

CAPITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 38 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione

Per il primo biennio (1998-1999) si confermano le previsioni in atto.

Per il periodo 1° ottobre – 31 dicembre 1999 e dal 1° gennaio 2000 si applicano le rispettive tabelle (all. n. 2).

Fino al passaggio aziendale ai quadri direttivi, si applicano ai lavoratori/lavoratrici interessati le relative tabelle transitorie (all. n. 2).

Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (all. n. 3).

Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.

* * *

La nuova struttura della retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2000 è improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma viene realizzata “a costo zero”, tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali, prevedendo una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stato ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore (misura utilizzata per la c.d. azienda tipo per il personale delle quattro aree professionali; 15% della retribuzione annua per i quadri direttivi 3° e 4° livello).

Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra vengono conservate azialmente nei soli confronti del personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, che assumono la denominazione di “ex premio di rendimento”:

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

- non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- vengono riconosciute anche al personale assunto dopo la data di stipulazione del presente contratto dalle aziende che non applichino un sistema di previdenza complementare nei confronti di detto personale nonché dei lavoratori/lavoratrici assunti successivamente all'entrata in vigore del d. lgs. n.124 del 21 aprile 1993;
- non vengono erogate in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.

Art. 39 – Tredicesima mensilità

Al personale viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale, computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, la gratificazione compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

Ai fini di cui sopra, nei confronti del personale già destinatario dei contratti collettivi ACRI in servizio al 1° novembre 1999, gli eventuali compensi percentuali saranno computati sulla media degli ultimi dodici mesi (dal 1° dicembre dell'anno precedente al 30 novembre dell'anno in corso), mentre le diarie forfettizzate in via mensile o per periodi maggiori saranno computate nella misura del 40%.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 40 - Premio aziendale

Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti nel contratto integrativo aziendale presso ciascun istituto, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

Nella definizione degli importi relativi al premio aziendale possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo, uno o più parametri tra i seguenti indicatori depurati da componenti straordinarie positive o negative:

- a) indicatori di redditività (ad es.: ROE, ROA, utile attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, etc.);
- b) indicatori di efficienza (ad es.: costi operativi/margine di intermediazione, costi operativi/attività fruttifere, costo del lavoro/margine di intermediazione, costo del lavoro per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificata per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria –);
- c) indicatori di produttività (ad es.: VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificata per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria –);
- d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale;
- e) indicatori di rischiosità (ad es. sofferenze/impieghi, etc.);
- f) indicatori di struttura (ad es.: raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/raccolta, etc.).

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

L'attribuzione del premio aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:

- un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
- scostamenti rispetto a valori predeterminati;
- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
- percentuali di indici o di valori predeterminati.

Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite a livello aziendale.

Le aziende che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo – al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario – non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale.

Il premio aziendale può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle performance del gruppo e/o della azienda capogruppo per le società controllate che, per vincoli di committenza o contrattuale con aziende o azienda del gruppo, svolgano per esse attività prevalente tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carenti di autonomia economica.

Il premio aziendale viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova, sotto forma di una tantum. La computabilità o meno nel trattamento di fine rapporto – nell'ambito dell'ammontare complessivo del medesimo – viene definita a livello aziendale.

Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica 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 un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

In caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio aziendale non viene erogato.

NORMA TRANSITORIA

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nel 2000 con riferimento all'esercizio 1999, presso ciascuna azienda verranno applicati i criteri utilizzati per la determinazione del premio aziendale dell'anno 1998; detti criteri saranno oggetto di contrattazione nel caso in cui, per effetto di modifiche strutturali (ad esempio, fusioni, concentrazioni, etc.), sia variato il quadro di riferimento.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 41 - Indennità modali

L'indennità di rischio per il personale incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni spetta nei casi, nelle misure mensili e con i criteri indicati nella tabella allegata (all. n. 5).

L'indennità di rischio cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o a malattia.

Ai lavoratori/lavoratrici che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per il lavoratore/lavoratrice sostituito.

Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nell'allegato n. 3.

A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo, che prestino servizio in centri con popolazione superiore a duecentomila abitanti viene corrisposto mensilmente un concorso spese tranviarie nella misura indicata nella tabella allegata (all. n. 4).

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 42 - Buono pasto

A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 89, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono per la consumazione del pasto di lire 3.500 (€ 1,81) giornaliera.

Detto buono pasto viene compensato fino a concorrenza con quanto eventualmente riconosciuto allo stesso titolo, anche tramite mense aziendali.

Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

Art. 43 – Sistema incentivante

L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 40.

L'azienda stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative/lavoratrice in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).

Nella determinazione dei premi l'azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

Gli anzidetti elementi – che devono risultare oggettivi e trasparenti – sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'azienda si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura – che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa – l'azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

L'azienda deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori/lavoratrici interessati.

Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'azienda stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

premi incentivanti assegnati.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.

Art. 44 – Distinzione delle “piazze”

A tutti i fini del presente contratto, per la distinzione delle piazze in rapporto alla popolazione, si fa riferimento ai dati sulla popolazione residente, pubblicati a cura dell’Istituto Nazionale di Statistica, relativi al 31 dicembre di ogni anno.

DELEGAZIONE ABI PER LE TRATTATIVE
IN TEMA DI LAVORO E OCCUPAZIONE

FABI FALCRI FEDERDIRIGENTICREDITO FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UIL C.A.