



Banca Popolare di Sondrio
Servizio Personale

CONTRATTO AZIENDALE

(DI SECONDO LIVELLO)



Banca Popolare di Sondrio

IL GRUPPO BANCARIO AL CENTRO DELLE ALPI

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLA BANCA POPOLARE DI SONDRIO

In data 21 marzo 2013, in Sondrio

tra

- la **Banca Popolare di Sondrio S.c.p.a** rappresentata dai signori Mario Alberto Pedranzini, Consigliere delegato e Direttore Generale e Luigino Negri, Responsabile del Servizio personale

e

- **Unità Sindacale Falcri Silcea** rappresentata dai signori Ezio Sala Tenna, Paolo Marchi, Daniele Del Curto e Luca De Maestri;



si conviene e si stipula il presente contratto integrativo aziendale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

PREMESSA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale costituisce una normativa unitaria e inscindibile per tutto il personale della Banca Popolare di Sondrio inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e in quella relativa alle aree professionali.

Le parti convengono che il presente accordo sostituisce integralmente qualsiasi precedente intesa sottoscritta.

Per l'applicazione del Contratto Nazionale e Integrativo si farà sempre riferimento all'organigramma del personale della Banca.

La Banca dichiara la propria disponibilità a fornire, a richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente contratto, tutte le notizie relative alle variazioni dell'organigramma.



INQUADRAMENTI

In aggiunta a quanto previsto in tema di inquadramenti dal vigente CCNL, le parti stipulanti hanno individuato le seguenti ulteriori specifiche esemplificazioni di profili professionali:

Appartengono alla 2a area professionale 3° livello retributivo:

- coloro che svolgono in via prevalente, anche se in modo promiscuo, mansioni per le quali è previsto l'inquadramento nella 2a area professionale 3° livello retributivo.

Appartiene alla 3a area professionale 1° livello retributivo:

- coordinatore dei commessi presso la sede centrale, con responsabilità inerente l'andamento generale del lavoro;
- responsabile archivio presso la sede centrale.

Appartiene alla 3a area professionale 2° livello retributivo:

- vice responsabile di dipendenza, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda qualora nella stessa siano stabilmente addetti almeno 3 dipendenti;
- vice responsabile di ufficio o servizio della sede centrale, retto da quadro direttivo di 3° o 4° livello, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, cui siano stabilmente addetti almeno 4 dipendenti;
- responsabile sportello di tesoreria dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda.

Appartiene alla 3a area professionale 3° livello retributivo:

- il preposto a dipendenza, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, qualora nella stessa siano stabilmente addetti due elementi, compreso il titolare. Allo stesso viene mensilmente corrisposta un'indennità di reggenza nella misura di 150 euro per 12 mensilità;
- vice responsabile di dipendenza, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, cui siano stabilmente addetti complessivamente, almeno 5 dipendenti;
- vice responsabile di ufficio o servizio della sede centrale, retto da quadro direttivo di 3° o 4° livello, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale



dell'azienda, cui siano stabilmente addetti almeno 6 dipendenti;

- responsabile sportello di tesoreria, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, qualora nella stessa siano stabilmente addetti almeno 3 dipendenti.

Appartiene alla 3a area professionale 4° livello retributivo:

- il preposto a dipendenza, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, qualora nella stessa siano stabilmente addetti tre elementi compreso il titolare. Allo stesso viene mensilmente corrisposta un'indennità di reggenza nella misura di 150 euro per 12 mensilità;
- vice responsabile di dipendenza, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, cui siano stabilmente addetti, complessivamente, almeno 7 dipendenti;
- vice responsabile di ufficio o servizio della sede centrale, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, retto da quadro direttivo di 3° o 4° livello cui siano stabilmente addetti almeno 8 dipendenti.

Appartiene ai quadri direttivi di 1° livello retributivo:

- il preposto a dipendenza, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, qualora nella stessa siano stabilmente addetti almeno quattro elementi compreso il titolare. Allo stesso viene mensilmente corrisposta un'indennità di reggenza nella misura di 150 euro per 12 mensilità;
- vice responsabile di dipendenza retta da quadro direttivo di 3° o 4° livello, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, cui siano stabilmente addetti complessivamente, almeno 10 dipendenti;
- vice responsabile dei seguenti uffici o servizi della sede centrale se retti da un quadro direttivo di 3° o 4° livello, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda:
 - o amministrazione, crediti, crediti speciali, economato, enti, ispettorato, legale, tecnico, personale, centro cambi, estero merci, ufficio portafoglio, organizzazione, sviluppo applicazioni, sistemi di pagamento, telecomunicazioni;
- responsabile degli uffici della sede centrale e/o del Centro Servizi non retti da quadro direttivo di 3° o 4° livello, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, cui siano stabilmente addetti almeno 7 dipendenti.

Appartiene ai quadri direttivi di 2° livello retributivo:

- il preposto a dipendenza, dopo nove mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda, qualora nella stessa siano stabilmente addetti almeno cinque elementi compreso il titolare. Allo stesso viene mensilmente corrisposta un'indennità di reggenza nella misura di **150** euro per 12 mensilità.

NORMA FINALE

Le parti, in relazione agli inquadramenti di cui al presente punto del contratto integrativo aziendale, specificano quanto segue:

1. si considerano "stabilmente addetti" tutti i lavoratori dipendenti in forza presso l'unità produttiva ad esclusione, oltre che delle categorie contrattuali già previste dalle disposizioni di legge, di:
 - PROMOTORI FINANZIARI;
 - PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO qualora il contratto sia realizzato per sostituire lavoratrici/lavoratori assenti per malattia, maternità e congedi per la formazione;
 - PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, limitatamente per un periodo di 9 mesi, per ogni singola dipendenza per causali diverse da quelle richiamate al precedente alinea;
2. per dipendenza si intende filiale o agenzia, etc., comunque denominata. Sono esclusi gli sportelli di tesoreria e gli sportelli non contabilmente autonomi.
3. L'importo erogato come indennità di reggenza non è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.
4. In caso di prima nomina, il grado minimo di cui sopra dovrà essere riconosciuto entro 18 mesi dall'insediamento con lettera ufficiale dell'azienda.
5. Per la valutazione del numero degli addetti si fa riferimento agli organici forniti dall'azienda alla data del 31/12 di ciascun anno.

Nota a verbale

Le parti ribadiscono che, ai fini esclusivi dell'inquadramento, il personale appartenente alle tesorerie non rientra nell'organico della filiale da cui le predette tesorerie contabilmente dipendono.

Le parti convengono che al dipendente, la cui nomina è successiva alla data di sottoscrizione del presente contratto, trascorso il periodo sopra indicato, permanendo nel ruolo, sarà erogato un importo mensile temporaneo pari al differenziale economico tabellare (al netto di eventuali ad personam) tra il livello retributivo posseduto e quello previsto dalle disposizioni in discorso.

AUTOMATISMI

I tempi degli avanzamenti automatici di carriera e dei benefici economici per automatismo (disciplinati dal vigente CCNL) vengono ridotti a sei anni.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' PER IL TRIENNIO 2012 - 2014

Il vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, prevede l'adozione di un PREMIO AZIENDALE di produttività correlato ai risultati d'impresa in termini di reale incremento di produttività e/o redditività riscontrabili oggettivamente sulla base di bilancio.

L'azienda e le Rappresentanze sindacali si propongono di addivenire a una soluzione che evidenzi in quale grado la Banca sia migliorata (o peggiorata), sotto il profilo "quali-quantitativo".

