

Contratto Integrativo Aziendale

CASSAMARCA

firmato il 19 giugno 1998 da ASAD / CRMT FALCRI

FIBA / CISL

UILCA / UIL

sottoscritto per adesione il 21 aprile 1999 da FISAC / CGIL

Premessa

Il presente contratto fa riferimento ai principi ed alle linee guida sancite dal Protocollo 4/6/1997 e rappresenta l'applicazione del vigente CCNL 19/12/1994 art. 165 e seguenti.

Quanto sopra con particolare attenzione alle esigenze di modernizzazione delle relazioni sindacali, di razionalizzazione del sistema degli automatismi, alla centralità delle Risorse Umane nel sistema aziendale ed all'insieme delle flessibilità di orario e in attesa della ridefinizione delle diverse materie a livello nazionale in sede di rinnovo del CCNL.

ART. 1)

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del Personale compreso nelle categorie Quadri, Impiegati, Subalterni ed Ausiliari della Cassamarca S.p.A., nell'ambito delle disposizioni contenute nel CCNL 19/12/94.

CAPITOLO I - Sistema di Relazioni Sindacali

Art. 2) - Sistema di Relazioni Sindacali

In relazione ai principi ed allo spirito dell'accordo del 23/7/93, riaffermati nel Protocollo del 4/6/97, le parti convengono di armonizzare e sviluppare gradualmente un sistema di Relazioni Industriali caratterizzato da un

insieme di regole e di informazioni orientate a criteri di responsabilizzazione e reciproca lealtà, finalizzato al comune obiettivo di sviluppo dell'Azienda, da perseguirsi attraverso il miglioramento continuo della sua competitività e del suo sistema di efficienza e articolato in alcuni organismi congiunti, i cui obiettivi, compiti e regole di funzionamento saranno definiti mediante la costituzione di un Gruppo di Lavoro entro il 31.12.98, fermo restando quanto sarà previsto in materia dal nuovo CCNL.

Le parti convengono sin d'ora che le materie oggetto di tali organismi saranno le seguenti:

- sicurezza e l'ambiente di lavoro

- ottimizzazione e miglioramento della produttività

- formazione continua e sviluppo delle Risorse Umane

- pari opportunità.

Nota a verbale

Le Commissioni di cui al CIA 24/12/92 cesseranno con l'entrata in funzione (costituzione) degli organismi congiunti di cui sopra.

CAPITOLO II - Assunzioni

Art. 3) - Assunzioni

In relazione a quanto disposto dal vigente CCNL 19/12/94 il reclutamento, la selezione e l'assunzione di Personale avviene normalmente con criteri selettivi aziendali stabiliti, anche utilizzando società specializzate, nel rispetto di quanto stabilito dal Contratto Nazionale di categoria in merito ad informazione ed intervento delle rappresentanze sindacali relativamente alle procedure poste in essere nel cui ambito potranno intervenire 2 Rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto. Ciò fermo restando quanto previsto dal CCNL 19/12/94 art. 21.

Le assunzioni nelle Categorie Ausiliari e Subalterni avvengono nel rispetto della normativa sul collocamento tempo per tempo vigente.

Ai sensi dell'art. 2, ultimo comma del CCNL 19/12/94, il titolo di studio richiesto per l'assunzione del Personale è il seguente:

- Quadri e Impiegati di grado superiore al minimo: diploma di scuola media superiore che dia accesso ad una facoltà universitaria;

- Impiegati di grado minimo: licenza di scuola media inferiore o titolo equipollente.

Tutto il Personale Quadri, Impiegati, Subalterni ed Ausiliari consegue la nomina in pianta stabile con le modalità previste dall'art. 30 CCNL 19/12/94.

Nota a verbale

Le parti convengono inoltre, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali tempo per tempo vigenti, di favorire l'inserimento di giovani al lavoro attraverso un più ampio utilizzo di contratti a termine, contratti di formazione e lavoro e altre tipologie contrattuali previste dalla Legge 196/97.

CAPITOLO III - Inquadramenti

Art. 4) - Inquadramenti

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 del vigente CCNL 19/12/94, il Personale si distingue attualmente nelle seguenti categorie e gradi:

Categoria Quadri

- Grado unico

Categoria Impiegati

- Grado 1°;

- Grado 2°;A

- Grado 2°;B

- Grado 3°;

- Grado 4°;

Categoria Subalterni

- 1°;A

- 1°;B

Categoria Ausiliari

- Grado unico

Le suddette categorie e gradi si intendono a "ruolo aperto".

CAPITOLO IV - Aspetti Normativi Professionali

Art. 5) - Automatismi economici e di carriera

Con riferimento a quanto disposto dal vigente CCNL 19/12/94 artt. 10, 12 e 14 ed in relazione all'esigenza di razionalizzazione del sistema, le parti concordano sull'opportunità di una revisione del sistema di avanzamenti automatici di carriera ed economici, attualmente vigente in Cassamarca S.p.A.

Conseguentemente fissano i criteri di cui all'art. 6 e seguenti:

Art. 6) - Subalterni e Ausiliari

Subalterni:

assegno mensile automatico di L. 60.000 per 14 mensilità dopo 6 anni di permanenza nella categoria; ulteriori L. 60.000 dopo 6 anni di appartenenza alla categoria subalterni, con qualifiche annuali non inferiori a "sufficiente".

Ausiliari:

assegno mensile automatico di L. 33.000 per 14 mensilità dopo 6 anni di permanenza nella categoria; ulteriori L. 33.000 dopo 6 anni di appartenenza alla categoria subalterni, con qualifiche annuali consecutive non inferiori a "sufficiente" nell'ultimo biennio.

ART. 7) - Impiegati:

A modifica di quanto previsto dall'art. 10 del CIA 24/12/92 e dall' "Accordo Integrativo punto 4 del CIA medesimo", gli automatismi di carriera sono i seguenti:

A) Per il personale assunto precedentemente al 19/12/94, l'avanzamento automatico di carriera avviene, a partire dal 1° gennaio 1999, dal grado 4° al grado 3°; dopo 6 anni di anzianità nel grado di appartenenza con qualifiche annuali di almeno "sufficiente"; dal grado 3° al grado 2°B dopo ulteriori 6 anni di anzianità nel grado di appartenenza con qualifiche annuali di almeno "sufficiente"; dal grado 2°B al 2°A dopo ulteriori 3 anni di anzianità nel grado di appartenenza con qualifiche annuali di almeno "sufficiente".

Relativamente all'automatismo al grado 1°; mediante concorso interno mensile, previsto dal CIA 26/12/94 "accordo integrativo del CIA punto 4" relativo al personale che avrà maturato un'anzianità di almeno 16 anni dalla data di assunzione al grado 3°; con qualifiche annuali non inferiori a "Sufficiente" nell'ultimo triennio, le parti ne convengono il mantenimento fino al 31.12.2000.

Successivamente a tale data, la citata norma non produrrà più alcun effetto.

