordini almeno quattro sportelli di cassa “stabili”, è riconosciuto il 4° livello retributivo della 3^ area professionale;

Per sportello di cassa “stabile” si intende quello funzionante con apertura alla clientela per almeno tre ore al giorno ed almeno dieci giorni al mese.
- al lavoratore/lavoratrice **responsabile di sportello leggero**:
 - con organico fino a due addetti, è riconosciuto il 3° livello retributivo della 3^ area professionale;
 - con organico di tre o più addetti, è riconosciuto il 4° livello retributivo della 3^ area professionale;

- al lavoratore/lavoratrice **responsabile di sportello distaccato** con organico di due o più addetti è riconosciuto il 3° livello retributivo della 3^ area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice **vice del responsabile di sportello leggero** con organico di almeno tre addetti, è riconosciuto il 2° livello retributivo della 3^ area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice, che non sia anche responsabile o vice, adibito in via continuativa e prevalente all'attività di **“gestore imprese”** presso le succursali (esclusi quindi gli sportelli “distaccati” e quelli “leggeri”) con organico fino a cinque o di almeno sei o di almeno otto addetti, è riconosciuto, rispettivamente, dopo un anno di adibizione a tali mansioni (previsto a scopo di addestramento), il 2° livello o il 3° livello o il 4° livello retributivo della 3^ area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice, che non sia anche responsabile o vice, adibito in via continuativa e prevalente all'attività di **“gestore privati”** presso le succursali (esclusi quindi gli sportelli “distaccati” e quelli “leggeri”) con organico fino a cinque o di almeno sei o di almeno otto addetti, è riconosciuto, rispettivamente, dopo un anno di adibizione a tali mansioni (previsto a scopo di addestramento), il 2° livello o il 3° livello o il 4° livello retributivo della 3^ area professionale;
- al lavoratore/lavoratrice, che non sia anche responsabile o vice, adibito in via continuativa e prevalente all'attività di **“addetto clienti”** presso le succursali (esclusi quindi gli sportelli “distaccati” e quelli “leggeri”) con organico di almeno sei addetti, è riconosciuto, dopo quattro anni di adibizione a tali mansioni (previsti a scopo di addestramento), il 2° livello retributivo della 3^ area professionale.

NOTA A VERBALE

Ai sensi e per gli effetti dei criteri di inquadramento di cui al presente articolo le Parti chiariscono che:

- 1) l'appartenenza di un ufficio di Sede Centrale ad una determinata fascia è definita dall'Azienda stabilendo un'opportuna classificazione (da consegnare per informativa alle R.S.A.) coerente con l'importanza dei rispettivi ruoli/posizioni nell'assetto organizzativo aziendale;
- 2) il significato delle dizioni di:
 - *Responsabile*: è il titolare incaricato e responsabile di tutti i compiti rientranti nella conduzione, coordinamento e controllo della struttura di sede centrale o della succursale o sportello leggero o sportello distaccato cui è preposto;
 - *Vice*: è il primo e più diretto collaboratore del Responsabile di succursale con permanente funzione vicaria nei confronti del medesimo (sostituzione in caso di assenza e/o impedimento del titolare). Analoga identificazione riguarda coloro ai quali, presso taluni *Uffici* della sede

centrale, l'Azienda decida di conferire formalmente l'incarico e la relativa qualificazione di "Vice";

- *Coordinatore Operativo*: è l'addetto di succursale con l'incarico permanente di coordinare l'attività degli sportelli di cassa;

