



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

Normative Aziendali

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., 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,

si sono convenute e stipulate modifiche ed integrazioni alle disposizioni relative agli accordi aziendali già in essere.

Tenuto conto degli effetti determinati dalle modifiche ed integrazioni di cui sopra, le disposizioni attualmente vigenti ed applicabili relative agli accordi aziendali vengono riunite, complessivamente ed in modo coordinato, nel seguente compendio denominato

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

ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Le parti, in esecuzione della facoltà prevista dall'art. 2120, undicesimo comma, del codice civile (così come modificato dalla legge 29/5/1982 n. 297) hanno concordato la disciplina relativa alle condizioni di miglior favore – rispetto a quelle previste dalla legge - nella concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto.

Pertanto, oltre ai casi previsti dalla legge e dall'accordo nazionale del 29 settembre 1993, l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (per quanto riguarda le sole anticipazioni concedibili dalla Banca, con esclusione, quindi, di quelle relative al Fondo Pensioni) può essere richiesta ed ottenuta anche per le seguenti motivazioni:

- 1) ristrutturazione o manutenzione straordinaria (che comportino spese pari o superiori a € 5.000) della “prima casa di abitazione” del dipendente;
- 2) acquisto di garage o di un secondo garage (intendendosi per tale sia l'autorimessa chiusa che il posto macchina al coperto) ad uso del dipendente o del coniuge o figli con lui conviventi;
- 3) acquisto di mobilio (di importo pari o superiore a € 5.000) destinato alla “prima casa di abitazione” del dipendente;
- 4) estinzione di mutuo ipotecario contratto dal dipendente con la Banca;

5) spese sanitarie di importo pari o superiore a € 1.000 – anche cumulando diverse spese, purché sostenute nell’arco dei sei mesi precedenti la richiesta di anticipazione - sostenute dal dipendente o dai familiari (coniuge o figli) conviventi, che non siano coperte da polizze assicurative o da Enti assistenziali.

Complessivamente, nel corso dell’intero rapporto di lavoro, l’anticipazione può essere ottenuta per 2 volte nel caso in cui almeno una delle due sia relativa all’acquisto o ristrutturazione della “prima casa di abitazione” (la reiterazione per l’acquisto è possibile sia per la vendita della prima abitazione che nell’ipotesi in cui la prima abitazione sia assegnata con sentenza al coniuge legalmente separato).

Per quanto concerne le spese sanitarie è possibile ottenere più volte l’anticipazione.

In ogni caso l’anticipazione complessivamente concessa non può essere superiore al 70 per cento del trattamento di cui il dipendente avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

RACCOMANDAZIONI

- a) la Banca accoglie la raccomandazione delle R.S.A. affinché le richieste di anticipazione per spese sanitarie di notevole onerosità o per acquisto di prima casa possano essere soddisfatte anche oltre il limite annuale del 10 per cento degli aventi titolo e del 4 per cento del numero totale dei dipendenti;
- b) la Banca accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di considerare favorevolmente la concessione di anticipazione sul TFR per le necessità del dipendente derivanti da adozioni internazionali.

ASSEGNO MENSILE DI ANZIANITA’

L’assegno mensile di anzianità di cui all’art. 121 del Ccnl 19 dicembre 1994 (per i lavoratori inquadrati nel 2° e nel 3° livello retributivo della 3^a area professionale, in servizio alla data del 19 dicembre 1994) viene elevato di € 23,71 con decorrenza 1° gennaio 2002.

ASSISTENZA SANITARIA

Il contributo mensile da parte della Banca è fissato nella misura dell’1%, calcolato sulle rispettive voci di retribuzione mensile del personale in servizio iscritto al Fondo Assistenza corrisposte in via continuativa, sulla 13^a mensilità, sul premio aziendale contrattuale e sull’eccedenza del premio di rendimento, con il limite comunque massimo pari alla retribuzione contrattuale minima prevista per i Dirigenti dal Ccnl tempo per tempo vigente, maggiorata del 60%.