A partire dal 1/1/2001, al Personale appartenente al grado 2A, che maturi i 16 anni di anzianità di servizio effettivo dalla data di inquadramento nel grado 3°; verrà corrisposto un'assegno "ex CIA 18.6.1998", di importo pari al 20% della differenza retributiva tra il trattamento economico del grado 1°; di pari anzianità e quello percepito.

Tale assegno, dopo ulteriori 4 anni, verrà elevato al 40% della medesima differenza di cui sopra.

Gli assegni di cui sopra saranno riassorbiti in caso di promozione a categoria e/o grado superiore.

B) - In applicazione della norma del CCNL 19/12/94 art. 10, il Personale assunto posteriormente al 19/12/94 rimane destinatario della sola disciplina di carattere economico contenuta nel CCNL già citato.

C) - Per il passaggio al grado unico di Quadro, la promozione avverrà mediante scelta dell'Azienda, fondata su valutazioni delle competenze professionali acquisite attraverso esperienze lavorative e formative, nonché sulla base di valutazione delle prestazioni e delle attitudini ad ulteriori sviluppi professionali. Fermo restando che saranno necessari almeno 4 anni di anzianità dall'inquadramento nel grado 3° e qualifica annuale di "ottimo" nell'ultimo biennio.

Con il presente CIA è da ritenersi superato ogni criterio di accesso alla categoria Quadri di cui ai CIA 24/12/92, 22/02/88 e dell'Accordo del 12/6/97.

ART. 8) - Classificazione delle Dipendenze e relativi inquadramenti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 1 del CCNL 19/12/94, la classificazione delle Dipendenze è di esclusiva competenza dell'Azienda e le stesse rimangono, ad oggi, suddivise come segue:

- Filiali;

- Sportelli Leggeri vale a dire punti di vendita dotati di limitata autonomia facenti capo ad una Filiale/Struttura di riferimento;

- Punti operativi distaccati dalla Filiale Capofila e prevalentemente dedicati ad attività di consulenza.

Le parti convengono inoltre a partire dalla sottoscrizione del presente accordo, quanto segue:

- i preposti alle Filiali appartengono al Personale della categoria gerarchicamente superiore a quelle disciplinate dal presente Contratto, fatto salvo quanto previsto nella nota a verbale di sotto riportata;

- nelle Filiali, i cui preposti appartengono al Personale della categoria gerarchicamente superiore, i Sostituti devono appartenere almeno alla categoria Quadri;

- gli Sportelli Leggeri sono retti da personale appartenente alla Categoria Quadri;

- negli Sportelli Leggeri di nuova apertura, per un periodo di 6 mesi, il Responsabile può appartenere alla Categoria Impiegati; trascorso tale periodo il personale verrà inquadrato nella Categoria Quadri;

- i punti di vendita, denominati Punti operativi distaccati, sono retti da personale appartenente almeno al grado 3° della Categoria Impiegati.

-

Nota a verbale

Le parti concordano che, nell'ambito del nuovo contratto relativo al Personale Direttivo sarà discussa la possibilità di utilizzare, anche in relazione ad una possibile differenziazione delle facoltà deliberative, personale appartenente alla categoria Quadri, in Filiali di prossima apertura.

ART. 9) - Organico minimo

In relazione ai processi di continua evoluzione organizzativa, improntati a criteri di efficienza, merito, integrazione e snellimento delle gerarchie, viene concordato un organico minimo complessivo di Quadri (Centrale-Rete) determinato in misura dell'11% della categoria Quadri Impiegati, Subalterni e Ausiliari.

Con riferimento a futuri eventuali diversi assetti contrattuali, tale organico minimo di Quadri sarà suscettibile di variazioni in relazione all'organico minimo di Funzionari da concordare in sede di rinnovo del relativo contratto aziendale.

Le parti concordano inoltre che, a partire dalla stipula del presente accordo, non troverà più applicazione quanto previsto dal C.I.A. 24/12/92, art. 7, allegato A e successivi accordi e modifiche, relativamente al numero minimo e con riferimento alle figure contrattuali di Quadro coordinatore, fatto salvo quanto previsto dalla nota a verbale 1 di seguito riportata.

Le attuali figure contrattuali di Quadro coordinatore andranno ad esaurimento, potendo l'Azienda gradualmente, dalla stipula del presente accordo, assegnare e/o ripartire le medesime attività tra il personale della Filiale e/o Servizio.

-

Nota a verbale 1

Per le Filiali di Treviso e Conegliano, stanti le peculiari caratteristiche dimensionali ed organizzative, saranno previste minimo n. 6 figure complessive di Quadro contrattuale, con mansioni diverse da quelle di cui all'art. 8 del presente contratto, rientranti nell'organico minimo di cui sopra, da definirsi entro 30 giorni dalla firma del presente contratto unitamente alla relativa indennità di mansione.

-

Nota a verbale 2

L'Azienda, relativamente ai Quadri "*già coordinatori*" dedicati ad altre attività, si impegna a valorizzarne le capacità professionali, nell'ambito delle direttive ricevute per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

ART. 10) - Responsabilità civile verso terzi

Relativamente a quanto previsto dall'art. 5 della Legge 190/85, nonché a quanto richiamato dall'art. 43 CCNL 24/12/94, Cassamarca S.p.A. terrà a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi, conseguentemente allo svolgimento delle mansioni contrattuali dei propri Dipendenti, salvo i casi di dolo e colpa grave.

In quest'ultima ipotesi, vale a dire qualora si ipotizzasse la colpa grave, Cassamarca S.p.A. si impegna a sentire il Dipendente, al fine di consentire una valutazione dei fatti, prima di dar corso alla fase di comunicazione formale degli stessi cui sia connessa la richiesta di risarcimento del danno arrecato all'Azienda.

ART. 11) - Procedimenti disciplinari

I procedimenti disciplinari sono regolati in conformità della Legge 300/1970 ed al CCNL 19/12/94 articoli 114 e seguenti.

Pertanto, la responsabilità ed il relativo provvedimento disciplinare sarà attribuito solo dopo che sia stata espletata la procedura di cui alla Legge 300/1970.

ART. 12) - Note di qualifica

Fermo restando quanto disposto dall'art. 104 del vigente CCNL 19/12/94, nei ricorsi avverso le note di qualifica il Dipendente potrà farsi assistere, a sua richiesta, da un Rappresentante Sindacale.

Le parti si confermano nella necessità di dare progressivamente alle "note di qualifica" il valore di reale processo di valutazione complessiva delle risorse e delle relative prestazioni, inserito in un rinnovato contesto di gestione delle Risorse Umane.

L'Azienda si impegna a procedere, entro 4 mesi dalla firma del presente accordo, ad una revisione della scheda di valutazione attuale in linea con i contenuti dell'art. 14, concordando le parti che, per il primo anno oggetto di valutazione secondo la nuova scheda, la nota di qualifica dell'anno precedente non potrà essere oggetto di riferimento ai fini di quanto previsto dal CCNL 19/12/94 art. 104 - 6° comma.

Le parti si impegnano quindi a favorire un reale processo valutativo che assicuri coerenza fra le prestazioni/caratteristiche effettive e valutazione di sintesi attribuita alla risorsa secondo la scala contrattuale, allo scopo di continuare a porre le basi di un effettivo e solido processo di sviluppo delle Risorse Umane.