- 3) *succursali*: dipendenze comunque denominate con piena operatività autonoma;
sportelli "leggeri": dipendenze comunque denominate con operatività ridotta;
sportelli "distaccati": dipendenze che, ai fini dell'operatività, dipendono da una succursale;
- 4) nei casi in cui viene fatto riferimento ad una certa dimensione di organico della struttura o del nucleo operativo (numero di addetti comprensivo del Responsabile o del Coordinatore) si computano a tal fine gli addetti in servizio "stabile" (con contratto a tempo indeterminato) e con assegnazione "effettiva e continuativa" (esclusi quindi i cosiddetti viaggianti, gli eventuali sostituti degli assenti e simili). Gli addetti agli *sportelli "distaccati"* vengono considerati, agli effetti della dimensione di organico, parte integrante dell'organico della succursale da cui dipendono, salvo che per il ruolo del coordinatore operativo;
- 5) nei casi in cui il presente Contratto riferisce l'acquisizione di un inquadramento dopo il decorso di un determinato periodo di tempo (da considerare ad ogni effetto non come adibizione a mansioni superiori ma a mero scopo di addestramento), per il maturarsi di detta condizione occorre che detto periodo sia decorso con giudizi professionali positivi attribuiti anche non consecutivamente (per i nuovi ruoli professionali definiti nel presente contratto si stabilisce che il periodo di adibizione per gli interessati abbia convenzionalmente inizio non anteriormente alla data del 1° luglio 2001);
- 6) qualora il lavoratore/lavoratrice adibito all'attività di "addetto clienti", superato il terzo anno del periodo di addestramento, venisse adibito all'attività di "gestore imprese" o di "gestore privati", ai fini del completamento dei 4 anni previsti di addestramento si terrà conto anche del periodo di adibizione a dette nuove attività;
- 7) il criterio in base al quale l'adibizione dei *vice* alle relative "funzioni vicarie" esclude gli effetti connessi all'esercizio di mansioni superiori, non verrà applicato per le giornate di adibizione eccedenti i 20 giorni lavorativi all'anno (per gli anni 2002 e 2003 per le giornate di adibizione eccedenti, rispettivamente, i 5 ed i 10 giorni lavorativi all'anno), con conseguente attribuzione della c.d. indennità di sostituzione;
- 8) (*norma transitoria*) nei confronti di coloro che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, già svolgano mansioni per le quali le preesistenti normative contrattuali prevedano l'acquisizione di un inquadramento superiore, l'avanzamento a detto inquadramento in corso di maturazione - quale unica deroga temporanea al sistema di cui al presente contratto - verrà riconosciuto nei modi e nei termini delle citate precedenti normative.

Articolo 3

(inquadramento nella 2^a area professionale)

- presso la c.d. "**portineria**" dell'**Ufficio Telecomunicazioni, Sicurezza e Impianti Speciali** è già in atto, per la rispondenza alle esigenze di servizio, lo svolgimento di attività promiscue: in particolare compiti di custodia e vigilanza anche notturna e compiti inerenti i sistemi di controllo centralizzato dei servizi di sicurezza.

In direzione della fungibilità ed al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti, possono essere attribuite ai lavoratori/lavoratrici, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'unità operativa.

In considerazione di quanto sopra ai lavoratori/lavoratrici addetti al citato Ufficio, stabilmente adibiti, in via continuativa e prevalente, ai compiti di custodia e vigilanza anche notturna ed ai compiti inerenti i sistemi di controllo centralizzato dei servizi di sicurezza presso le c.d. "portinerie" di Verona e di Modena viene riconosciuto il 1° livello retributivo della 2^a area professionale.

Dopo un anno di adibizione alle predette mansioni (previsto a scopo di addestramento) e comunque in presenza di espletamento autonomo dei compiti, viene riconosciuto il 3° livello retributivo della 2^a area professionale, a decorrere dal primo giorno del mese in cui si sono perfezionati i requisiti. Questo passaggio è da considerarsi a tutti gli effetti alla stregua di automatismo, ai sensi dell'art. 117 del Ccnl 19.12.1994, e di questo sostitutivo ad ogni effetto.

Nei passaggi suddetti i lavoratori/lavoratrici manterranno lo stesso numero di scatti di anzianità maturati all'atto del passaggio, con le misure previste per il nuovo livello retributivo.