In tale prospettiva la misura della produttività e/o redditività della Banca per il triennio 2012 - 2014 viene definita in base alle seguenti 2 formule:

- A) variazione % della media del MARGINE DI INTERESSE (%MI), al netto delle rendite del patrimonio libero mediamente impiegato, degli ultimi 3 esercizi (compreso quello di riferimento) rispetto alla media dei 3 anni precedenti l'esercizio di riferimento:

$$\%MI = ((MI_h - PL_h) - (MI_{h-1} - PL_{h-1})) * 100 / (MI_{h-1} - PL_{h-1})$$

dove:

- MI = Media triennale del margine di interesse;
- PL = Rendite triennali Patrimonio libero mediamente impiegato;
- h = triennio di riferimento;
- h - 1 = triennio precedente l'esercizio di riferimento;

Per " Patrimonio libero mediamente impiegato" si intende quella parte del patrimonio aziendale non impegnata stabilmente a coprire le immobilizzazioni di natura tecnica o finanziaria. In considerazione di ciò il patrimonio libero è dato dalle seguenti poste di bilancio:

Capitale Sociale

+ Riserve

+ Risultato Economico d'Esercizio

- Quota distribuibile (Dividendi ed erogazioni di assist. e benefic.)

- Immobilizzazioni materiali nette
- Immobilizzazioni immateriali nette
- Azioni proprie e partecipazioni nette

Il tasso da applicare al patrimonio libero, ai fini della determinazione della rendita, è pari al tasso medio Euribor a tre mesi (media semplice delle 12 rilevazioni mensili) + 2 punti;

B) variazione % della media dei RICAVI NETTI DA SERVIZI (%RS) degli ultimi tre esercizi (compreso quello di riferimento) rispetto alla media dei tre anni precedenti l'esercizio di riferimento:

$$\%RS = (RS_n - RS_{n-1}) * 100 / RS_{n-1}$$

dove :

1. RS = Media triennale dei ricavi netti da servizi (%RS)
2. n = triennio di riferimento;
3. n - 1 = triennio precedente l'esercizio di riferimento;

Viene concordato di erogare al personale, inquadrato nel 3° livello della terza area professionale, in relazione alla variazione del risultato delle formule A. e B., l'importo (distinto per ogni indice) indicato nelle tabelle sotto riportate:

TABELLE

2012			
MI		RS	
%	VALORE	%	VALORE
	2200		570
>30		>40	
30	2100	40	550
>15		>15	
15	2000	15	505
-3		-3	
-3	1900	-3	400
-6		-6	
<-6	0	<-6	0

2013			
MI		RS	
%	VALORE	%	VALORE
	2200		570
>30		>40	
30	2100	40	550
>15		>15	
15	2000	15	505
-3		-3	
-3	1900	-3	400
-6		-6	
<-6	0	<-6	0

2014			
MI		RS	
%	VALORE	%	VALORE
	2200		570
>30		>40	
30	2100	40	550
>15		>15	
15	2000	15	505
-3		-3	
-3	1900	-3	400
-6		-6	
<-6	0	<-6	0

Il premio complessivo così ottenuto, viene riparametrato in base alla seguente scala:

3^ Area 1° Livello (ins professionale)	98
2^ Area 1° Livello	107
2^ Area 2° Livello	110
2^ Area 3° Livello	113
3^ Area 1° Livello	120
3^ Area 2° Livello	127
3^ Area 3° Livello	134,55
3^ Area 4° Livello	144,75
Quadro Direttivo 1° livello	165,2
Quadro Direttivo 2° livello	175,7
Quadro Direttivo 3° livello	240
Quadro Direttivo 4° livello	280

Il premio così determinato subisce maggiorazioni o diminuzioni % in relazione alla % di incremento o decremento del risultato della seguente formula:

C) media dell'UTILE NETTO degli ultimi 3 anni (compreso l'anno di riferimento) rispetto alla media dei 3 anni precedenti l'esercizio di riferimento con un massimo del 100% di incremento o decremento del premio.

Eventuali plusvalenze derivanti da rivalutazioni di Immobilizzazioni Finanziarie (Partecipazioni) o da rivalutazioni di Immobilizzazioni Materiali, verranno scomutate ai fini della determinazione dell'Utile Netto d'esercizio.

$$\text{BONUS/MALUS \%} = (\text{UN}_q - \text{UN}_{q-1}) * 100 / \text{UN}_{q-1}$$

dove:

- UN = Media triennale dell'Utile Netto;
- q = triennio di riferimento;
- q-1 = triennio precedente l'esercizio di riferimento.

La tabella che segue riporta le percentuali di dette variazioni.

%	BONUS %	%	MALUS %
-20/40	10	-20/-45	-10
40/60	12,5	-45/-60	-12,5
60/75	15	-60/-75	-15
>75	20	>-75	-20

NOTA A VERBALE

Ai sensi di quanto disposto dal vigente CCNL, le parti concordano quanto segue:

- il PREMIO AZIENDALE non è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

In deroga a quanto disposto dal vigente CCNL, le parti definiscono inoltre quanto segue:

1. il PREMIO AZIENDALE viene erogato, di norma, con la retribuzione del mese di maggio, dell'anno successivo a quello di riferimento, al personale che risulti in servizio alla data di erogazione e abbia, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, superato il periodo di prova;
2. fermo restando quanto disposto al punto che precede, per il personale assunto in corso d'anno, il PREMIO AZIENDALE viene erogato proporzionalmente ai mesi di lavoro prestato, con decorrenza di maturazione dal mese successivo al termine del periodo di prova;
3. al personale postosi in quiescenza, viene riconosciuto, a titolo analogo e definitivo, proporzionalmente ai mesi di lavoro prestato, un premio pari a quello riconosciuto nell'anno immediatamente precedente.

4

SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda ribadisce il proprio impegno in materia di sicurezza, migliorando gli standard, anche in conformità ai nuovi ritrovati tecnologici.

Tutti i locali adibiti a custodia dei valori dovranno essere muniti di impianti di allarme collegati con l'esterno.

L'organico delle Filiali o delle Agenzie comunque denominate non dovrà essere mai inferiore a DUE dipendenti.

La disposizione di cui sopra non si applica alle Tesorerie e/o agli Sportelli non contabilmente autonomi.

CONTROLLO DEGLI ACCESSI AI LUOGHI DI LAVORO

Gli accessi esterni ai luoghi di lavoro, dovranno essere presidiati con idonei mezzi di sorveglianza. A tal riguardo si farà riferimento agli strumenti di controllo maggiormente utilizzati nel settore creditizio.

E' fatto divieto, in modo tassativo, di consentire l'accesso a persone sconosciute nei locali dell'Azienda al di fuori dell'orario di apertura dello sportello.

L'accesso resta pertanto tassativamente limitato a persone conosciute, le quali saranno ricevute ed accompagnate da personale che le individua e ne controlla i motivi dell'accesso.

In occasione dell'incontro annuale previsto dal vigente CCNL, la Banca fornirà alle RSA una comunicazione circa i presidi di controllo adottati presso le filiali.

TUTELA DEL LAVORATORE OGGETTO DI VIOLENZA E MINACCIA PER RAPINA

A richiesta del lavoratore che abbia subito violenza o minacce in occasione di rapina o estorsione, l'Azienda dichiara la sua piena disponibilità, nel reciproco interesse, a proprie spese, a sottoporre il medesimo a visite mediche specialistiche presso Enti Pubblici Sanitari.

L'Azienda dichiara altresì la sua disponibilità a esaminare l'eventuale richiesta di trasferimento o cambio di mansione avanzata dal lavoratore.

L'Azienda dichiara che in caso di rapina o estorsione continuerà, come in passato, a tener presente l'eccezionalità dell'avvenimento nel giudicare eventuali involontarie inadempienze alle disposizioni della Direzione Generale da parte del personale della filiale con particolare riferimento ai cassieri.

TUTELA DELLA SALUTE

Il personale addetto ai videoterminali, in base alle disposizioni previste dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche, verrà sottoposto, a cura e spese dell'Azienda, a visite oculistiche e ortottiche con periodicità quinquennale.