La valutazione di sintesi dovrà rispecchiare sia una verifica rispetto al raggiungimento degli obiettivi da parte del valutato, sia la valutazione di talune caratteristiche riferibili alle sue capacità organizzative e ad alcune aree comportamentali.

Verrà consentito a tutti i lavoratori l'accesso diretto e gratuito a tutti i dati registrati che li riguardano.

In caso di mancato accoglimento del ricorso, l'Azienda comunicherà per iscritto le sue decisioni.

-

Nota a verbale

Nel caso di contratto di formazione e lavoro in cui non è prevista l'assegnazione annua di note di qualifica, bensì una valutazione finale al termine del rapporto a tempo determinato, nel caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, i primi due anni del contratto di formazione e lavoro ai fini degli automatismi varranno come due note di qualifica non inferiore a "sufficiente".

ART. 13) - Missioni e trasferte

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 99 del vigente CCNL 19/12/94 in materia e relativamente alla misura economica delle diarie, definita a livello nazionale, si conviene quanto segue:

- le indennità vengono corrisposte per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali e il pernottamento in comune diverso da quello in cui è ubicato il luogo di lavoro; in caso diverso vengono corrisposte in ragione di un terzo per ognuno dei due pasti e per il pernottamento in comune diverso da quello in cui è ubicato il luogo di lavoro;

- il trattamento di missione viene corrisposto nel caso in cui al Dipendente non sia dato di rientrare per la pausa pranzo e/o cena presso il proprio comune di residenza/di lavoro utilizzando i normali mezzi pubblici di trasporto o il proprio mezzo personale;

- in caso di missioni temporanee, qualora la distanza tra la sede di lavoro e quella di comando sia entro i 15 Km, verrà riconosciuto l'eventuale rimborso di spese documentate a piè di lista, previa autorizzazione dell'Azienda, quale trattamento sostitutivo della diaria di cui sopra; la determinazione delle distanze verrà effettuata sulla base della tabella chilometrica predisposta dal Genio Civile;

- in via sperimentale fino al 30/9/99 le risorse dedicate in futuro dalla filiale ad attività di sviluppo esterno nell'area di riferimento della filiale medesima, avranno diritto al rimborso chilometrico e al rimborso delle spese a piè di lista autorizzati dal Direttore di Filiale. Entro tale data, le parti si ritroveranno per verificarne il trattamento successivo;

- per tutte le attività/incontri di carattere formativo, prioritariamente ma non esclusivamente svolti presso il Centro di Formazione di Conegliano e comunque nell'ambito provinciale, verrà riconosciuto il rimborso chilometrico e le spese documentate di viaggio, oltre ad essere garantito il pasto attraverso specifiche convenzioni locali;

- verrà riconosciuto il lavoro straordinario autorizzato, prestato in trasferta, ad esclusione delle ore di viaggio.

-

Nota a verbale

In relazione alla nota a verbale di cui all'art. 25 del CIA 24/12/92 le parti convengono inoltre che, in caso di missione fuori provincia nell'arco della giornata, escluse quelle relative alla partecipazioni di attività/incontri di carattere formativo di cui all'art. 5° alinea, con partenza e rientro al luogo di residenza, anche mediante utilizzo di mezzi personali autorizzati, con una differenza complessiva compresa tra 2 e 4 ore rispetto al normale orario di lavoro, la diaria per il Personale appartenente alle categorie Quadri, Impiegati e Subalterni è corrisposta nella misura

di 2/3; in caso che detta differenza ecceda le 4 ore la diaria viene corrisposta per intero.

CAPITOLO V - Sviluppo e riqualificazione delle Risorse Umane

ART. 14) - Sviluppo Risorse Umane

Le parti riconoscono la "centralità" delle "Risorse Umane" ed il carattere decisivo della loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, di responsabilità diffusa e di pari opportunità.

A tali obiettivi dovrà essere finalizzata tutta l'attività di pianificazione e sviluppo delle Risorse Umane, attraverso una metodologia di lavoro coerente con l'evoluzione del Gruppo Unicredito e basata su:

a) mappatura e ridefinizione dei profili di ruolo (competenze, attitudini, caratteristiche) sia di Rete, che di Direzione Generale coerentemente con i processi di evoluzione organizzativi richiesti dal mercato;

b) revisione e introduzione di sistemi di selezione, valutazione e pianificazione delle Risorse e del relativo sviluppo, coerenti con tali profili;

c) definizione e implementazione di piani di formazione improntati a criteri di sviluppo delle competenze "chiave" ed alla riqualificazione del personale;

Le parti, in relazione al progetto delineato dall'Azienda, si impegnano ad affrontare entro il 31/12/98 le problematiche connesse all'implementazione del progetto stesso, avente l'obiettivo di introdurre nuovi strumenti di analisi e di gestione allo scopo finalizzati.

-

Nota a verbale

Le parti prendono atto che relativamente alle attività di formazione di cui sopra, il documento "Linee guida piano formazione biennio 1998/1999" già illustrato e discusso nell'ambito della Commissione Formazione come previsto dall'art. 37 CIA 24/12/92, rappresenta già un importante elemento nella direzione e nello spirito di cui al presente articolo.

ART. 15) - Riqualificazione professionale

Le parti convengono sulla necessità di una razionalizzazione della categoria Quadri con riferimento ad una corretta composizione dell'organico Cassamarca S.p.A. ed alla necessità di un equilibrio ottimale fra Direzione Generale e Rete. Condividendo inoltre la sempre più marcata caratterizzazione concorrenziale del mercato e la conseguente necessità di un sempre più forte orientamento delle Risorse Umane al cliente, coerentemente con quanto previsto all'art. 14 - 1° comma, le parti hanno concordato sui seguenti aspetti:

A) - entro il 31/12/98 l'Azienda illustrerà alle Organizzazioni Sindacali le linee fondamentali di sviluppo organizzativo della Banca, anche alla luce delle tendenze e sviluppi organizzativi in atto nel Gruppo Unicredito e degli elementi precedentemente citati;

B) - le parti si impegnano sin d'ora a favorire un graduale processo di mutamento e rinnovo delle professionalità operanti nei Servizi della Sede Centrale, basato sulla rotazione e riqualificazione professionale per il personale della categoria Quadri e Impiegati, caratterizzato da adeguati interventi formativi necessari a predisporre soluzioni professionali nell'ambito di attività di consulenza nel "settore imprese" o "privati" o di funzioni di sviluppo commerciale e di rete.

Per quanto riguarda i Dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri gli interventi formativi di cui sopra, dovranno essere finalizzati a valorizzarne le capacità professionali, nell'ambito di un loro reinserimento nell'organizzazione dell'Azienda, in funzione delle direttive ricevute.

-

Nota a verbale

Ciò fermo restando quanto disposto in tema di trasferimenti dal vigente CCNL 19/12/94 artt. 100 e 101, nonché quanto previsto dall'art.37 del presente C.I.A..