Trascorso un anno dall'acquisizione del nuovo inquadramento (previsto a scopo di ulteriore addestramento) viene corrisposta una indennità di mansione di L. 200.000 lorde mensili - utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto ed agli effetti della previdenza complementare - assorbibile fino a concorrenza in occasione di qualsiasi miglioramento retributivo conseguente ad ulteriori avanzamenti o assegni sostitutivi di questi.

I lavoratori/lavoratrici continueranno a svolgere tutti i compiti dell'unità operativa, anche in via promiscua, compresi quelli della custodia e vigilanza con conseguente utilizzo delle distribuzioni orarie funzionali a queste attività, nel rispetto del quantitativo settimanale di orario contrattualmente stabilito per il personale appartenente alla 2^a area professionale, che l'Azienda distribuirà nella settimana e nelle singole giornate secondo le esigenze di servizio anche in deroga alle norme contrattuali con informativa preventiva alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Ai lavoratori/lavoratrici verranno corrisposti i compensi, ove adibiti a turni, nella misura prevista dal CCNL per gli appartenenti alla 2^a area professionale, 3° livello retributivo.

Clausola di inscindibilità: allo scopo di salvaguardare l'equilibrio delle pattuizioni di cui alla presente declaratoria, le parti si danno reciprocamente atto che le clausole dello stesso sono da intendersi ad ogni effetto tra di loro correlate ed inscindibili e non consentono quindi l'applicazione parziale di una sola parte di esse.

- in relazione a quanto previsto dall'art. 77 del vigente Ccnl, al lavoratore/lavoratrice che abbia l'incarico di **coordinare almeno altri quattro appartenenti alla 1^a area professionale e/o al**

1° livello retributivo della 2^a area professionale, è riconosciuto il 2° livello retributivo della 2^a area professionale.

NOTA A VERBALE

Ai fini dell'eventuale inquadramento al 3° livello retributivo della 2^a area professionale, la Banca esaminerà i casi di lavoratori/lavoratrici segnalati dalle OO.SS. le cui mansioni non risultassero chiaramente individuate nei profili professionali esemplificativi del 1° e 3° livello retributivo dell'art. 77 del vigente Ccnl.

La Banca si impegna altresì a dare una risposta entro tre mesi alla richiesta.

Articolo 4 **(premio aziendale)**

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 40 del Ccnl 11 luglio 1999, nonché degli accordi aziendali del 28 luglio 2000 e 27 dicembre 2000, il premio aziendale per il triennio 2001 – 2003 è determinato sulla base dei seguenti indicatori e criteri:

a) indicatore di redditività: *“utile delle attività ordinarie rettificato, pro-capite”* (50% della seguente somma algebrica: voce 170 dello schema di conto economico del bilancio dell'esercizio di riferimento, incrementata dell'importo corrispondente alla quota di ammortamento annuale dell'avviamento iscritto in bilancio al momento dell'incorporazione del Banco S.Geminiano e S.Prospiero (L. 69.384 milioni) ed incrementata o diminuita dell'effetto economico complessivo determinato dalle rettifiche di valore e dagli accantonamenti calcolati esclusivamente in applicazione di norme tributarie (tali importi risultano riepilogati nella Parte A, sezione 2, della Nota Integrativa); diviso il numero medio dei dipendenti).

La quota parte di premio aziendale è pari al 2,39 % dell' *utile delle attività ordinarie rettificato pro-capite* come sopra determinato.

b) indicatore di produttività: *“valore aggiunto pro-capite”* (50% della seguente somma algebrica: voci 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80b e 110 dello schema di conto economico del bilancio dell'esercizio di riferimento, diviso il numero medio dei dipendenti).

La quota parte di premio aziendale è pari all' 1,28 % del *valore aggiunto pro-capite* come sopra determinato.

Anche per l'esercizio 2001 si conferma che la correlazione tra il sistema di misurazione dell'andamento aziendale e le erogazioni a titolo di premio aziendale, fermi i suoi effetti di variabilità, non potrà determinare risultati superiori al limite definito nell'accordo 27 dicembre 2000 per l'esercizio 2000.