A richiesta, il personale addetto agli uffici o reparti ad alta intensità sonora verrà sottoposto, a cura e spese dell'Azienda, a visite audiometriche con periodicità biennale.

Le parti convengono che gli uffici o reparti ad alta intensità sonora sono i seguenti:

- sala macchine;
- taglierine;
- sistemi di pagamento.

Le R.S.A. possono richiedere appositi esami per rilevare eventuali nocività di materiali e/o attrezzature usate nell'ambito aziendale. L'onere di tali esami sarà a carico

dell'Azienda.

Tutte le filiali (compresi gli sportelli di tesoreria) saranno dotate di una cassetta con materiale sanitario di pronto soccorso.

L'Azienda terrà in evidenza la richiesta delle OO.SS. di mettere a disposizione, negli uffici della sede centrale e della sede di Milano, locali da adibire a uso di infermeria.

8

VIDEOSORVEGLIANZA

Si fa rinvio a quanto contenuto in apposito accordo come di seguito riepilogato:

premesse che:

- l'art.4 della legge 300/1970 prevede che gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive, ovvero dalla sicurezza del lavoro, dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possano essere installati previo accordo sindacale con le RSA competenti;
- l'art. 8 della legge 148/2011 prevede, tra l'altro, la possibilità di realizzare specifiche intese riguardanti le regolamentazioni delle materie inerenti agli impianti audiovisivi e alla introduzioni di nuove discipline, in deroga alle disposizioni di legge;
- la banca intende riprendere e rivedere, alla luce delle nuove disposizioni, le intese relative ai sistemi di videosorveglianza e rilevazione fotografica presenti sul luogo di lavoro;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
- le parti intendono regolamentare, in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge, le questioni in premessa, secondo le seguenti disposizioni:

VIDEOSORVEGLIANZA

Possono essere installati ed utilizzati presso filiali e/o uffici centrali della banca, per ragioni organizzative e di sicurezza, nel pieno rispetto delle disposizioni normative e di tutela dei diritti dei lavoratori, impianti di videosorveglianza (ripresa e registrazione) a mezzo di telecamere orientate in maniera fissa o mobile, sugli ingressi, nel salone riservato al pubblico, nonché in prossimità o nelle zone ritenute sensibili per quanto riguarda la sicurezza (caveaux, locali dove sono dislocati mezzi forti, locali tecnologici, ecc.).

L'azienda si impegna ad illustrare alle OO.SS. le procedure e i sistemi tecnologici e organizzativi utilizzati o eventuali modifiche e implementazioni che verranno adottate.

Le OO.SS. firmatarie potranno prendere visione, mediante un proprio rappresentante appositamente e preventivamente designato e in presenza di un rappresentante della azienda, del materiale archiviato ogniqualvolta lo ritenessero opportuno per verificare il rispetto della normativa citata.

L'Azienda, in occasione di eventi criminosi accaduti o per eventuali altre necessità, previa richiesta delle forze dell'ordine e nei limiti stabiliti dalla normativa vigente, si riserva la facoltà di prendere visione, per il tramite di propri rappresentanti, del materiale archiviato.

L'Azienda informerà le OO.SS. firmatarie ogni qualvolta si rendessero necessarie nuove installazioni.

Tali disposizioni sostituiscono quanto disciplinato in precedenti accordi.

9

INSTALLAZIONE DI APPARECCHIATURE DI REGISTRAZIONE TELEFONICA AI SENSI DELL' ART. 4 LEGGE N. 300 DEL 20/5/70 (STATUTO DEI LAVORATORI)

considerato che:

- la banca stipula - o si pone, quale intermediario per la stipula - contratti di compravendita di titoli e altri strumenti finanziari, mediante l'uso del telefono e in modo rilevante sia per numero dei contratti sia per gli importi trattati;
- i termini dei contratti confermati successivamente per iscritto possono essere contestati dalle controparti causando alla banca un danno economico rilevante;
- disposizioni normative impongono agli intermediari finanziari l'obbligo di registrare il rilascio dell'autorizzazione da parte del cliente per operazioni concluse telefonicamente;
- la banca intende installare un'apparecchiatura di registrazione telefonica alla quale saranno collegati gli apparecchi telefonici usati per le contrattazioni. L'apparecchiatura è dotata di sistemi di sicurezza per garantire che il supporto di registrazione possa essere sostituito solo da persona autorizzata, che l'orologio interno che provvede alla registrazione, della data e dell'ora contestualmente alle conversazioni, possa essere sincronizzato all'ora reale, che il riascolto delle registrazioni possa essere fatto da sole persone autorizzate;

sono definiti i seguenti criteri operativi:

- a) tutto il personale dipendente sarà informato su quali linee avviene la registrazione. Il personale che usa linee telefoniche sotto registrazione avrà a disposizione al posto di lavoro anche linee non soggette a registrazione per comunicazioni non riguardanti ordini e/o contrattazioni;

- b) la banca attiverà al momento dell'inizio delle operazioni di registrazione una procedura che garantisca la sicurezza e la riservatezza delle registrazioni e le modalità di archiviazione dei supporti magnetici;
- c) il riascolto sarà fatto solo in caso di contestazione dei termini di un contratto ed in nessun caso la registrazione potrà essere usata per il controllo dei lavoratori o per la rivalsa in caso di errore;
- d) il riascolto delle conversazioni sarà fatto alla presenza dell'operatore che ha effettuato la contrattazione e del responsabile del servizio o suo sostituto;
- e) le OO.SS. firmatarie potranno prendere visione, mediante un proprio rappresentante appositamente e preventivamente designato e in presenza di un rappresentante dell'azienda, del materiale archiviato ogniqualvolta lo ritenessero opportuno per verificare il rispetto della normativa citata;
- f) l'azienda informerà le OO.SS. firmatarie ogniqualvolta si rendessero necessarie nuove installazioni.

10

AREE PROTETTE

L'istituzione di aree protette con l'installazione di accessi controllati mediante lettura di tessere magnetiche personali e di telecamere a circuito chiuso, per esigenze di sicurezza e di incolumità degli addetti, di per sé non concretizza le previsioni di cui all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300. L'accesso a dette aree potrà avvenire unicamente a mezzo di tesserini magnetici personalizzati con memorizzazione degli orari di transito ed è consentito solo a personale addetto o espressamente autorizzato. L'azienda assicura che segnatamente agli orari di transito, le informazioni relative non verranno utilizzate per il controllo a distanza dell'attività svolta dai lavoratori interessati, ma unicamente in conformità alle disposizioni della legge sopra indicata.

La Banca, nel caso dovesse rendersi necessario un controllo dei dati, ha la facoltà di verificarli previa informazione alle OO.SS. firmatarie del presente verbale di accordo e comunque in presenza di un componente designato dalle Rappresentanze Sindacali stesse.

La Banca informerà le OO.SS. firmatarie ogniqualvolta si rendessero necessarie nuove istituzioni di aree protette.

11

ADDESTRAMENTO

Nel caso in cui la legge preveda, nello svolgimento del rapporto di lavoro, responsabilità civili e/o penali a carico dei lavoratori, l'Azienda provvederà a diffondere apposite circolari esplicative al personale. Ai lavoratori adibiti a mansioni di cassiere l'azienda metterà a disposizione il mansionario di cassa.

L'Azienda provvederà ad aggiornarlo costantemente sia per quanto riguarda le proprie disposizioni interne, sia per eventuali disposizioni di legge in materia.

13



I lavoratori, adibiti per la prima volta alla mansione di cassiere, saranno preventivamente affiancati alla cassa per un periodo non inferiore a dieci giorni lavorativi, previa illustrazione del mansionario di cassa.

Al fine di migliorare le conoscenze professionali e favorire una più proficua collaborazione tra uffici centrali e sedi periferiche, l'Azienda darà l'opportunità ai lavoratori di effettuare, in sede, uno stage presso gli uffici con i quali hanno costanti rapporti nell'espletamento delle loro mansioni/funzioni.