Tale contribuzione sostituisce ogni altra previsione in materia di assistenza sanitaria, comprese quelle regolate dal Ccnl.

Normativa transitoria – ex accordo 28 novembre 1996

Premesso che:

- i dipendenti di provenienza dal Bsgsp erano destinatari, sino al 30 giugno 1996, di una apposita polizza assicurativa, a carico della Banca per una spesa annua complessiva di L. 300.000 pro-capite, che li sovveniva in caso di spese connesse a malattie o infortunio;
- nell'Accordo del 20 dicembre 1995 le parti hanno stabilito di sostituire tale polizza, con effetto dal 1° luglio 1996, nei modi stabiliti dall'Accordo stesso;
- il Regolamento del Fondo Assistenza fra il personale della Bpv-Bsgsp prevede la volontaria adesione allo stesso;
- n. 128 dipendenti inquadrati dalla 1^ alla 4^ area professionale di provenienza dal Banco S.Geminiano e S.Prospiero, in servizio nella Banca unificata al 1° gennaio 1996, non hanno ritenuto di aderire al "Fondo Assistenza fra il personale della BPV-BSGSP",

si conviene che per i soli 128 dipendenti inquadrati dalla 1^ alla 4^ area professionale di provenienza dal Banco S.Geminiano e S. Prospero, in servizio nella Banca unificata al 1° gennaio 1996 e che non hanno avanzato domanda di iscrizione al "Fondo Assistenza fra il personale della BPV-BSGSP", l'Azienda dichiara la propria disponibilità a stipulare un'apposita polizza assicurativa che sovvenga gli stessi in caso di spese connesse a malattie o infortunio.

A tal fine la spesa annua complessiva a carico della Banca dovrà risultare di L. 300.000 (€ 154,94) per ciascun interessato in servizio alla data di stipula della menzionata "polizza assicurativa a favore dei dipendenti e del relativo nucleo familiare (coniuge e figli) fiscalmente a carico".

Dalla predetta polizza assicurativa resterà escluso - anche in prosieguo di tempo - ogni altro dipendente della Banca, essendo relativa esclusivamente al personale sopra descritto (numero chiuso).

BUONO PASTO

1) Il valore convenzionale del buono pasto viene determinato in L. 10.000 (€ 5,16), con decorrenza per quelli consegnati dal 1° settembre 2000;

2) In sostituzione del buono pasto i dipendenti potranno richiedere la corresponsione di una voce retributiva giornaliera il cui importo verrà determinato tra le parti considerando gli oneri dell'Azienda, in modo tale che la stessa eroghi mensilmente una cifra lorda al dipendente di costo non superiore a quello sostenuto dall'Azienda stessa per la consegna dei buoni pasto nei valori delle rispettive decorrenze.

Tale voce retributiva verrà corrisposta con le cadenze, i meccanismi e le regole di spettanza attualmente adottati per i buoni pasto.

La richiesta della suddetta voce retributiva sostitutiva (così come l'eventuale ripristino dei buoni pasto) va presentata per iscritto con preavviso di almeno due mesi ed avrà comunque efficacia

dal 1° gennaio successivo o dal 1° luglio successivo; la scelta operata resterà valida per un periodo minimo di un anno.

Detta voce retributiva giornaliera corrisposta in sostituzione del buono pasto, è esclusa da qualsiasi altro effetto, diretto o indiretto, normativo o retributivo (gratificazione di dicembre, di Natale, premio di rendimento, straordinario, ferie, trattamento di fine rapporto, indennità di mancato preavviso, fondo pensione, fondo assistenza, ecc.);

- 3) il "buono pasto" deve intendersi sostitutivo e non aggiuntivo di quanto previsto o che sarà previsto allo stesso titolo dal Ccnl o di qualunque aumento retributivo che fosse stabilito in esplicita sostituzione dello stesso, fatte salve condizioni di miglior favore, e segue le medesime regole e condizioni indicate nel citato Ccnl;
- 4) quanto previsto nel presente accordo dovrà risultare conforme alle norme di Legge tempo per tempo vigenti;
- 5) il "buono pasto" spetta per ogni giornata in cui il lavoratore effettua il normale intervallo.
L'attribuzione del "buono pasto" non va effettuata:
 - al personale che fruisce del trattamento di cui all'art. 52 del vigente Ccnl per le missioni oltre il cosiddetto corto raggio;
 - nelle giornate di assenza dal servizio;
- 6) nel caso di cambio delle ditte fornitrici dei buoni pasto la Banca informerà le R.S.A. preventivamente rispetto alla decorrenza attuativa.