CAPITOLO VI - Aspetti economici

ART. 16) - Premio Aziendale

Con riferimento a quanto sancito dall'art. 167 del CCNL 19/12/94, le parti concordano la definizione del premio aziendale per gli esercizi 1997 e 1998 legata a parametri di redditività, produttività ed efficienza, secondo la seguente articolazione:

Redditività 35%; calcolato sulla variazione percentuale del Risultato Lordo di Gestione

(anno di competenza su anno precedente)

Qualità 20% calcolato sulla variazione percentuale dell'indice

Margine da Servizi/Numero Dipendenti (come sopra)

Efficienza 1 25% calcolato sulla variazione percentuale dell'indice Costo per Personale/

Margine di intermediazione (come sopra)

Efficienza 2 20% calcolato sulla variazione percentuale dell'indice

Margine di Intermediazione/Numero Dipendenti (come sopra)

Oscillazione premio: da 0,70 a 1,30 (rispetto alle scale di cui al presente articolo):

Base 2.500.000 calcolato sull'impiegato di grado 2°A.

Riferimento: bilanci approvati (anno di competenza su anno precedente).

***Premio di redditività o partecipazione (PR):** misurato sulla variazione percentuale del risultato lordo di gestione (RL) nell'anno di competenza rispetto all'anno precedente e qualificato da un peso del 35% sul totale premio Aziendale, secondo lo schema che segue:

$\leq -40\%$ 0,70

-40% compreso 0% da 0,70 a 0,90

$= 0$ 0,90

0% compreso <10% da 0,90 a 1,00

= 10% 1,00

10% compreso 40% da 1,00 a 1,30

> = 40% 1,30

***Premio di qualità (PQ):** misurato sulla variazione del rapporto Margine da Servizi/Numero Dipendenti nell'anno di competenza rispetto all'anno precedente , e, qualificato da un peso del 20% sul totale del Premio Aziendale, secondo lo schema che segue:

< = -40% 0,70

-40% compreso 0% da 0,70 a 0,90

= 0 0,90

0% compreso <+10% da 0,90 a 1,00

= 10% 1,00

tra +10% e +40% (compreso) da 1,00 a 1,30

> = +40% 1,30

***Premio di efficienza 1 (PE1):** misurato sulla variazione percentuale (miglioramento) del rapporto fra Costo Totale del Personale e Margine di Intermediazione, nell'anno di competenza rispetto all'anno precedente, e, qualificato da un peso del 25% sul totale del Premio Aziendale, secondo lo schema che segue:

$\leq +40\%$ 0,70

+40% compreso 0% da 0,70 a 0,90

= 0 0,90

0% compreso $< -10\%$ da 0,90 a 1,00

= (-10%) 1,00

(-10%) compreso (-40%) da 1,00 a 1,30

$\geq -40\%$ 1,30

*** Premio di efficienza 2 (PE2):** misurato sulla variazione percentuale del rapporto Margine di Intermediazione/Numero Dipendenti, nell'anno di competenza rispetto all'anno precedente, e, qualificato da un peso del 20% sul totale del Premio Aziendale, secondo lo schema che segue:

$\leq -40\%$ 0,70

-40% compreso 0% da 0,70 a 0,90

= 0,90

0% compreso <+10% da 0,90 a 1,00

= 10% 1,00

+10% compreso +40% da 1,00 a 1,30

> = +40% 1,30

La sommatoria dei risultati pesati dà origine al moltiplicatore (Mx) da applicare all'importo del premio aziendale di riferimento, secondo la scala che segue:

Quadro L. 2.910.447

Impiegato grado 1^o; L. 2.686.567

Impiegato grado 2^o;A L. 2.500.000

Impiegato grado 2^o;B L. 2.369.403

Impiegato grado 3^o; L. 2.238.806

Impiegato grado 4^o; L. 2.108.209

Commesso 1-2 L. 2.052.239

Tale premio, non utile ai fini del trattamento di fine rapporto e della pensione erogata dal Fondo "G.Caccianiga", viene erogato al personale che nell'anno di competenza abbia prestato effettivo servizio per almeno tre mesi e abbia conseguito una qualifica non inferiore a "Sufficiente".

Al personale assunto (che abbia superato il periodo di prova) o cessato dal servizio nel corso dell'anno, il premio di produttività di competenza dell'anno stesso spetta pro-quota in relazione al servizio prestato, secondo i criteri di cui all'art. 167 CCNL 19/12/94, arrotondandosi a mese intero la frazione di mese.

Il premio non compete al personale assunto con contratto a tempo determinato in sostituzione di dipendenti aventi diritto alla conservazione del posto.

Il Premio Aziendale verrà pagato nel mese di giugno successivo all'esercizio di competenza.

Nota a verbale su PE1:

conformemente alle linee guida dell'Accordo Quadro 28/2/98 art. 2 comma 1°deg;, va precisato che, il costo del lavoro dovrà essere determinato incorporando sia l'onere per la quota IRAP relativa al fattore lavoro che l'eventuale contributo al fondo di solidarietà e ad esodi.

-

Nota a verbale (1):

Relativamente all'esercizio 97, in via eccezionale ed in relazione alle particolari considerazioni tecniche espresse sull'andamento dell'esercizio in questione, verrà attribuita una integrazione di L. 550.000, al premio consuntivato come dal presente articolo in L. 1.950.000.=.

Inoltre, come previsto dall'Accordo del 12/6/97 punto 2° relativo al Premio Aziendale VAP 1996, a titolo unico e definitivo, in relazione ai migliori risultati ottenuti in tale esercizio, verrà riconosciuto un'importo di L.1.400.000 "una tantum" quale rivalutazione e integrazione del Premio Aziendale 1996.

Relativamente all'integrazione di cui al VAP96, essa sarà erogata al personale in servizio alla data di stipula del presente accordo, nonchè ai cessati dal servizio dall'1/1/1996 con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, dimissioni senza diritto alla pensione di anzianità e/o di vecchiaia, esodi incentivati in qualunque forma.

Gli importi di cui alla presente nota a verbale, da attribuire con gli stessi criteri e modalità di erogazione dei Premi Aziendali 1996 e 1997, fermo restando quanto previsto al comma precedente, saranno da riparametrare per categoria e grado (base impiegato grado 2A).

Coerentemente con quanto previsto per il premio aziendale di cui al presente articolo, sia l'integrazione del Premio Aziendale 1997 che l'importo a rivalutazione ed integrazione del Premio Aziendale 1996 non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto, della pensione erogata dal Fondo "G. Caccianiga" nonchè agli effetti di qualsiasi altra voce di trattamento economico in essere e futura.

-

Nota a verbale (2):

In caso di risultati economici netti negativi non si darà corso ad alcuna erogazione del premio.

-

Nota a verbale (3):

Qualora dovessero verificarsi processi di fusione, concentrazione e scorporo, le parti si incontreranno al fine di verificare eventuali effetti sui dati di bilancio che non consentano di mantenere l'omogeneità nella determinazione dei parametri di cui sopra.