L'Azienda provvederà ad un adeguato addestramento del personale che dovrà utilizzare nuove procedure e/o tecnologie.

12

CORSI DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

L'Azienda, nel rispetto della procedura prevista dal vigente CCNL, effettuerà una valutazione congiunta con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, concordando tempi e modalità di effettuazione dei corsi di aggiornamento professionale da tenersi ogni anno.

Il programma dei corsi dovrà essere definito e portato a conoscenza di tutti i lavoratori interessati entro il mese di marzo di ciascun anno e dovrà essere svolto entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Le eventuali spese per la partecipazione ai corsi, sostenute dal dipendente, saranno rimborsate dall'Azienda, previa presentazione di idonea documentazione.

13

RICHIESTA DI ROTAZIONE DA PARTE DEI LAVORATORI

I termini temporali previsti dal vigente CCNL, sono rispettivamente ridotti a 2 anni, 7 anni e 6 mesi.

L'Azienda è tenuta a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% dei componenti dell'unità produttiva cui si riferisce.

L'Azienda produrrà durante l'incontro annuale, previsto dal vigente CCNL, una "lista rotanti", secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande.

Le domande dovranno essere accolte secondo l'ordine di presentazione.

14

INDENNITA' DI CHIAMATA

Al dipendente che, al di fuori dell'orario di lavoro, venga contattato affinché si rechi sul luogo di lavoro (filiale, agenzia, etc., comunque denominata) per necessità urgenti ed improrogabili e non abbia l'obbligo della reperibilità prevista dal vigente CCNL, spetta:

a) il rimborso delle spese di viaggio sostenute in base ai chilometri percorsi con la propria autovettura, ovvero le spese di viaggio sostenute per l'utilizzo dei mezzi pubblici.

b) per il personale appartenente alle aree professionali il compenso per il lavoro straordinario svolto durante l'intervento medesimo, con un minimo di 1,5 ore.

15

SOSTITUZIONE RISCHIO

Verrà corrisposta l'intera indennità mensile di rischio prevista per l'adibizione individuale di cassa a coloro che vengano adibiti alla cassa per almeno 10 (dieci) giorni lavorativi nel mese di riferimento.

16

INDENNITA' TURNI

Ai dipendenti il cui orario di lavoro settimanale sia distribuito in turni spettano:

- **5,16** euro per ciascun giorno in cui si effettuano i turni in orario diurno.

- **41,31** euro in aggiunta a quanto previsto al punto 1 (5,16 euro), per ciascun turno effettuato in orario notturno.

Ai dipendenti, addetti all'ufficio portafoglio assegni presso la Sede di Roma che svolgono il turno di lavoro dalle ore 13,30 alle ore 20,42 spetta un'indennità di **13,94** euro pari al 30% della somma degli importi indicati nei punti 1 e 2.

L'azienda predisporrà le opportune turnazioni favorendo quei lavoratori che ne facessero richiesta.

Con riferimento ai dipendenti di cui ai commi 2 e 3 del presente punto delle convenzioni aziendali, la banca si impegna, a richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio, a dar corso ad avvicendamenti di adibizioni in altra unità o mansioni.

Qualora si rendessero necessarie modifiche a quanto stabilito nel presente articolo, si effettuerà un riesame congiunto della materia.

17

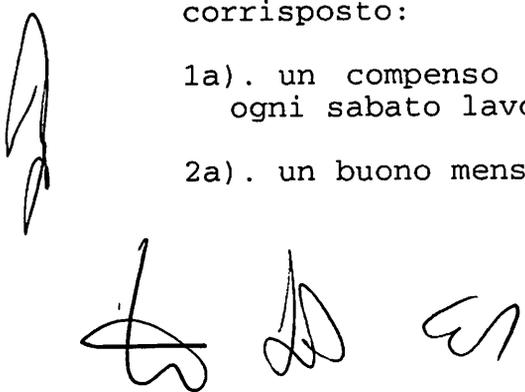
SABATO LAVORATO

In considerazione di quanto previsto dal vigente CCNL, al personale che, oltre al normale orario di lavoro settimanale, svolga attività lavorativa nella giornata di sabato, verrà corrisposto:

1a). un compenso determinato nella misura di **30,00** euro per ogni sabato lavorato;

2a). un buono mensa per ogni sabato lavorato.

15



Inoltre agli stessi verrà attribuito:

- un PERMESSO AGGIUNTIVO pari a:
- un pomeriggio ogni 4 settimane
- una giornata ogni 12 settimane

Tali permessi aggiuntivi dovranno essere recuperati entro 12 mesi dalla maturazione del diritto.

- un RECUPERO COMPENSATIVO di 3,5 ore in giorno compreso tra il martedì e il venerdì.

A scelta del lavoratore, in sostituzione del recupero compensativo sopra indicato, verrà corrisposto, con un minimo di quattro ore settimanali, il pagamento delle ore di straordinario per il personale delle aree professionali, mentre per i quadri direttivi verrà corrisposto un compenso per la prestazione aggiuntiva prestata in base ai criteri utilizzati per le aree professionali.

Qualora le turnazioni del personale, previste dal vigente CCNL, non consentissero un impiego di lavoratori, nella giornata di sabato, secondo le previsioni ivi contenute, previo consenso del dipendente, la banca corrisponderà, quale indennità per ogni ulteriore sabato lavorato, un compenso pari a 45,00 euro.

18

AVVICINAMENTI E TRASFERIMENTI

L'Azienda si dichiara disponibile a rivedere quelle situazioni, segnalate dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali, di dipendenti che sono costretti a svolgere la loro attività lavorativa in località al di fuori della propria residenza abituale.

In caso di necessità di trasferimento, dovranno essere preferiti dipendenti senza carico di famiglia.

19

TESTO UNICO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER IL PERSONALE DELLA BANCA POPOLARE DI SONDRIO ASSUNTO DOPO IL 27/4/1993

ARTICOLO 1 (Premessa)

I dipendenti della Banca Popolare di Sondrio, assunti successivamente al 27/4/1993, hanno facoltà di aderire al fondo pensione aperto "Arca Previdenza" secondo le modalità previste dal relativo Regolamento e dalle disposizioni di seguito riportate.

ARTICOLO 2 (Aventi diritto e decorrenza)

Possono beneficiare del contributo a carico banca di cui al

successivo art. 4:

- i dipendenti assunti dopo il 27/4/1993 con contratto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. 368/01, superati complessivamente i 12 mesi di effettivo servizio presso la Banca Popolare di Sondrio;
- i dipendenti assunti dopo il 27/4/1993 con altre tipologie contrattuali, superato il periodo di prova.

ARTICOLO 3
(Modalità di adesione)

L'adesione è volontaria e si realizza attraverso la sottoscrizione di apposita modulistica. Ai fini di tale testo unico non costituisce adesione il versamento della sola quota TFR.

ARTICOLO 4
(Contribuzione)

In caso di adesione al fondo aperto "Arca Previdenza" la Banca riconoscerà al dipendente una contribuzione pari al:

- a) 3,40 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per i quadri direttivi di 3° e 4° livello;
- b) 3,40 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per i dipendenti assunti dal 27/4/1993 fino al 31/12/2001;
- c) 3,70 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per i dipendenti assunti dall'1/1/2002;
- d) 4,00 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per i dipendenti assunti con il livello retributivo di inserimento professionale, limitatamente al periodo di percezione di tale stipendio. Terminato tale periodo, viene riconosciuto il contributo previsto per la generalità dei dipendenti.

Nessun contributo ulteriore è previsto per dipendenti che beneficiano già di contribuzioni alla previdenza complementare a carico della Banca diverse da quelle sopra indicate o che percepiscono prestazioni pensionistiche complementari.