CONTRATTI A TERMINE

La Banca, in caso di assunzioni a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro, prenderà in considerazione quei lavoratori che, a parità di requisiti oggettivi e soggettivi, abbiano già svolto almeno due rapporti a termine con la Banca.

FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

- 1) La formazione è elemento che concorre a promuovere la crescita professionale e la tutela dell'occupazione consentendo di far fronte ai cambiamenti organizzativi dell'impresa.
La Banca proseguirà pertanto nell'impegno di sviluppare le attività di addestramento e formazione dei dipendenti al fine di assicurare l'acquisizione di nuove conoscenze, far fronte ai rapidi cambiamenti del mercato e dell'organizzazione interna e favorendo i processi di mobilità.
- 2) L'offerta formativa, che verrà portata a conoscenza del personale tramite idonee modalità, comprenderà:

- indirizzi formativi (anche rappresentati, per ruoli di rete commerciale a maggiore rilevanza numerica, da sequenze di fruizione ottimali per l'apprendimento);
- l'indicazione dell'area tematica con riferimento specifico al contesto lavorativo in cui operano i destinatari (anche rappresentata dall'indicazione di ruoli professionali più adatti alla frequentazione del relativo intervento formativo).

Raccomandazione: la Banca accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di prevedere nell'ambito dell'offerta formativa interventi mirati per i ruoli della Sede Centrale, utili a conseguire una formazione sulle principali aree tematiche dei servizi e prodotti offerti alla clientela.

- 3) Le parti concordano che l'attività di addestramento e di formazione costituisce un processo permanente all'interno della Banca che si realizza attraverso differenti tipologie e metodologie didattiche: formazione in aula, affiancamenti sul lavoro, interventi di autoformazione, formazione a distanza, partecipazione a corsi, seminari o convegni esterni alla Banca.
Il dipendente che non abbia potuto fruire di interventi formativi (per aspetti organizzativi o per ragioni oggettive, comprese le assenze prolungate dal servizio) potrà rappresentare tale situazione alla Banca per provvedere a ricercare idonee soluzioni attuative.
- 4) Nelle riconversioni organizzative, come pure nei cambiamenti di mansione e/o di collocazione operativa conseguenti ai processi di cui all'art. 14 del vigente Ccnl, la Banca predisporrà – anche utilizzando i quantitativi previsti dall'art. 54 del vigente Ccnl - un piano mirato di formazione e addestramento che permetta di riqualificare il personale interessato, onde consentirne la proficua ricollocazione nel nuovo assetto organizzativo di riferimento.
Nel contesto della procedura di cui all'art. 14 del vigente Ccnl saranno oggetto di valutazione tra le parti piani di formazione / addestramento per la riqualificazione del personale interessato.
- 5) Con riferimento all'art. 53 del vigente Ccnl, per i dipendenti nuovi assunti - con contratto non a termine inquadrati nella 3^a area professionale, 1° livello retributivo e con contratto di formazione e lavoro finalizzato all'acquisizione del profilo 3^a area professionale, 1° livello retributivo – è previsto l'addestramento teorico della durata di tre settimane, anche non consecutive, organizzato in corsi collettivi.
- 5) Raccomandazioni:
 - a) la Banca accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di contenere – compatibilmente con le esigenze organizzative – il numero di partecipanti agli interventi formativi organizzati in corsi collettivi;
 - b) la Banca accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di adottare le soluzioni più idonee a facilitare la partecipazione ai corsi dei dipendenti non udenti.
- 6) Nell'ottica della formazione come processo permanente di crescita professionale e tutela dell'occupazione, si conviene sull'opportunità che l'Azienda assuma tutte le iniziative utili all'accrescimento delle professionalità esistenti anche avvalendosi della possibilità di accedere ai finanziamenti europei, nazionali e regionali.