-

Dichiarazione Aziendale

L'Azienda comunque ribadisce la propria volontà di utilizzare, per il futuro, idonei parametri finalizzati all'attribuzione di un premio aziendale anche diversamente legato ai risultati effettivamente conseguiti dalle singole unità operative.

-

Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali

Le OO.SS. preso atto della dichiarazione aziendale, dichiarano di non condividerla in quanto ritengono che per la natura riconosciuta al "Premio Aziendale" dal Contratto Nazionale di Lavoro, lo stesso debba essere erogato al raggiungimento di obiettivi omogenei dell'intera Azienda e non certo di più obiettivi diversificati tra filiale e filiale e/o tra filiale e servizi di centrale.

Il presente articolo regola nel suo insieme esclusivamente il premio di competenza degli esercizi 97 e 98.

ART. 17) - Indennità di Reggenza

Ai preposti agli Sportelli Leggeri viene mensilmente corrisposta un'indennità di reggenza pari a L. 130.000 per 12 mensilità (che trova riferimento nell'art. 4 dell'Accordo Economico Nazionale 19/12/94).

Tale indennità, che tiene conto, sostituendola ad ogni effetto, della rifusione forfettaria spese di rappresentanza che veniva precedentemente erogata, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e della pensione erogata dal Fondo Caccianiga.

Tale indennità cessa in caso di destinazione ad altro incarico.

ART. 18) - Indennità di mansione

Le indennità già regolate dal CIA 24/12/92, art. 18, in relazione a quanto previsto negli articoli 8 e 9 del presente accordo, sono così modificate:

Quadri

L. 460.000 x 12 mensilità: Quadro Responsabile Sportello Leggero

L. 270.000 x 12 mensilità: Quadro sostituto (Vice) di Filiale

Altre indennità

L. 120.000 x 12 mensilità: Quadri "*già ad personam*" (esclusivamente per coloro che ne usufruiscono alla data di stipula del presente accordo)

Quadri "*già coordinatori*" (in servizio alla data di stipula del presente accordo)

L. 100.000 mensili: Impiegati adibiti a mansione di Responsabile Sportello Leggero limitatamente ai mesi di effettivo svolgimento di tale mansione e comunque non superiore a 6 mesi.

Gli attuali Quadri, Responsabili di Sportello Leggero e Sostituto (Vice) di Filiale, assegnati ad altra attività, perdono l'indennità connessa a tale mansione e percepiscono l'indennità minima di L. 120.000 mensili.

Allo scopo di razionalizzare il sistema vigente in materia di indennità di mansione erogate ai Quadri in relazione a diverse assegnazioni di incarico, il presente articolo viene integrato dall'Accordo del 19/6/98 in allegato.

-

Nota a verbale

Ai sensi di quanto previsto anche dal CIA 24/12/92, nell'ambito della gestione delle risorse umane, nei casi in cui l'Azienda trasferisce personale appartenente alla Categoria Quadri dagli incarichi di cui sopra (Responsabile Sportello Leggero o Vice di Filiale) ad altre diverse attività, lo comunicherà nell'ambito di un incontro con la persona interessata.

ART. 19) - Indennità di rischio

Al Personale incaricato in via continuativa del servizio di cassa, competerà l'indennità di rischio prevista negli Accordi Economici Nazionali e Aziendali tempo per tempo vigenti.

Al Personale cui siano affidate temporaneamente mansioni di cassa spetterà una indennità di rischio giornaliera pari a 1/15 di quella mensile e per un massimo di 15 giornate al mese.

TABELLA N.

INDENNITA' DI RISCHIO

ammontare

mensile

a) operatori unici per mansione effettivamente svolta & pound; 245.168

b) addetti alla stanza di compensazione (di cui al punto 7 dell'art. 9 CCNL 19/12/94) che svolgono, oltre alle mansioni inerenti al servizio della Stanza di compensazione, anche mansioni di maneggio di contanti o valori non

esplicabili allo sportello £ 94.100

Nei casi in cui l'adibizione allo sportello sia di durata superiore alle 5 ore, le relative misure dell'indennità di rischio saranno proporzionalmente maggiorate.

ART. 20) - Indennità CED

Le parti convengono che tali indennità, stanti le attuali condizioni organizzative, vengano mantenute alle risorse appartenenti all'Unità Sviluppo Applicativo in collegamento con il C.E.D./S.E.S.I. di Cariverona Banca S.p.A.. Negli altri casi rimanenti l'Azienda potrà gradualmente cessare l'erogazione di tali indennità, in relazione all'evolversi delle attività svolte.

ART. 21) - Indennità di reperibilità

In relazione alla reperibilità e ai sensi dell'art. 55 - commi 13 e 14 del CCNL 19/12/94 il compenso per i lavoratori ai quali l'Azienda chieda la reperibilità viene fissato nella misura di L. 300.000 settimanali.

ART. 22) - Indennità di intervento

Il Personale in reperibilità e non, che venga richiamato per un intervento fuori del normale orario di lavoro, ha diritto ad una indennità di L. 100.000 oltre al compenso per il lavoro straordinario e quant'altro previsto dagli artt. 55 e 56 CCNL 19/12/94.

ART. 23) - Indennità di pendolarismo

Al Personale che presti servizio in località situate in Comune diverso da quello di residenza, verrà riconosciuta un'indennità di pendolarismo secondo i criteri che seguono:

* quando la distanza tra i due comuni sia superiore ai 10 Km e fino ai 20 Km compresi:

L. 35.000 lorde x 12 mensilità;

* quando la distanza tra i due comuni superi i 20 Km:

L. 80.000 lorde x 12 mensilità;

Le assenze superiori al mese per aspettativa, servizio militare, maternità, malattia non determineranno l'erogazione dell'indennità di pendolarismo.

L'indennità verrà proporzionalmente ridotta in relazione alla durata della prestazione a tempo parziale.

La determinazione della distanza tra comune di residenza e comune di lavoro verrà effettuata sulla base della tabella chilometrica predisposta dal Genio Civile.

L'indennità di cui al presente articolo non sarà utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, per la pensione del Fondo "G. Caccianiga" nonchè agli effetti di qualsiasi altra voce di trattamento economico in essere o futuro.

ART. 24) - Rimborso spese di locomozione

Al Personale autorizzato ad utilizzare la propria autovettura (automezzo) per ragioni di servizio viene corrisposto un rimborso spese di locomozione secondo lo schema che segue:

L. 630 il Km fino a 1500 cc di cilindrata

L. 730 il Km oltre 1500 cc di cilindrata

Le suddette misure potranno essere variate periodicamente in relazione all'eventuale aumento/diminuzione del prezzo dei carburanti.

ART. 25) - Ticket pasto/indennità di presenza

A ciascun lavoratore, per ogni giornata in cui lo stesso effettua l'intervallo di cui all'art. 61 del CCNL 19/12/94, spetta un ticket pasto di L. 8.000 per i casi in cui vi sia una distanza fra il comune di residenza ed il comune di lavoro entro i 10 Km compresi; nei casi di distanza superiore spetta un ticket pasto pari a L. 10.000.