La contribuzione a carico del lavoratore è determinata in valore percentuale, con un minimo dell' 1%, sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR. Il lavoratore potrà variare entro il 31/12 di ciascun anno la percentuale dei contributi a suo carico. La variazione decorrerà dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'importo complessivo versato al fondo (quota Banca + quota lavoratore) non potrà essere superiore al limite di esenzione fiscale tempo per tempo vigente.

Nessun importo è dovuto, a qualsiasi titolo, a coloro i quali non aderiranno al fondo indicato.

La contribuzione a carico della Banca non assume rilevanza ai fini del TFR e di qualsiasi altro istituto.

ARTICOLO 5
(TFR)

A decorrere dalla data di iscrizione al Fondo Aperto "Arca previdenza" le quote di accantonamento del TFR verranno:

- integralmente destinate alla previdenza complementare per i lavoratori di prima occupazione, assunti successivamente al 27/4/1993;
- destinate nella misura minima del 3,5% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per i lavoratori non di prima occupazione, assunti successivamente al 27/4/1993.

ARTICOLO 6
(Sospensione della contribuzione)

Ciascun iscritto ha la facoltà di sospendere la contribuzione individuale al fondo pensione. Tale facoltà può essere esercitata solamente dopo che siano trascorsi 12 mesi dalla data di adesione al Fondo pensione. In tal caso la contribuzione a carico della Banca verrà sospesa per un analogo periodo.

ARTICOLO 7
(Cessazione della contribuzione)

La risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro determina per la banca il venire meno delle obbligazioni inerenti alla contribuzione aziendale e alle quote di Tfr.

ARTICOLO 8
(Adempimenti amministrativi)

Il dipendente che intende aderire ad una forma di previdenza complementare dovrà inviare alla Banca tutta la modulistica necessaria (moduli interni e modulistica di adesione del Fondo).

La Banca, a decorrere dal mese successivo alla data di ricevimento della modulistica completa, attuerà tutti i provvedimenti amministrativi relativi alla trattenuta dei contributi a carico del lavoratore e al versamento al Fondo delle somme previste. Tali adempimenti verranno realizzati con cadenza mensile.

ARTICOLO 9
(Commissione tecnica)

Al fine di rendere i dipendenti edotti circa i meccanismi di gestione dei Fondi e di creare una sempre miglior conoscenza delle problematiche previdenziali, si conviene di istituire una Commissione tecnica formata da Rappresentanti sindacali aziendali dipendenti della Banca Popolare di Sondrio e da nominativi, di volta in volta, incaricati dalla banca. La Commissione tecnica ha funzioni di studio e di analisi dell'andamento delle forme di previdenza complementare cui hanno aderito i dipendenti e si riunisce almeno una volta

all'anno non oltre il mese di giugno.
Attesi i profili di grande delicatezza delle problematiche inerenti la materia previdenziale, la banca faciliterà i componenti la Commissione stessa nell'espletamento dei relativi compiti.

ARTICOLO 10
(Riesame della materia)

Le parti si impegnano a esaminare nel corso di apposite riunioni tutti i profili di ordine operativo, normativo ed economico inerenti alla materia della previdenza complementare per il personale assunto dopo il 27/4/1993.

ARTICOLO 11
(Disposizioni finali)

Per tutto quanto non previsto dal presente testo unico si farà riferimento al Regolamento del Fondo Arca e alle disposizioni di legge.

20

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale, dove non diversamente determinato, decorre dal 1° aprile 2013 e scadrà il 31/12/2014.

Detto contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima della scadenza.

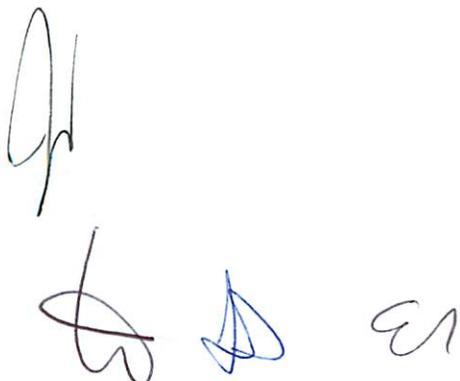
DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

PERMESSI ED ASPETTATIVE

A fronte di richieste sindacali per la fissazione di giorni di permesso retribuiti da concedere ai sensi del vigente CCNL, alla richiesta di giorni di permesso non retribuiti per qualsiasi necessità personali e alla richiesta di consentire periodi di aspettativa, l'Azienda dichiara che le stesse verranno valutate di volta in volta.

NOTA A VERBALE

L'Azienda si impegna a impartire disposizioni affinché i Capi Filiale e i Capi Servizio segnalino preventivamente al Servizio del Personale le ore straordinarie che presumono indispensabili per effettuare lavori urgenti e improrogabili, in modo che il Servizio Personale, reso edotto, le possa autorizzare.





Banca Popolare di Sondrio
Servizio Personale

CONVENZIONI AZIENDALI



Banca Popolare di Sondrio

IL GRUPPO BANCARIO AL CENTRO DELLE ALPI

CONVENZIONI AZIENDALI PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE
DELLE AREE PROFESSIONALI DELLA BANCA POPOLARE DI SONDRIO

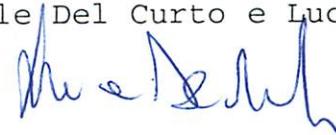
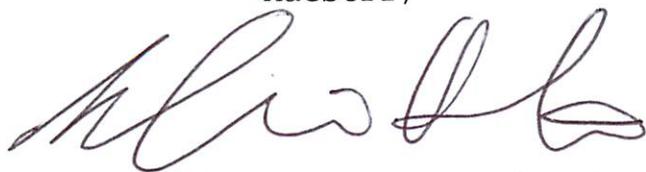
In data 21 marzo 2013 in Sondrio

tra

- la **Banca Popolare di Sondrio S.c.p.a** rappresentata dai signori Mario Alberto Pedranzini, Consigliere delegato e Direttore Generale e Luigino Negri, Responsabile del Servizio personale

e

- **Unità Sindacale Falcri Silcea** rappresentata dai signori Ezio Sala Tenna, Paolo Marchi, Daniele Del Curto e Luca De Maestri;




si convengono e si stipulano le presenti convenzioni aziendali per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.



1

PREMIO DI FEDELTA'

Ai dipendenti che maturino presso la banca un'anzianità effettiva di lavoro di 30 anni, l'azienda corrisponderà, quale premio di fedeltà, una somma lorda a titolo di "una tantum" pari a **2.300 euro**.

Detto importo, ai sensi del vigente CCNL, non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

La corresponsione del premio avviene nel mese di dicembre dell'anno solare nel quale si raggiunge la predetta anzianità, oppure, nel caso di dimissioni per quiescenza, nel mese di cessazione dal servizio.

2

AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Ai lavoratori non laureati che conseguano, trascorsi due anni dalla data di assunzione, una laurea triennale, compresa tra quelle che davano titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale ai sensi dell'art. 54 del CCNL 19/12/1994 viene attribuito, per una sola volta, un premio lordo di **1.800,00 euro**.

La concessione è comunque subordinata alla presentazione di idonea certificazione.

Detto importo, ai sensi del vigente CCNL, non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

3

BORSE DI STUDIO

Ai figli e/o alle persone che possono essere considerate a carico secondo la normativa fiscale iscritti e frequentanti:

- corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria di 1° e 2° grado o di qualificazione professionale, siano esse statali, private, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- corsi di specializzazione post diploma, riconosciuti da un ente pubblico;
- corsi di laurea triennale o magistrale;
- corsi di specializzazione post laurea, riconosciuti da un ente pubblico

vengono annualmente attribuite borse di studio nella misura di:

- 120,00 euro** per gli studenti delle elementari;
- 350,00 euro** per gli studenti delle medie inferiori;
- 500,00 euro** per gli studenti delle scuole medie superiori;
- 1000,00 euro** per gli studenti universitari;
- 1000,00 euro** per gli studenti dei corsi di specializzazione.