7) Nel caso che le vigenti normative nazionali di riferimento in tema di addestramento e formazione venissero modificate, le parti si incontreranno per esaminare eventuali opportuni adattamenti della presente normativa.

INDENNITA' DI RISCHIO E MAGGIORAZIONI INDENNITA' DI RISCHIO

- 1) ai fini della misura dell'indennità di rischio tutte le piazze in cui opera la Banca vengono considerate “capoluoghi di provincia e centri aventi intenso movimento bancario”;
- 2) l'indennità di rischio dei cassieri addetti allo sportello verrà corrisposta nella misura prevista per l'adibizione individuale alla cassa di 6 ore a coloro che svolgono tale servizio di adibizione alla cassa per almeno 10 giorni al mese (compresi i cassieri con orario di lavoro a tempo parziale);
- 3) per i lavoratori che siano chiamati a sostituire i suddetti cassieri si applicano le norme del vigente Ccnl;
- 4) La maggiorazione dell'indennità di rischio prevista dalle vigenti normative di Ccnl per l'adibizione individuale alla cassa superiore alle 6 ore verrà riconosciuta con il seguente criterio:
 - fino a 9 giorni: maggiorazione delle sole giornate interessate in quel mese;
 - dal 10° giorno: maggiorazione dell'intera indennità di rischio spettante nello stesso mese.
- 5) Per adibizione individuale alla cassa si intende lo svolgimento dell'attività di "cassiere (operatore di sportello) che ha con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti", così come indicata dal vigente Ccnl.

Normativa transitoria – ex art. 5 accordo 19 dicembre 1995

La normativa ex Bsgsp relativa alla ulteriore maggiorazione dell'indennità di rischio verrà mantenuta per i soli cassieri del Bsgsp percettori al 30.12.1995, sempre collegata all'indennità di rischio Ccnl ed allo svolgimento delle mansioni di cassiere.

La percentuale di tale maggiorazione (25%) terrà conto della ricaduta derivante dall'assorbimento, previsto all'art. 1 dell'Accordo 19 dicembre 1995, della Speciale Gratificazione nel Premio di rendimento, ammontando così al 34,166%.

INDENNITA' DI REGGENZA

Con decorrenza dal 1° gennaio 2001, l'indennità di reggenza per i responsabili di succursale e di sportelli “leggeri” è fissata in L. 300.000 (€ 154,94) lorde mensili per gli appartenenti alla 3^ area professionale ed in L. 300.000 minime lorde mensili per gli appartenenti ai quadri direttivi.

Con la stessa decorrenza, l'indennità di reggenza sportello per i responsabili di sportelli “distaccati” che occupano almeno due dipendenti, compreso il Preposto, è fissata in L. 135.000 (€ 69,72) lorde mensili.

La corresponsione resta per dodici mensilità e collegata alla reggenza della succursale o dello sportello.

Raccomandazione: l'Azienda accoglie la raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali di determinare ed applicare ai Quadri Direttivi responsabili di succursale misure differenziate della predetta indennità, fermo restando il minimo indicato, informandone, nel caso, le R.S.A..