Il numero medio dei dipendenti è determinato dalla somma dei dipendenti in organico al 31 dicembre dell'anno di riferimento ed in organico al 31 dicembre dell'anno precedente (escludendo i

dirigenti e computando proporzionalmente il personale a tempo parziale), diviso due. In tale computo vengono compresi i dipendenti distaccati presso altre società nonché quelli che, nel periodo 2002 – 2003, dovessero cessare il rapporto di lavoro per passare alle dipendenze di altre società del Gruppo a seguito di riorganizzazioni.

Per gli esercizi 2002 e 2003 viene inserito anche un metodo di misurazione delle variazioni degli indicatori rispetto all'esercizio 1999 rivalutato nei valori di riferimento in base all'indice ISTAT (considerato con due decimali):

- a) variazione indicatore di redditività:** “*scostamento dell'utile delle attività ordinarie rettificato, pro-capite*” (50% della differenza tra l'esercizio di riferimento e l'esercizio 1999 delle seguenti somme algebriche: voce 170 degli schemi di conto economico dei bilanci, rispettivamente incrementate dell'importo corrispondente alla quota di ammortamento annuale dell'avviamento iscritto in bilancio al momento dell'incorporazione del Banco S.Geminiano e S.Prospero (L. 69.384 milioni) e rispettivamente incrementate o diminuite dell'effetto economico complessivo determinato dalle rettifiche di valore e dagli accantonamenti calcolati esclusivamente in applicazione di norme tributarie (tali importi risultano riepilogati nella Parte A, sezione 2, della Nota Integrativa); diviso il rispettivo numero medio dei dipendenti).
La quota parte di premio aziendale è pari al 2,37 % dello *scostamento dell'utile delle attività ordinarie rettificato pro-capite* come sopra determinato.
- b) variazione indicatore di produttività:** “*scostamento del valore aggiunto pro-capite*” (50% della differenza tra l'esercizio di riferimento e l'esercizio 1999 delle seguenti somme algebriche: voci 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80b e 110 degli schemi di conto economico dei bilanci, diviso il rispettivo numero medio dei dipendenti).
La quota parte di premio aziendale è pari al 3,44 % dello *scostamento del valore aggiunto pro-capite* come sopra determinato.
- c) indicatore di redditività:** “*utile delle attività ordinarie rettificato, pro-capite*” (50% della seguente somma algebrica: voce 170 dello schema di conto economico del bilancio dell'esercizio di riferimento, incrementata dell'importo corrispondente alla quota di ammortamento annuale dell'avviamento iscritto in bilancio al momento dell'incorporazione del Banco S.Geminiano e S.Prospero (L. 69.384 milioni) ed incrementata o diminuita dell'effetto economico complessivo determinato dalle rettifiche di valore e dagli accantonamenti calcolati esclusivamente in applicazione di norme tributarie (tali importi risultano riepilogati nella Parte A, sezione 2, della Nota Integrativa); diviso il numero medio dei dipendenti).
La quota parte di premio aziendale è pari all' 1,55 % dell' *utile delle attività ordinarie rettificato pro-capite* come sopra determinato.
- d) indicatore di produttività:** “*valore aggiunto pro-capite*” (50% della seguente somma algebrica: voci 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80b e 110 dello schema di conto economico del bilancio dell'esercizio di riferimento, diviso il numero medio dei dipendenti).

La quota parte di premio aziendale è pari allo 0,83 % del *valore aggiunto pro-capite* come sopra determinato.

In allegato si riportano due tabelle di calcolo (una dimostrativa per il 2001 ed una dimostrativa per il 2002 e 2003) che formano parte integrante del presente articolo.