Potrà essere effettuata un'opzione alternativa al ticket pasto, con la richiesta di accredito di una "indennità di presenza" pari rispettivamente a L.6.200 lorde per la prima fascia di chilometraggio e a L.7.700 lorde per la seconda.

Con decorrenza 1/1/99 il ticket di cui sopra pari a L. 8.000 viene aumentato di L. 500. e l'indennità di presenza di L.6.200 lorde viene aumentata a L.6.550 lorde.

In tutti i casi di partecipazione a corsi di formazione non verrà erogato il ticket pasto ovvero l'indennità di presenza

in relazione a quanto previsto dall'art. 13 del presente contratto.

L'indennità di cui al presente articolo non sarà utile ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto, per la pensione del Fondo "G. Caccianiga" nonchè agli effetti di qualsiasi altra voce di trattamento economico in essere o futuro.

Al Personale a tempo parziale verrà riconosciuto proporzionalmente al trattamento economico, una indennità di presenza sulla base delle regole di cui sopra, esclusi i casi di rientro dalla pausa pranzo per prestazioni di **lavoro** straordinario nel qual caso verrà riconosciuto il ticket o l'indennità di presenza nella misura intera

-

Nota a verbale

Quanto sopra ferme restando le opzioni in essere; eventuali variazioni di opzione dovranno essere comunicate entro la fine dell'anno corrente e avranno effetto dall'anno successivo, salvo i casi di trasferimento.

-

Nota a verbale

L'indennità di presenza del ticket pasto è da intendersi di importo equivalente al costo complessivo effettivo che l'Azienda sosterrrebbe per il citato ticket. Pertanto al lordo di ogni contributo e ritenuta fiscale.

La determinazione delle distanze tra comune di residenza e comune di lavoro verrà effettuata sulla base della tabella chilometrica predisposta dal Genio Civile.

Le norme del presente articolo avranno decorrenza da 1/7/98.

ART. 26) - Scatti di anzianità

Il trattamento economico del Personale appartenente alle Categorie Quadri, Impiegati, Subalterni ed Ausiliari è regolato da Accordo a parte.

Gli scatti biennali di anzianità decorrono dal 1° giorno del trimestre (1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre) nel corso nel quale maturano, così come previsto dal precedente CIA 24/12/94.

Al Personale assunto dopo la data del 19/12/1994 il primo scatto di anzianità spetta dopo 4 anni a partire dalla data di assunzione; successivamente lo stesso Personale ha diritto ad ulteriori sette scatti per ogni biennio di anzianità e nelle misure stabilite nella tabella nazionale.

L'Azienda, ai sensi della "nota a verbale" in calce all'art. 51 del vigente CCNL 19/12/94, si impegna a mantenere ai fini della corresponsione della 14^ mensilità di retribuzione i criteri di calcolo e di erogazione già previsti per la gratifica di bilancio in base ai quali la gratifica stessa veniva riferita al trattamento economico del mese di febbraio dell'esercizio successivo a quello di competenza.

Resta pertanto inteso che la 14^a mensilità viene corrisposta a dicembre, come d'altra parte già previsto dall'art. 51 del citato CCNL, e che a marzo dell'anno successivo viene erogato l'eventuale conguaglio conteggiato sulla base del precedente mese di febbraio.

ART. 27) - Indennità di rischio stima

A modifica dell'art. 23 - CIA 24/12/92, fermi restando gli importi stabiliti dal CCNL 19/12/94, la misura dell'indennità di "rischio custodia" è pari a 1/15 di quella mensile e per un massimo di 15 giorni al mese, per le ipotesi di prestazione saltuaria.

-

Nota a verbale

In relazione ad una diversa organizzazione del servizio credito su pegno, le parti si incontreranno per valutare le attività del personale ad esso adibito, nonché i criteri di erogazione e l'ammontare delle relative indennità di rischio.

ART. 28) - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

Al personale verrà accordato, previa richiesta scritta, la possibilità di un'anticipazione sul TFR secondo quanto stabilito dalle norme di Legge in materia e dagli Accordi Nazionali e Aziendali vigenti.

ART. 29) - Mutui prima casa e scoperti di c/c

L'importo massimo concedibile per i mutui accesi con Cassamarca S.p.A. per l'acquisto di prima casa viene portato a L. 300.000.000, ferme restando le condizioni di tasso applicate nella misura di uno spread pari all'1,50 maggiore rispetto al tasso attivo applicato in c/c al Gruppo Aziendale e fermo restando che il tasso in oggetto non potrà scendere al di sotto del TUS tempo per tempo vigente.

Le nuove condizioni sono valide sia per i nuovi mutui che per i mutui già accesi.

Resta inteso inoltre che il personale con anzianità di servizio di almeno 3 mesi potrà usufruire di uno scoperto di c/c fino ad un massimo di L. 15.000.000 al tasso tempo per tempo previsto per il Gruppo Aziendale, franco di spese e di commissioni.

Per il personale con contratto di formazione e lavoro tale importo è ridotto a L. 5.000.000.

Sono esclusi i contratti a tempo determinato.

Ai mutui ordinari saranno applicate condizioni di tasso nella misura di uno spread pari al 2,25 rispetto al

tasso attivo applicato in c/c al Gruppo Aziendale.

Relativamente ai mutui pregressi contratti dai Dipendenti con il Mediovenezie Banca S.p.A. si conviene la disponibilità ad erogare un mutuo Cassamarca S.p.A. alle condizioni previste per i mutui ordinari contestuale all'estinzione del mutuo in essere, fermo restando che ogni onere, spesa di qualunque natura connessa a tale operazione rimane a carico del Dipendente.

ART. 30) - Premio di rendimento

Con riferimento a quanto regolato in materia dal CCNL 19/12/94 vigente, rimangono ferme le misure e i criteri stabiliti dall'art. 28 del CIA 24/12/92, dal punto 6, primo comma dell'Accordo Integrativo del CIA medesimo e dall'Accordo Sindacale 26/4/94.

Quanto sopra ad esclusione della nota a verbale in calce all'art. 28 del CIA 24/12/92

Dichiarazione delle OO.SS

Le OO.SS. dichiarano che eventuali erogazioni in aggiunta rispetto alla misura minima del premio di rendimento, debbano essere attribuite ai lavoratori solo previa intesa tra le OO.SS. firmatarie del presente Contratto e l'Istituto, sia in relazione alla quantità che ai criteri obiettivi di attribuzione, come peraltro già previsto nelle note a verbale degli artt. 17 CIA 22/2/88 e 28 CIA 24/12/92.

CAP VII - Flessibilità di orario

ART. 31) - Banca delle ore

Le parti condividendo la necessità di razionalizzare il ricorso al lavoro straordinario nonché la necessità di un contenimento dello stesso, con riferimento a quanto previsto dall'art. 71 CCNL 19/12/94, sino a quando la normativa nazionale non regolamenterà la materia e per un periodo sperimentale di 12 mesi, concordano di avviare un nuovo regime di orario denominato "Banca delle ore" che regolerà le prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro secondo le modalità che seguono:

A) Fino a 30 ore nell'anno di lavoro straordinario verrà applicata la disciplina di cui all'art. 74 CCNL 19/12/94.