LAVORO STRAORDINARIO

- 1) Laddove il ricorso al lavoro straordinario assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, anche per singoli servizi o uffici, si darà luogo ad un apposito incontro a cadenza trimestrale, su richiesta delle R.S.A., per un esame congiunto delle cause e per valutare interventi possibili in coerenza con l'obiettivo di contenerne l'effettuazione.
- 2) Le parti stabiliscono quanto segue in completa sostituzione di quanto previsto dall'art. 91, comma 11, del vigente Ccnl:
 - la Banca comunicherà mensilmente agli Organi di coordinamento delle R.S.A. (o, in mancanza, alle R.S.A.) il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singolo ufficio, servizio o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori che hanno effettuato dette prestazioni;
 - nella stessa comunicazione verranno precisati, sempre con riferimento ad ogni singolo ufficio, servizio o dipendenza:
 - il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nel corrispondente mese dell'anno precedente;
 - il numero complessivo progressivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate dal 1° gennaio dell'anno in corso sino al mese oggetto di comunicazione;
 - il numero complessivo progressivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate dal 1° gennaio dell'anno precedente sino al corrispondente mese (dell'anno precedente) oggetto di comunicazione;
 - gli Organi di coordinamento delle R.S.A. e le R.S.A. delle Organizzazioni Sindacali, a partire dal mese di ricevimento della suindicata comunicazione, esimono la Banca da ogni incombenza riguardante comunicazioni sul lavoro aggiuntivo nei confronti di altri Organismi Sindacali (territoriali, comprensoriali, provinciali, regionali, nazionali).
Tale esenzione costituisce il presupposto da cui discende il mantenimento della qui descritta comunicazione.

PARI OPPORTUNITA'

In relazione alle previsioni dell'art. 12 del Ccnl, la banca provvederà a fornire alle R.S.A. l'informativa prevista dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 sulle azioni positive.

L'analisi e la valutazione congiunta dei dati raccolti avranno lo scopo di individuare comportamenti, abitudini, disposizioni e forme organizzative che nei fatti possano promuovere azioni positive nei confronti del personale femminile.

La Banca curerà di assegnare al personale che rientra dall'aspettativa obbligatoria e/o facoltativa (gravidanza, puerperio) mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte, tenendo conto dell'esperienza professionale acquisita.

La Banca, inoltre, si impegna a realizzare momenti di aggiornamento su normative, procedure e modulistica al personale che rientra dall'aspettativa per gravidanza o altre assenze prolungate.

PROVVIDENZE A FAVORE DEI FIGLI STUDENTI

Con effetto dall'anno scolastico od accademico 2000/2001 ed a temperamento di quanto previsto dall'art. 60 del Ccnl, la Banca provvederà all'erogazione annuale di un contributo aggiuntivo a quello previsto ai punti a), b), c) del citato art. 60 CCNL nella misura di L. 280.000 (€ 144,61) per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di 1° e di 2° grado e di L. 350.000 (€ 180,76) per gli studenti universitari.

L'erogazione delle provvidenze per i figli studenti universitari spetta quando sono iscritti al primo anno di corso, oppure, se iscritti ad uno degli anni successivi, a condizione che abbiano superato alla fine dell'anno accademico precedente almeno due esami per ogni anno accademico di iscrizione.

Le provvidenze sopra definite per i figli studenti vengono corrisposte per un periodo massimo di 1 (uno) anno oltre la durata del corso legale di studi previsto dai rispettivi ordinamenti.

I lavoratori sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente accordo.

PROVVIDENZE PER FIGLI HANDICAPPATI AI FINI DELL'APPRENDIMENTO

Con decorrenza dal 1° gennaio 2002, a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari – che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 1.300,00.

Tale provvidenza – che sostituisce quella prevista dal Ccnl - viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare e non oltre il compimento del ventiseiesimo anno di età del portatore di handicap, a presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

POLIZZE ASSICURATIVE

A favore del personale e sempre compatibilmente con la stipula di appositi contratti di assicurazione con le Compagnie assicuratrici, si prevede quanto segue:

a) Polizza Infortuni professionali ed extra professionali

- a favore del dipendente;
- premi a carico della Banca, con ovvia applicazione delle trattenute di Legge in capo ai beneficiari (nessuna corresponsione a fronte dell'onere previdenziale e fiscale gravante sui destinatari);
- copertura 24 ore su 24 nel mondo intero; indennizzi per i casi di morte e di invalidità permanente a seguito di infortunio;
- disponibilità della Banca ad informare le Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie circa le previsioni di polizza.