La somma delle quote come sopra determinate (due quote per l'esercizio 2001 e quattro per gli esercizi 2002 e 2003) costituisce l'importo "medio pro-capite" del Premio aziendale da moltiplicare per il totale del personale appartenente alle Aree professionali e Quadri Direttivi in organico al 31 dicembre dell'anno di riferimento. L'importo complessivo così ottenuto viene trasformato in cifre mediante un rapporto tra lo stesso importo complessivo e l'organico al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce nelle consistenze di ciascun grado e qualifica considerate sulla base della seguente parametrizzazione nell'ambito della "scala" di categorie disciplinate dal Ccnl 11 luglio 1999:

1^ area professionale	- livello retributivo unico	100
2^ area professionale	- 1° livello retributivo	107
2^ area professionale	- 2° livello retributivo	107
2^ area professionale	- 3° livello retributivo	113
3^ area professionale	- 1° livello retributivo	120
3^ area professionale	- 2° livello retributivo	127
3^ area professionale	- 3° livello retributivo	134
3^ area professionale	- 4° livello retributivo	144
Quadri Direttivi	- 1° livello retributivo	162
Quadri Direttivi	- 2° livello retributivo	173
Quadri Direttivi	- 3° livello retributivo	240
Quadri Direttivi	- 4° livello retributivo	340

Il Premio aziendale:

- viene corrisposto a condizione che il lavoratore abbia conseguito, nell'anno di riferimento, un giudizio professionale non negativo;
- viene erogato unitamente alle competenze del mese di giugno dell'anno successivo al personale che abbia superato il periodo di prova, con riferimento all'area professionale ed al livello retributivo di appartenenza del 31 dicembre dell'anno cui si riferisce;
- non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 40 del vigente Ccnl si precisa in particolare che per l'assenza dal servizio dovuta ad aspettativa non retribuita ai sensi:

- dell'art. 2 della Legge 27 dicembre 1985 n. 816;
 - dell'art. 9 dell'Accordo Nazionale del 10 luglio 1996 di applicazione dell'art. 31, 2° comma, della Legge 20 maggio 1970 n. 300,
- e successive integrazioni e modifiche,

non si applica la riduzione di cui al citato art. 40 se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio aziendale spetta in proporzione dei mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Limitatamente alla base di calcolo per le cessazioni, si farà riferimento all'ultimo premio che, al momento della cessazione, risulti determinato in misura certa.

Nota a verbale

In relazione al preannunciato progetto di fusione con la Banca Popolare di Novara, si conviene sin da ora che, qualora questo progetto fosse definitivamente approvato, non troverà applicazione - per gli esercizi 2002 e 2003 - il metodo di determinazione del premio aziendale di cui al presente articolo. In tal caso, le Parti si incontreranno per valutare la nuova situazione determinatasi.

Articolo 5 **(divise)**

Ai lavoratori/lavoratrici adibiti a compiti propri della 1^a o della 2^a area professionale e che, in relazione alle mansioni svolte (autista, commesso, portineria e vigilanza), siano tenuti ad indossare la divisa di servizio, viene assegnato ogni anno il seguente vestiario:

- entro il 30 aprile, una divisa estiva con due paia di pantaloni;
- entro il 30 settembre, una divisa invernale con due paia di pantaloni;
- quattro camicie con relativa cravatta;
- uno o due camici neri secondo le necessità;
- 10 paia di calze;
- due paia di scarpe di cui uno di tipo estivo.

Ogni due anni viene assegnato un impermeabile ed un cappotto limitatamente a coloro normalmente adibiti al servizio esterno ed alla guida di autovetture.

Articolo 6 **(garanzie volte alla sicurezza del lavoro)**

1) Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro, la Banca continuerà:

- a dotare ogni dipendenza, in relazione al livello di rischio valutato per ciascuna di esse, di idonee misure di sicurezza, fermo restando che si riserva soluzioni diversificate in relazione alle esigenze di tempo e di luogo oltre agli eventuali miglioramenti ed innovazioni di misure di sicurezza offerti dal progredire tecnologico;
- a far eseguire il trasporto valori facendo ricorso a ditte specializzate, estendendolo quanto più possibile su tutte le piazze ove tale provvedimento sia oggettivamente necessario ed attuabile;

- ad impedire il normale svolgimento di operazioni allo sportello al di fuori dell'orario di apertura al pubblico.