La corresponsione delle suddette borse di studio è subordinata alla presentazione, da parte degli interessati, di un documento



di autocertificazione attestante il diritto.
Gli importi indicati competono per:

- tutti gli anni di frequenza alle scuole di istruzione primaria e secondaria di 1° grado (elementari e medie inferiori);
- per un numero di anni pari alla durata del corso legale previsto dai rispettivi ordinamenti con l'aggiunta di un ulteriore anno:
 - o per le scuole di istruzione secondaria di 2° grado;
 - o per i corsi di laurea (nel caso di frequenza di corsi di laurea triennale + specialistica, l'aggiunta di un anno competerà complessivamente solo per una volta);
- per un numero di anni pari alla durata di un solo corso e comunque con un massimo di 3 anni:
 - o per le scuole di qualificazione professionale e di specializzazione post-diploma;
 - o per i corsi di specializzazione post- laurea.

Nel caso di coniugi entrambi dipendenti dell'azienda, il beneficio di cui sopra spetta a uno solo dei coniugi.

Gli importi sopra indicati vengono aumentati di **250,00** euro per gli studenti di scuola media superiore, di **300,00** euro per gli studenti universitari e per quelli frequentanti corsi di specializzazione post-diploma e post-laurea nel caso in cui, per mancanza di scuola o università del tipo prescelto nel luogo di residenza, frequentino corsi di studio in località diversa.

Tali borse di studio vengono corrisposte dall'azienda posticipatamente, rispetto all'anno scolastico o accademico di riferimento. Pertanto, per gli studenti di scuola di istruzione primaria e secondaria di primo e secondo grado, detta corresponsione verrà effettuata entro il mese di ottobre dell'anno in cui termina l'anno scolastico ed agli studenti universitari entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico.

4

CONTRIBUTO PASTO PER RESIDENTI

Il "buono" per la consumazione del pasto meridiano, previsto dal vigente CCNL, viene fissato nella misura di **4,50** euro.

I dipendenti devono utilizzare gli appositi buoni pasto, forniti dall'ufficio personale.

La Banca prenderà in esame la possibilità di sostituire i buoni mensa cartacei, con apposita tessera magnetica.

5

CONTRIBUTO PASTO PER NON RESIDENTI

Viene corrisposto un buono mensa del valore di **7,00** euro per il pasto meridiano consumato dal dipendente non residente nel luogo di lavoro o che non possa raggiungere la propria residenza.

L'erogazione sopra menzionata non è cumulabile con il "buono"



Handwritten signature and initials at the bottom of the page.

pasto previsto dal vigente CCNL, né con il CONTRIBUTO PASTO PER RESIDENTI previsto al punto che precede delle convenzioni aziendali.

L'importo che dovrà essere assoggettato alle ritenute di legge, ai sensi del vigente CCNL, non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

I dipendenti che ne hanno diritto devono utilizzare gli appositi buoni pasto, forniti dal Servizio personale.

La Banca prenderà in esame la possibilità di sostituire i buoni mensa cartacei, con apposita tessera magnetica.

Il dipendente interessato potrà destinare alla previdenza complementare l'importo del buono pasto eccedente il limite di esenzione fiscale (oggi pari a 5,29 euro). La richiesta dovrà essere inoltrata al Servizio personale e avrà durata almeno biennale. Eventuali variazioni dovranno essere comunicate entro il mese di ottobre dell'anno precedente quello di decorrenza. La banca, in fase di prima applicazione della disposizione, si riserva di dar corso alla stessa solo qualora le richieste pervenute siano numericamente rilevanti.

NOTA A VERBALE

L'azienda, qualora dovessero determinarsi spazi di esenzione fiscale superiori all'attuale limite, una volta verificate le compatibilità economiche aziendali e conseguentemente la sostenibilità dell'impegno, convocherà le Rappresentanze Sindacali aziendali, al fine di ricercare soluzioni condivise idonee a determinare una variazione nel valore del buono pasto.

6

CONTRIBUTO PER PERNOTTAMENTO FUORI SEDE

Ai dipendenti che, per esigenze di servizio, siano costretti a pernottare nella località sede di lavoro, a motivo della distanza tra quest'ultima e la loro residenza, viene erogato, quale contributo per il pasto serale, un importo mensile lordo pari a **132,00** euro.

Il contributo risulta direttamente correlato al valore espresso dal buono mensa di cui al punto che precede delle convenzioni aziendali (CONTRIBUTO PASTO PER NON RESIDENTI).

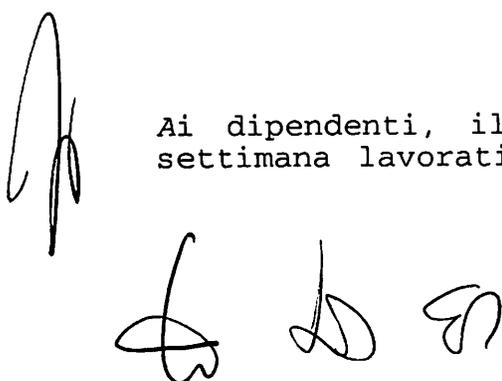
Pertanto, ogni qual volta dovessero intervenire variazioni nel valore del buono pasto, il contributo per pernottamento fuori sede verrà adeguato.

Il contributo in oggetto viene erogato per 12 mensilità e non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto. L'erogazione sopra menzionata viene compensata fino a concorrenza con altre agevolazioni riconosciute precedentemente allo stesso titolo.

7

CONTRIBUTO PENDOLARISMO

Ai dipendenti, il cui comune di dimora abituale durante la settimana lavorativa disti, considerando il percorso stradale

A large handwritten signature on the left side of the page, and three smaller handwritten initials or signatures below it.

più breve, almeno 120 km (tra andata e ritorno) dal comune sede di lavoro, viene concesso un contributo di **132,00** euro in considerazione del disagio connesso alla scelta del "pendolarismo", nonché a motivo dei costi sostenuti in coerenza alla scelta effettuata.

Per l'esatta individuazione del percorso stradale più breve si utilizzeranno i dati contenuti in un programma di calcolo delle distanze chilometriche in uso presso il Servizio Personale. La distanza verrà conteggiata tra i centri dei comuni di riferimento

Tale contributo viene compensato fino a concorrenza con quanto eventualmente riconosciuto, per il medesimo titolo, dalla Banca.

8

CONTRIBUTO DISABILI

Per ciascun figlio che, per grave minorazione fisica o psichica, risulti portatore di handicap grave ai fini dell'apprendimento, accertato ai sensi della legge 104/92 art. 3 comma 3, viene corrisposta, ai dipendenti, una provvidenza annuale lorda di **2.300,00** euro.

Tale provvidenza viene corrisposta nel mese di giugno di ciascun anno solare previa presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica attestante la sussistenza delle condizioni richieste.

L'importo erogato a tale titolo non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

9

COPERTURE ASSICURATIVE

A) INFORTUNI PROFESSIONALI E EXTRA PROFESSIONALI

La banca contrae a proprio carico, a favore di tutti i propri dipendenti una polizza assicurativa contro i rischi derivanti da infortuni professionali ed extra professionali.

La polizza riconosce ai beneficiari (dipendente o eredi testamentari o in mancanza eredi legittimi) una somma pari a:

- **180.760** euro in caso di morte;
- **206.580** euro in caso di invalidità permanente.

In caso di morte o invalidità permanente derivante da infortunio subito a seguito di incidente aereo, alle somme sopra indicate, verrà aggiunto un ulteriore importo pari a 154.940 euro.

In caso di morte derivante da infortunio subito a seguito di rapina, tentata rapina, estorsione, tentativo di sequestro, la somma assicurata sopra indicata viene maggiorata del 50%.