b) Polizza Kasco e Polizza Furto autoveicoli

RACCOMANDAZIONE: la Banca accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di continuare a prevedere un'apposita copertura assicurativa kasco e furto autoveicoli in favore del personale, con adeguate franchigie.

c) Polizza Invalidità permanente da malattia

RACCOMANDAZIONE: la Banca accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di intercedere con la Compagnia assicuratrice affinché possa essere prevista l'adesione volontaria (con premio a carico dei dipendenti interessati) ad una copertura assicurativa per i casi di invalidità permanente da malattia.

d) Polizza ritiro patente

RACCOMANDAZIONE: la Banca accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di continuare a prevedere un'apposita copertura assicurativa per casi di ritiro patente in favore dei dipendenti che in via continuativa guidano per servizio veicoli della Banca (mansioni di autista).

PROVVIDENZE A FAVORE DEI DIPENDENTI RESIDENTI IN COMUNE DIVERSO DA QUELLO IN CUI E' UBICATO LO STABILIMENTO NEL QUALE RISULTANO INQUADRATI (cosiddetto "Accordo Pendolari)

1) Le provvidenze contemplate nel presente Accordo si applicano, con i limiti in appresso specificati, ai dipendenti che abbiano residenza (da intendersi comunque come abituale luogo di abitazione) in Comune diverso da quello in cui è ubicato lo stabilimento nel quale risultano inquadrati.

Per il personale residente in Comune non servito da sportello della Banca, si considera convenzionalmente, agli effetti di quanto previsto nel presente accordo, Comune di residenza quello in cui ha sede la dipendenza della Banca più vicina al capoluogo del Comune di effettiva residenza.

Le provvidenze in parola cessano di diritto col trasferimento del dipendente presso lo stabilimento situato nel rispettivo Comune di residenza, effettiva o convenzionale.

- 2) Le provvidenze previste nel presente Accordo:
- vengono corrisposte dopo 3 anni di anzianità effettiva di servizio ed a condizione che la distanza “comune di residenza (effettiva o convenzionale) – comune di lavoro” sia pari o superiore ad un chilometraggio determinato di 15 km.;
 - vengono corrisposte agli aventi diritto soltanto per i giorni di effettiva presenza in servizio;
 - non si applicano ai dipendenti preposti ad una dipendenza, comunque denominata;
 - non si applicano ai dipendenti che abbiano residenza in comune ove non esistano unità produttive della Banca e siano già inquadrati nella unità produttiva più vicina al detto comune di residenza;
 - per i dipendenti che siano trasferiti in unità produttiva da loro specificatamente indicata con richiesta scritta, si applicheranno con riferimento alla precedente situazione nel caso di allontanamento dal comune di residenza o alla nuova situazione nel caso di avvicinamento;
 - per i dipendenti che trasferiscano di propria iniziativa la residenza, si applicheranno con riferimento alla precedente situazione nel caso di allontanamento dal comune di inquadramento o alla nuova situazione nel caso di avvicinamento.
- 3) Con decorrenza dal 1° gennaio 2001, le provvidenze giornaliere, a titolo di rimborso delle spese di viaggio, vengono computate come segue:
- per distanze pari o sup. a Km 15 ma inf. a Km. 20 (L. 8.350)
 - per distanze pari o sup. a Km 20 ma inf. a Km. 30 (L. 11.900)
 - per distanze pari o sup. a Km 30 ma inf. a Km. 40 (L. 15.600)
 - per distanze pari o sup. a Km 40 ma inf. a Km. 70 (L. 18.500)
 - per distanze pari o sup. a Km 70 (L. 22.300)

Gli scaglioni di cui sopra vengono fissati calcolando – in un sol senso – la distanza tra i centri dei capoluoghi dei Comuni interessati, ricavata dall’Atlante Touring.

Per i dipendenti di cui al secondo comma del punto 1 e che abbiano diritto alle provvidenze di cui al presente Accordo, lo scaglione di distanza viene calcolato a partire dal capoluogo del Comune di effettiva residenza.