La Banca inoltre conferma che:

- nel caso di lavori di manutenzione, facchinaggio, ecc. avviserà preventivamente il responsabile dell'ufficio o dipendenza, il quale autorizzerà l'entrata degli addetti facendo riferimento al documento di riconoscimento personale, come richiesto obbligatoriamente dalla Banca alle aziende incaricate;
- ai dipendenti interessati fornirà le opportune istruzioni circa le principali modifiche alle misure di sicurezza che la Banca medesima intende adottare nelle proprie dipendenze, facendo carico agli stessi della riservatezza delle informazioni ricevute.

2) Quanto alle esigenze di garantire i dipendenti da rischi di attività criminose di terzi durante ed a causa del servizio, la Banca:

- fa presente che il personale risulta coperto da assicurazioni contro gli infortuni professionali ed extra professionali, che operano nei limiti ed alle condizioni generali di polizza (dette condizioni generali saranno di tempo in tempo portate a conoscenza delle R.S.A. firmatarie);
- assumerà a proprio carico l'onere per le prestazioni e le cure specialistiche, non previste dagli Enti assistenziali, necessarie al lavoratore in conseguenza di attività criminose da parte di terzi durante il servizio ed a causa dello stesso;
- accoglierà l'eventuale richiesta di trasferimento ad altra unità presentata dal lavoratore che dovesse restare vittima di attività criminose da parte di terzi durante il servizio ed a causa dello stesso. Quando necessario, per evitare pregiudizio alla salute del lavoratore, anche su segnalazione delle R.S.A., il trasferimento sarà ad unità non di sportello;
- in caso di malattia, oggettivamente conseguente a tentativo di rapina od altro fatto parimenti criminoso, garantirà al lavoratore il diritto al mantenimento del posto di lavoro fino al doppio del periodo di comporto;
- al personale che sia stato vittima di attività criminose di terzi durante il servizio ed a causa dello stesso, garantirà a proprio carico le spese di assistenza legale;
- terrà informate le R.S.A. circa le situazioni di particolare gravità riguardanti i lavoratori vittime di eventi criminali di terzi sul posto di lavoro.

3) La Banca assumerà a proprio carico l'onere per le prestazioni e le cure specialistiche, non previste dagli Enti assistenziali, necessarie al dipendente comandato in missione che incorra, nel corso ed a causa della missione stessa, in un sinistro.

In caso di malattia, oggettivamente conseguente al sinistro, la Banca garantirà al lavoratore il diritto al mantenimento del posto di lavoro fino al doppio del periodo di comporto.

4) Durante il periodo di gravidanza, le lavoratrici potranno ottenere, su richiesta, di essere adibite, all'interno della stessa unità operativa, ad altre mansioni non pregiudizievoli per la loro salute e per la sicurezza del nascituro.

Articolo 7
(tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro)

Fermo restando quanto previsto dalle normative di legge in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro ed in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni, ai Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza sono attribuiti anche i compiti di cui all'art. 9 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Normativa transitoria

Le parti convengono di valutare in un successivo incontro i contenuti dell'accordo 30 settembre 1999 (per l'individuazione e l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) alla luce della nuova situazione determinatasi nelle strutture di Sede Centrale per effetto della costituzione della Società Gestione Servizi - Bpv Spa.

Articolo 8
(validità, decorrenza e durata)

Il presente Contratto Integrativo Aziendale entra in vigore dalla data di stipulazione (salvo per le parti per le quali sia fissata una diversa decorrenza) e da tale data restano abrogate e sostituite integralmente le norme dei preesistenti contratti integrativi aziendali.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica – per le parti per cui non sia diversamente disposto - ai quadri direttivi ed al personale appartenente alle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente.

Il presente Contratto scadrà il 31 dicembre 2003.

BANCA POPOLARE DI VERONA –
BANCO S.GEMINIANO E S.PROSPERO

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI

FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA SINDIRIGENTICREDITO