B) Da 30 a 70 ore di lavoro sarà regolata un'opzione per il dipendente fra remunerazione a norma dell'art. 74 di cui sopra e la conversione di queste ore in riposi compensativi da accantonare in uno speciale "conto ore" da fruire entro termini certi con modalità che dovranno essere compatibili con le esigenze tecnico-organizzative di funzionamento delle filiali e dei servizi.

C) Oltre le 70 ore di lavoro straordinario, vi sarà l'obbligo di compensazione con riposi compensativi di cui sopra.

Per il personale a orario ridotto (Part-time e L. 104) vi sarà l'obbligo di compensazione con riposi compensativi indipendentemente dalle ore di lavoro straordinario effettuate.

Entro 60 giorni dalla firma del contratto le parti si incontreranno per stabilire le modalità operative di funzionamento di tale sistema.

Le ore accantonate saranno compensate con una indennità pari al 5% della retribuzione oraria in regime ordinario, da liquidarsi secondo modalità da definire nei termini di cui al comma precedente, fermo restando che gli accantonamenti a Banca delle Ore equivalgono esclusivamente alle ore effettivamente prestate in eccesso rispetto all'orario ordinario

ART. 32) - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL 19/12/94 sulla "Regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale" art. 3, le parti, con l'obiettivo di valorizzare tale forma di orario compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, concordano sui seguenti punti:

A) necessità di introdurre un principio di "rotazione" delle risorse in servizio interessate al part-time, attraverso l'utilizzo di contratti di durata di 6-12 mesi (eventualmente prorogabili) in funzione di criteri atti a garantire pari opportunità, nell'accoglimento delle domande in tal senso presentate dai propri dipendenti.

Criteri quali:

a) recente maternità

b) età prescolare e numero di figli

c) numero di richieste già accolte

d) gravi e comprovate ragioni di salute/familiari

e) comprovate ragioni di studio

Le esigenze organizzative e di servizio dell'unità di appartenenza costituiranno elemento di valutazione.

In funzione di tali criteri saranno valutate anche le attuali posizioni a tempo parziale a tempo indeterminato con l'obiettivo di giungere gradualmente alla seguente composizione:

- 30% circa Part-time a tempo indeterminato

- 70% circa Part-time a tempo determinato

B) disponibilità a sperimentare per 6 mesi 6 casi di part-time verticale (a coppie) di durata settimanale non inferiore a 15 e non superiore a 32 ore e 30 minuti.

Nota a verbale

Entro il 31/10/1998 le parti, nel rispetto delle compatibilità con le esigenze organizzative e di servizio di cui sopra, concordano di favorire la valorizzazione di tale forma di rapporto di lavoro, fino alla percentuale massima prevista dal CCNL 19/12/94, contestualmente all'introduzione dei criteri di rotazione regolati dal presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Il Part-time è una delle forme di lavoro previste dai vigenti contratti e le risorse dedicate vanno valorizzate e sviluppate secondo le attitudini e le caratteristiche.

ART. 33) - Orari particolari

Punto A) - Servizi Centrali

Con riferimento all'art. 57 del CCNL 19/12/94, in via sperimentale per 6 mesi, le parti convengono di attivare per il Servizio Finanza uno spostamento di orario di massimo due ore che consenta gradualmente la copertura operativa dei mercati, dalle 8,00 alle 19,00, inclusi gli intervalli pasto.

Le modalità di tale copertura saranno definite all'interno del Servizio.

A tale Personale spetterà l'indennità giornaliera prevista dal medesimo articolo di cui sopra.

Le Parti si impegnano a valutare e concordare ulteriori necessità di spostamento di orario.

Punto B) - Orario Sportelli situati in località turistiche

Le parti convengono che, allo scopo di permettere una maggiore operatività degli sportelli situati in zone turistiche (Jesolo, Caorle, Bibione, Lignano e Grado), conformemente all'art. 63 CCNL 19/12/94, sarà istituita una diversa distribuzione dell'orario di lavoro per il periodo massimo compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre secondo la scansione che segue:

- 09,00 - 13,00

- 15,30 - 19,00

A tale Personale spetterà, per ogni giornata intera di effettiva presenza, una indennità giornaliera di L. 5.000 per il periodo sopra precisato.

Nota a verbale

L'orario di cui sopra è valido per la stagione 98; per il 99 le parti si ritroveranno per valutare ulteriori e/o diverse flessibilità utili all'ottimizzazione dei succitati sportelli.

ART. 34) - Spostamento di orario

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio da valutarsi nelle singole unità produttive, prioritariamente per la Direzione Generale, le parti convengono di sperimentare selettivamente per un periodo di 6 mesi alcuni possibili spostamenti di orario:

a) spostamento di 30 minuti nell'ambito dell'orario di entrata/uscita

b) coerentemente con l'art. 61 CCNL 19/12/94 la durata dell'intervallo potrà variare da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 1 ora e 30 minuti nella fascia 13,00/15,00 per la Direzione Generale e nella fascia 13,00/14,30 per le Filiali.

Al termine dei 6 mesi saranno valutate le compatibilità di servizio e organizzative ed eventuali ulteriori e/o diverse flessibilità di orario.

ART. 35) - Telelavoro

In attesa di una futura regolamentazione di tale istituto a livello nazionale, le parti comunque confermano l'interesse a valutare la fattibilità di una sperimentazione di tale istituto.

ART. 36) - Trasferimenti

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 100 del vigente CCNL 19/12/94 le parti, in presenza di uno scenario di riferimento caratterizzato da:

- un processo di integrazione dell'Istituto nell'ambito di un gruppo bancario

- un'espansione della rete di vendita anche nelle zone non storiche

- un turnover in prospettiva più contenuto

convengono che in materia di trasferimenti, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, siano osservati taluni orientamenti di gestione di seguito riportati:

A) in caso di trasferimento di lavoratori portatori di handicap (Legge 104) e di lavoratrici in gravidanza e purperio, ad una distanza maggiore di 30 Km dalla residenza o dal luogo di effettivo domicilio, esso sarà disposto con il consenso del lavoratore stesso;

B) in caso di trasferimento, ad una distanza maggiore di 30 Km, di lavoratori che non occupino posti in organico, che abbiano compiuto 45 anni di età ed abbiano maturato almeno di 22 anni di servizio, esso sarà disposto con il consenso del lavoratore stesso.

Nota a verbale

Limitatamente al punto B) sono fatte salve ulteriori e/o diverse norme in materia che intervenissero in sede di rinnovo del CCNL; fermo restando che l'Azienda, in merito ai trasferimenti, terrà conto di condizioni familiari particolari e gravose, nonché di problematiche particolari.