- 4) Gli importi di cui al precedente punto 3 verranno annualmente aggiornati, con decorrenza dal 1° gennaio, in riferimento agli indici ISTAT prezzi al consumo dell’anno precedente.
- 5) Le provvidenze previste nel presente Accordo si intenderanno automaticamente assorbite dalle disposizioni di maggior favore che, nella soggetta materia, fossero eventualmente previste in futuri contratti o accordi a carattere nazionale o provinciale o integrativo-aziendale, e pertanto cesseranno di avere applicazione con l’entrata in vigore dei predetti futuri contratti o accordi.
- 6) Raccomandazione

L'Azienda accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di prendere in considerazione il problema dei trasferimenti richiesti dal personale ed in particolare di esaminare domande di graduali trasferimenti o avvicinamenti al luogo di residenza - tenendo conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato e dell'anzianità di servizio - e di comunicare, a richiesta degli interessati, entro sei mesi dalla relativa domanda, le motivazioni dell'eventuale mancato accoglimento.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti intendono improntare la loro azione, per quanto attiene alla sede aziendale, anche a quella parte del Protocollo Nazionale del 4 giugno 1997 nella quale si prevede che "la modernizzazione delle relazioni sindacali costituisce fattore rilevante per il rilancio del sistema bancario. Le relazioni sindacali dovranno ispirarsi, nella distinzione dei ruoli e nella definizione di procedure, a principi di responsabilizzazione e coinvolgimento così da realizzare sintesi efficaci fra obiettivi delle aziende e attese dei lavoratori."

- 1) L'informativa annuale di cui all'art. 10 del Ccnl verrà fornita entro il mese di febbraio di ciascun anno.
In tale contesto - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli e responsabilità dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori - l'Azienda procederà ad una informazione concernente i principali programmi operativi dell'Azienda, compresi quelli inerenti gli organici.
- 2) Con riferimento alle normative di cui all'art. 14 del Ccnl, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale ed i diversi ruoli di responsabilità dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, l'Azienda procederà ad una informativa di indirizzo sui processi aziendali di cui al 1° comma del medesimo art. 14, anche prima della formale fase di informazione e consultazione ivi prevista.
E' esclusa in questa fase di informativa di indirizzo qualsiasi procedura di contrattazione sia sugli obiettivi che l'Azienda intende perseguire sia sulle eventuali ricadute sulle condizioni di lavoro, per le quali valgono le previsioni specifiche dell'art. 14 del Ccnl;
- 3) Nell'attuazione operativa dei processi di cui all'art. 14 del Ccnl l'Azienda fornirà una informazione collettiva al personale di ciascun servizio interessato dalla riorganizzazione sul progetto e relative modalità attuative;
- 4) Coerentemente ai principi di cui alla Legge n. 125 del 1991, nei processi di riorganizzazione significativi, comportanti l'applicazione di provvedimenti di mobilità geografica e/o professionale, viene assicurata la massima attenzione volta alla realizzazione di pari opportunità per il personale femminile.

RIMBORSI CHILOMETRICI

RACCOMANDAZIONE: l'Azienda accoglie la raccomandazione delle R.S.A. di valutare, tempo per tempo, un tempestivo aggiornamento dei rimborsi chilometrici riconosciuti al personale autorizzato all'utilizzo della propria auto per motivi di servizio, a seguito del verificarsi di sensibili aumenti del prezzo del carburante e/o degli altri costi di esercizio del mezzo di trasporto.

TRASFERIMENTI

E' necessario il consenso al trasferimento disposto nei confronti:

- dei lavoratori portatori di handicap e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/1992);
- dei lavoratori, genitori o familiari, che assistano con continuità un parente od un affine, entro il terzo grado, handicappato, come tale riconosciuto dalla vigente normativa di legge (legge 104/1992);
- di dipendenti in gravidanza e/o in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità.

VARIE

1) GIUDIZIO PROFESSIONALE:

Raccomandazione: l'Azienda accoglie la raccomandazione delle R.S.A. affinché nel giudizio professionale di dipendenti coinvolti in rilevanti processi di riorganizzazione si tenga conto delle eventuali difficoltà e disagi incontrati dai medesimi dovuti a trasferimenti e/o rotazioni e cambiamenti di ruolo.