In caso di infortunio che comporti un'invalidità permanente superiore al 60%, verrà liquidato l'intero capitale assicurato.

FRANCHIGIA

Limitatamente agli infortuni extra professionali che comportino un'invalidità permanente di grado inferiore al 20% verrà applicata un franchigia del 10%. Non sono previste franchigie per infortuni professionali.

La polizza è collettiva e viene gestita dall'Ufficio Economato della Banca, cui il dipendente può rivolgersi per informazioni ulteriori.

B) KASCO

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto ai dipendenti che, nell'interesse e per conto della Banca, fanno uso del proprio automezzo, verrà garantita una copertura assicurativa per autovetture Kasco. I relativi premi e la franchigia saranno a carico dell'Azienda.

La copertura sarà valida unicamente per esigenze di servizio ed è quindi necessaria la preventiva autorizzazione all'uso dell'automezzo.

C) VITA

Ai favore dei dipendenti assunti successivamente alla data del 27/4/1993, iscritti alla forma di previdenza complementare Arca Previdenza e che versano un proprio contributo, la cui regolamentazione è prevista da apposita convenzione aziendale, la banca contrarrà, con spese a proprio carico, una polizza assicurativa per morte e invalidità permanente derivante da malattia e infortunio.

In base all'età anagrafica del dipendente, allo stato civile ed alla presenza di figli previdenzialmente a carico, ai beneficiari indicati in polizza verranno riconosciuti, al verificarsi dell'evento, i seguenti importi al lordo delle imposte di legge:

- a) **206.582** euro qualora l'assicurato abbia un'età anagrafica pari a 20 anni e **5.164** euro qualora l'assicurato abbia un'età anagrafica pari o superiore a 60 anni, in presenza di un coniuge superstite e/o di figli previdenzialmente a carico;
- b) **51.645** euro qualora l'assicurato abbia un'età anagrafica pari a 20 anni e **5.164** euro qualora l'assicurato abbia un'età anagrafica pari o superiore a 60 anni, in assenza di coniuge superstite e/o di figli previdenzialmente a carico.

Per età anagrafiche intermedie rispetto ai limiti sopra fissati il massimale relativo alla singola età viene determinato nella misura massima prevista per il lavoratore con età anagrafica pari a 20 anni ridotta rispettivamente di 5.035,45 euro nell'ipotesi sub a) e di 1.162,03 nell'ipotesi sub b), per ogni anno di età intercorrente tra la propria età anagrafica e i 20 anni medesimi.

INDENNITA' CHILOMETRICA

Ai dipendenti che, nell'interesse e per conto della Banca fanno uso del proprio automezzo, verrà rimborsato un importo pari a **0,40** euro per ogni km. percorso.

Per l'uso dell'auto propria, per esigenze di servizio, è necessaria la preventiva autorizzazione.

11

ASSEGNAZIONE DI DIVISE AI COMMESSI ED AUSILIARI

Ai commessi e al personale ausiliario l'Azienda è tenuta alla fornitura, a proprie spese, dei seguenti indumenti:

- ogni due anni un abito estivo o invernale, scelto di comune accordo tra l'Azienda i dipendenti;
- ogni quattro anni un cappotto o un soprabito - impermeabile a scelta di ogni singolo dipendente;
- un grembiule, ogni qual volta si verifichi un effettivo stato di usura, per coloro che svolgono attività lavorative particolarmente soggette a evenienze della specie.

12

SPESE PER LUTTI FAMILIARI

In caso di morte del dipendente iscritto alla Cassa di assistenza sanitaria, verrà liquidato un contributo spese di **1.704,00** euro.

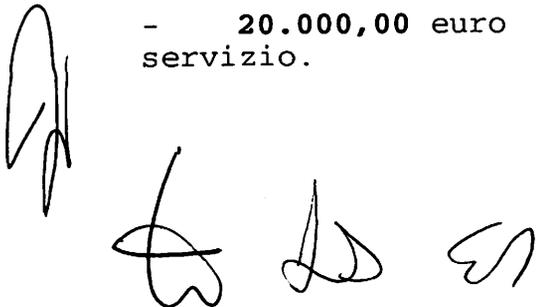
In caso di morte di congiunti iscritti alla cassa di assistenza sanitaria, verrà riconosciuto al dipendente un contributo spese di **1.704,00** euro.

13

AFFIDAMENTO IN CONTO CORRENTE

L'Azienda, previa valutazione del merito creditizio, concede a tutti i dipendenti, superato il periodo di prova, un fido in conto corrente per "elasticità di cassa", denominato: "Fido cassa dipendenti", alle seguenti condizioni:

- **3.000,00** euro fino a tre anni di anzianità di servizio;
- **10.000,00** euro da oltre tre anni fino a cinque anni di anzianità di servizio;
- **13.500,00** euro da oltre cinque anni fino a dieci anni di anzianità di servizio;
- **20.000,00** euro oltre i dieci anni di anzianità di servizio.



A determinare, a tale fine, l'anzianità di servizio concorre anche quella eventualmente maturata presso altre aziende. Il tasso del "Fido cassa dipendenti" è pari al "tasso minimo sul rifinanziamento principale" fissato dalla Banca Centrale Europea (BCE), vigente tempo per tempo, con un minimo dell'1,50%.

Nel caso di rilevanti variazioni del valore del tasso di interesse di cui sopra, le parti si impegnano a rivedere tempestivamente quanto stabilito.

14

MUTUI FONDIARI ED EDILIZI A FAVORE DEI DIPENDENTI DELLA BANCA POPOLARE DI SONDRIO, PER LA COSTRUZIONE, L'ACQUISTO E LA SISTEMAZIONE DELLA PRIMA CASA

IMPORTI E CONDIZIONI

I mutui vengono concessi al dipendente che abbia raggiunto almeno cinque anni di anzianità, secondo i seguenti scaglioni:

- da 5 a 10 anni di servizio 90.000 euro;
- oltre i 10 anni e fino a 15 anni 130.000 euro;
- oltre i 15 anni 170.000 euro.

A determinare, a tale fine, l'anzianità di servizio concorre anche quella eventualmente maturata presso altre aziende e, per gli assunti sino al 31 dicembre 2001, l'anzianità convenzionale derivante da titolo di studio.

Il diritto d'accesso al mutuo non potrà comunque maturare prima che siano trascorsi tre anni di effettivo servizio presso la Banca Popolare di Sondrio.

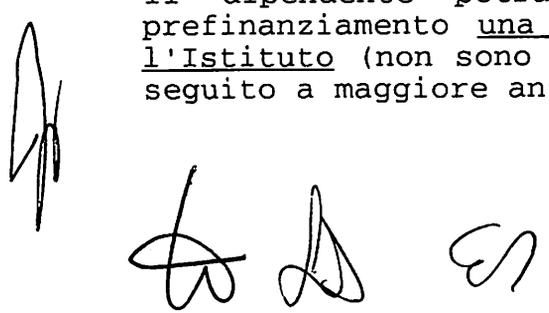
L'importo del mutuo, fermi restando gli scaglioni massimi indicati, verrà determinato con riferimento al valore dell'immobile offerto in garanzia secondo i criteri di valutazione adottati normalmente dalla Banca Popolare di Sondrio e tenendo presente che la rata annua a carico del dipendente non potrà superare i 2/5 dello stipendio annuo netto percepito dallo stesso.

In caso di richiesta di mutuo da parte di dipendenti che siano tra loro coniugati (o conviventi), indipendentemente dal momento della richiesta, il finanziamento massimo erogabile risulterà pari alla media aritmetica semplice dell'importo ad ognuno di essi individualmente concedibile maggiorato del 50%.

I mutui sono garantiti da ipoteca di 1° grado sull'immobile interessato. L'immobile dovrà essere intestato al dipendente o cointestato con il coniuge e/o i figli.