ART. 37) - Distacchi

Le parti convengono di regolare il distacco di personale dipendente di Cassamarca S.p.A. presso altre Aziende del Gruppo così come segue:

- il distacco verrà motivato, nel senso di specificare l'interesse al distacco (per iscritto) in relazione ai compiti ed alle attività da svolgersi presso l'Azienda distaccataria;

- viene confermata la temporaneità del distacco pur non esplicitata nei termini, in relazione alle ragioni/motivi di cui sopra, del distacco stesso. Sarà ammessa la proroga una sola volta per non più di 2 anni per ciascun distacco;

- relativamente alle esigenze di distacco vi sarà una regolare informativa preventiva alle OO.SS.;

- un impegno a ricercare da parte dell'Azienda per quanto possibile, una compatibilità con i profili professionali oggettivi e soggettivi individuali e con le condizioni organizzative strutturali dell'Azienda, nel selezionare le persone da distaccare (fermo restando i motivi di cui al punto primo);

- per quanto riguarda gli aspetti normativi ed economici saranno osservati il CCNL e il contratto aziendale dell'Azienda distaccante;

- viene favorita la partecipazione (durante il distacco) ai corsi di formazione organizzati dall'Azienda

distaccante, coerenti con il ruolo svolto ed il profilo soggettivo e corsi utili al reinserimento in azienda (al termine del distacco) in relazione alle specifiche necessità;

- per quanto possibile dal punto di vista gestionale, il personale in distacco verrà considerato come il personale in servizio c/o l'Azienda distaccante;

- viene riconosciuto il rimborso spese (a piè di lista) e rimborso chilometrico previa autorizzazione.

ART. 38) - Brevi permessi

In relazione all'art. 82 CCNL 19/12/94 la Cassamarca concederà ai propri Dipendenti, per il tempo strettamente necessario, brevi permessi retribuiti nei casi urgenti, imprevedibili e gravi quali ad esempio lutti, nascite.

Nei casi di visite mediche specialistiche urgenti non effettuabili, per comprovate ragioni, fuori orario di lavoro, l'Azienda potrà discrezionalmente in base alle esigenze di servizio, concedere tale tipo di permesso.

Dichiarazione Aziendale

Gli emolumenti mensili aventi natura retributiva, citati al punto 3) dell'art. 28 del precedente CIA 24/12/92, ripreso dall'art. 30 del presente contratto, non comprendono quelli espressamente esclusi da norme di legge e/o da accordi contrattuali.

ARTICOLO FINALE

Il Contratto Integrativo Aziendale stipulato il 24/12/92 incluso l'"Accordo Integrativo" per le categorie Quadri, Impiegati, Subalterni e Ausiliari di Cassamarca S.p.A., si intende risolto e sostituito dal presente contratto.

Il presente contratto abroga tutte le disposizioni di carattere normativo aziendali in vigore per effetto di precedenti contratti, accordi, regolamenti e deliberazioni, ad eccezione di quelli sottoelencati:

C.I.A. 24/12/92

Art. 11 - Mantenimento dell'anzianità maturata

Art. 14 - limitatamente alla nota a verbale

Art. 30 - Cauzioni

Art. 31 - Premio anzianità

Art. 32 - Provvidenze a favore dei dipendenti

Art. 33 - Assegnazione vestiario - Subalterni/Ausiliari con funzioni da definire separatamente

Art. 34 - Polizza infortuni

Art. 35 - Premi e permessi studio

Art. 37 - Corsi limitatamente agli ultimi due commi

Art. 38 - Commissioni per le Pari Opportunità

Art. 41 - Assegno in caso di morte - assunzione del coniuge o figlio supestiti

ACCORDO INTEGRATIVO AL C.I.A. 24/12/92

Punto 3) - Partecipazione a Commissioni Aziendali

Punto 4) - Mantenimento della parte riguardante la Categoria Subalterni

Punto 19) - Commissione Salute e Sicurezza

Punto 21) - Abrogazione di precedenti disposizioni - eccezioni

-

Salvaguardia:

Relativamente al punto 21, le parti convengono di ritrovarsi entro una settimana, allo scopo di verificare la validità di tutti gli accordi, regolamentazioni, deliberazioni e/o normative Aziendali pregresse attinenti al presente contratto, nonché le tabelle di trattamento economico di cui all'Accordo Economico Aziendale.

Per quanto non regolato dal presente contratto valgono le norme del CCNL 19/12/94.

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° Giugno 1998 ad eccezione fatta di quanto disposto all'art. 25 e scadrà il 31.12.1998, come previsto dall'art. 166 del CCNL 19/12/94.

Il presente C.I.A. - secondo le indicazioni di cui alla Contrattualistica di primo livello - si intenderà rinnovato di quadriennio in quadriennio, salvo disdetta di una delle parti, almeno quattro mesi prima della scadenza, mediante lettera Raccomandata A.R..

ACCORDO AD INTEGRAZIONE DELL'ART. 18 DEL CIA 19.06.98

stipulato il 19.06.98

A decorrere dalla stipula del presente accordo, ad integrazione dell'art. 18 del C.I.A. 19/6/1998 e a seguito di quanto regolato dal precedente CIA 24/12/92, relativamente al trattamento economico della Categoria Quadri, le parti concordano quanto segue:

- il Personale appartenente alla categoria Quadri, già incaricato della mansione di Responsabile di Sportello Leggero, qualora venga assegnato ad altra attività (mansioni che non prevedono l'erogazione della specifica indennità contrattuale) percepirà l'indennità minima di L. 120.000, ed un assegno integrativo "ex CIA 1998" di L. 150.000 mensili per 12 mensilità;

- il Personale appartenente alla categoria Quadri, già incaricato della mansione di Sostituto (Vice) di Filiale, qualora venga assegnato ad altra attività (mansioni che non prevedono l'erogazione della specifica indennità contrattuale) percepirà l'indennità minima di L. 120.000, ed un assegno integrativo "ex CIA 1998" di L. 50.000 mensili per 12 mensilità;

- il Personale appartenente alla categoria Quadri, già coordinatori, percepirà l'indennità minima di L. 120.000 ed un assegno integrativo "ex CIA 1998" di L. 50.000 mensili per 12 mensilità;

Quanto sopra ad eccezione dei casi di comprovata incapacità e inidoneità a ricoprire la posizione, ovvero di rinuncia dell'interessato all'incarico, nei quali invece verrà erogata esclusivamente l'indennità minima di L. 120.000.

- al Personale attualmente appartenente alla categoria Quadri, già ad personam che, alla data di stipula del presente accordo percepisce un'indennità di importo superiore a quello minimo contrattuale (L. 120.000 mensili per 12 mensilità), verrà riconosciuta l'indennità minima di L. 120.000 ed un assegno integrativo "ex CIA 1998" per 12 mensilità, di importo pari alla differenza tra l'indennità percepita e l'indennità minima contrattuale.

Le integrazioni di cui sopra verranno riassorbite in caso di attribuzione al Dipendente di un incarico superiore e/o in caso promozioni.

Ogni altra indennità di mansione Quadri preesistente al presente accordo, viene a cessare.

NOTE

Nella stesura finale sono state apportate, a mano, le seguenti modifiche:

Art. 7) - 4^o comma "ex CIA 18.6.98" corretto in "ex CIA 19.6.98"

Art. 16) - comma precedente "nota verbale (1)" è stata cancellata la parte "nonchè agli effetti di qualsiasi altra voce di trattamento economico in essere e futuri"