2) MOBILITA': al fine di favorire la mobilità verrà indirizzata a tutto il personale una sintetica comunicazione inerente nuove unità operative in vista della loro attivazione o apertura (uffici, servizi, dipendenze).

I lavoratori potranno rappresentare, attraverso apposita domanda, le proprie disponibilità ed aspirazioni individuali in riferimento all'area ed allo sviluppo professionale nonché alla località di lavoro.

3) VARIAZIONI DI INQUADRAMENTO O LIVELLO RETRIBUTIVO: verrà portato a conoscenza del personale l'elenco di coloro che, per merito, hanno avuto variazioni di inquadramento o livello retributivo.

Normativa transitoria – ex art. 1 accordo 19 dicembre 1995

Premio di rendimento (bpv e bsgsp) e Speciale Gratificazione (bsgsp)

Il Premio di rendimento viene fissato al 230% della Gratificazione di Natale (esclusa l'indennità di scala mobile) più una cifra fissa di L. 800.000 lorde e corrisposto nel mese di febbraio.

Le cifre parametrizzate aggiuntive al Premio di rendimento restano quelle attualmente stabilite dal C.I.A. della BPV.

La Speciale Gratificazione prevista dall'Appendice al C.I.A. del BSGSP è soppressa con decorrenza dal 1.1.1996, per assorbimento nel nuovo Premio di rendimento.

La prima applicazione del nuovo Premio di rendimento, riferita al 1996, avverrà con corresponsione nel 1997 (mese di febbraio).

Il Premio di rendimento del 1995 verrà corrisposto nel mese di febbraio 1996 ai dipendenti della BPV e del BSGSP con le modalità e quantità indicate dalle relative differenti normative contenute nei rispettivi vigenti C.I.A..

RACCOMANDAZIONE

L'Azienda prende atto dell'invito rivolte dalle R.S.A. in merito alla corresponsione del Premio di rendimento anche in presenza di note caratteristiche negative.

Normativa transitoria – ex artt. 1, Ibis, 1 ter accordo 5 gennaio 1996

Speciale Gratificazione (bsgsp)

La Speciale Gratificazione prevista dall'Appendice al C.I.A. del BSGSP, finora estesa anche al Personale direttivo, non verrà più applicata con decorrenza dal 1.1.1996.

Indennità extra contrattuale residuale (bsgsp)

L'indennità extra contrattuale residuale prevista per i Funzionari del BSGSP verrà mantenuta nei confronti dei soli percettori alla data di stipula del presente accordo, fermi i rispettivi singoli importi mensili del mese di dicembre 1995 anche in prosieguo di tempo.

Corresponsioni individuali "ad personam"

Con decorrenza dal 1.1.1996, per i soli funzionari in servizio alla data del 30.12.1995, viene erogata una particolare corresponsione individuale "ad personam" costituita nel suo ammontare da un importo lordo mensile calcolato:

- per i soli funzionari di provenienza dal BSGSP, mensilizzando l'ammontare annuo di una ipotetica Speciale Gratificazione (soppressa in base al precedente art. 1) calcolata con riferimento alla posizione retributiva di ogni singolo funzionario alla data del gennaio 1996 (escluse, nella base di computo, l'eventuale indennità di filiale o di reggenza e la particolare maggiorazione di cui al successivo art. 8);
- per i soli funzionari di provenienza dalla BPV, mensilizzando l'ammontare annuo di L. 3.150.000 lorde più L. 50.000 lorde per ogni importo di maggiorazione di grado.

Dette corresponsioni mensili saranno adeguate sulla base degli aumenti medi stabiliti dal CCNL tempo per tempo vigente, con le stesse decorrenze, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità, indennità direttiva e maggiorazione di grado (compresi gli effetti sul premio di rendimento).

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

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI

FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA SINDIRIGENTICREDITO