L'immobile oggetto di finanziamento dovrà avere uso abitativo e dovrà essere abitato dal richiedente il mutuo.

Il dipendente potrà usufruire del mutuo e del relativo prefinanziamento una sola volta nella vita lavorativa presso l'Istituto (non sono quindi previsti adeguamenti di importo in seguito a maggiore anzianità di servizio).



ESCLUSIONI

Non potranno beneficiare del finanziamento i dipendenti che abitino in appartamenti di proprietà della Banca, salvo che ciò sia dovuto a trasferimenti chiesti dalla Banca per motivi di servizio, oppure salvo che il dipendente si impegni formalmente a trasferire la propria abitazione, entro il termine massimo di 2 anni dalla data di concessione del mutuo, nell'immobile oggetto dell'operazione.

DURATA

La durata dei mutui può essere fissata a scelta del dipendente e nel limite massimo di 20 anni, compatibilmente con quanto sopra indicato, e il rimborso avverrà mediante rate posticipate semestrali di importo variabile, comprensive di capitale e interessi.

TASSO APPLICATO

La misura del tasso di interesse è variabile ed è pari al **75%** della media mensile del "EURIBOR a sei mesi - Euro Interbank Offered Rate -", così come pubblicata su "Il Sole 24 Ore", rilevata il mese di maggio per la rata in scadenza il 30 giugno e il mese di novembre per la rata in scadenza il 31 dicembre, con un tasso minimo del 1,00%.

Nel caso di rilevanti variazioni del valore del tasso di interesse risultante dalla formula di cui al presente alinea, le parti si impegnano a rivedere quanto indicato.

PREFINANZIAMENTO

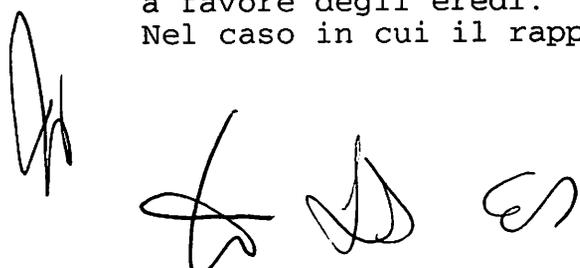
Nell'attesa del perfezionamento del mutuo, la Banca mette a disposizione dei richiedenti un prefinanziamento per l'importo del mutuo approvato dagli organi deliberanti competenti, a un tasso pari al "tasso minimo di rifinanziamento principale" fissato dalla Banca Centrale Europea (BCE), vigente tempo per tempo, con un tasso minimo del 1,25%, alla condizione che il dipendente sia intestato o si intesti, ovvero sia cointestato o si cointesti con il coniuge e/o i figli dell'immobile sul quale verrà iscritta l'ipoteca di 1° grado a favore della Banca.

ESTINZIONE ANTICIPATA

Qualora l'immobile finanziato venga alienato prima del termine di scadenza del mutuo, quest'ultimo dovrà essere estinto anticipatamente.

Nel caso di morte del dipendente, il mutuo agevolato continuerà a favore degli eredi.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si risolva per dimissioni



o licenziamento il dipendente dovrà estinguere anticipatamente il mutuo agevolato.

Il mutuo agevolato continuerà a favore dei dipendenti che risolvono il rapporto di lavoro con l'Istituto per pensionamento.

Nel caso in cui il dipendente intendesse alienare l'immobile oggetto del mutuo per acquistare altro immobile, il mutuo agevolato, previa valutazione del merito creditizio, dovrà essere estinto e potrà essere richiesto un nuovo mutuo, alle stesse condizioni e per la durata e importi residui, a spese del richiedente.

Le spese di cancellazione di ipoteca e quelle connesse all'accensione del nuovo finanziamento saranno a totale carico del dipendente.

15

ANTICIPI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ad integrazione delle causali di anticipazione del TFR previste dalla legge 297 del 29/5/1982 e dell'accordo di settore del 29/9/1983, si prevede quanto segue:

- possibilità di richiedere, previa presentazione di preventivo di spesa, l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, una sola volta nella vita lavorativa del dipendente, per ristrutturazione della prima casa di abitazione. L'importo spettante verrà erogato successivamente alla presentazione di idonei documenti fiscali (fatture, ricevute ecc). L'anticipazione non viene concessa per costi già sostenuti e non è cumulabile con altri anticipi già concessi per la prima casa.

16

PART - TIME

Al fine di favorire la flessibilità del lavoro anche sotto il profilo sociale e familiare, la Banca, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può prevedere l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo parziale. Ciò può avvenire sia in fase di assunzione, sia attraverso la trasformazione dei contratti a tempo pieno già in essere.

ARTICOLAZIONE DI ORARIO E DURATA

L'articolazione dell'orario di lavoro viene stabilita dalla Banca, d'intesa con il lavoratore, nel contratto individuale, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive relative all'unità produttiva di appartenenza. La durata del rapporto di lavoro part - time è a termine. Alla scadenza, la banca, d'intesa con il lavoratore, potrà procedere a successivi rinnovi o proroghe.

VALUTAZIONE DOMANDE DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
DA TEMPO PIENO A PART - TIME

Ah

L D ES

Compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, la banca, al fine dell'accoglimento delle istanze di part - time, valuterà prioritariamente quelle motivate da comprovate esigenze personali o familiari di rilevante gravità. Le domande di part time verranno inserite in una lista secondo l'ordine di presentazione e esaminate entro 60 giorni.

PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 31, comma 24 del CCNL 08/12/2007, con riferimento alle disposizioni contenute nel comma 15, lettera e) del medesimo articolo, le parti concordano che la banca possa richiedere, al personale in part - time, prestazioni supplementari per ulteriori specifiche esigenze organizzative:

- incrementi di attività derivante da sopravvenute esigenze aziendali;
- attività che presentino carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo;
- sostituzione di lavoratori assenti a qualunque titolo, a eccezione di assenze per sciopero.

Dove consentito, la banca comunicherà al personale in part - time l'intenzione di richiedere prestazioni supplementari, con un preavviso di almeno 48 ore.

INFORMATIVA

La Banca fornirà alle rappresentanze sindacali aziendali, nel corso degli incontri annuali previsti dal CCNL, l'elenco dei dipendenti con contratto part - time, specificandone la durata e l'articolazione d'orario, la situazione delle domande giacenti e un'informativa sulle domande del periodo che hanno avuto esito negativo.

BUONO PASTO

In caso di part - time orizzontale con orario lavorativo superiore al 60% di quello previsto a tempo pieno, ai dipendenti non residenti viene riconosciuto un buono pasto pari a quello dei residenti a tempo pieno. Per i residenti non è previsto il riconoscimento di buoni pasto.

FONDO PENSIONE BPS

Le parti convengono che la contribuzione prevista dal Fondo pensione del personale della Banca Popolare di Sondrio, per il periodo in part - time, sia calcolata sulla retribuzione lorda annua percepita e parimenti la prestazione aggiuntiva, calcolata sull'ultima retribuzione teorica a tempo pieno,



venga ridotta proporzionalmente all'orario di lavoro effettuato (vedi esempio). Quanto sopra sarà specificatamente disciplinato nel contratto individuale tra il lavoratore e la Banca.

Esempio part - time di 25 ore, calcolo prestazione annua fondo BPS:

% rispetto orario pieno: $25/37,5=66,66\%$;

prestazione annua fondo: $0,6\% \times 66,66\% = 0,39\%$.

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non disciplinato nel presente articolo, si farà espresso riferimento alla disposizioni di legge e di contratto collettivo tempo per tempo vigenti.

17

DECORRENZA E DURATA

Le precedenti convenzioni aziendali, dove non diversamente determinate, decorreranno dal 1° aprile 2013 e scadranno il 31/12/2014.

Dette convenzioni si intenderanno tacitamente rinnovate di anno in anno, qualora non vengano disdette almeno tre mesi prima della scadenza.