

Dircredito

Falcri

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

UILCA

**Fabriano, 27 luglio 2007**

**Alla**

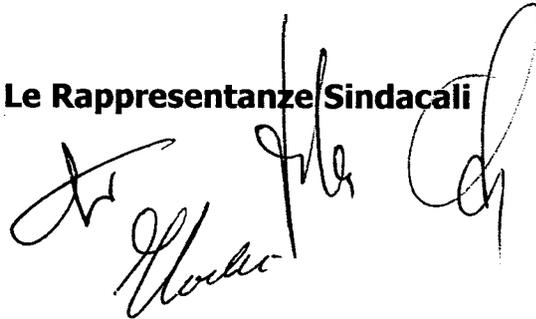
**Cassa di Risparmio di  
Fabriano e Cupramontana SpA  
FABRIANO**

Facciamo riferimento e seguito alla definizione in data odierna delle intese per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di codesta Azienda, per confermare la richiesta alla Azienda di valutare, con la migliore predisposizione, l'ipotesi di riconoscere ai Colleghi interessati dalla applicazione della norma di cui all'art. 2 ( Classificazione della rete - Inquadramenti ) una quota parte della anzianità maturata nel ruolo e nella funzione, in data anteriore rispetto all'entrata in vigore della norma stessa.

Quanto precede, stanti le innovazioni introdotte con la nuova classificazione della rete e la determinazione di inquadramenti specifici per ruolo professionale..

Con i migliori saluti.

**Le Rappresentanze Sindacali**



CASSA RISPARMIO FABRIANO E CUPRAMONTANA

CUPRAMONTANA

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

Il giorno 27 luglio 2007 alle ore 10,00

tra

- la CARIFAC CASSA DI RISPARMIO DI FABRIANO E CUPRAMONTANA SpA (di seguito "Cassa") rappresentata dal Direttore Generale Dott. Vincenzo Tagliaferro, assistito dal Direttore del Personale Dott. Guido Latini;

e

- le RSA rappresentate dai Signori:
  - Dott. Fausto Cerlesi, Coordinatore FALCRI
  - Rag. Giovanni Lippera, della Segreteria FALCRI
  - Sig. Giovanni Gianuario, Segretario Territoriale FIBA CISL
  - Sig. Giancarlo Mazzini, della Segreteria FIBA CISL
  - Sig. Fabio Carletti, Segretario Regionale FISAC CGIL
  - Sig. Claudio Ciccacci, della Segreteria FISAC CGIL
  - Sig. Domenico Dallago, della Segreteria FISAC CGIL
  - Sig. Franco Amodio, Segretario Regionale UILCA
  - Dott. Cristiano Tesei, della Segreteria UILCA
  - Sig. Stefano Orfei, della Segreteria UILCA
  - Dott. Marco Casini, della Segreteria DIRCREDITO FD

si è stipulato

il seguente contratto aziendale integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro 12.2.2005 per il Personale della Cassa di Risparmio di Fabriano e Cupramontana S.p.A. appartenente alla categoria Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali:

**1 - CATEGORIE DEL PERSONALE**

Il Personale della Cassa viene individuato ed inquadrato, ai sensi e per gli effetti del ccnl 12..2005, nelle seguenti categorie:

- DIRIGENTI
- QUADRI DIRETTIVI
- AREE PROFESSIONALI (dalla 1<sup>^</sup> alla 3<sup>^</sup>)

**2 - CLASSIFICAZIONE DELLA RETE**

Le filiali della Cassa vengono classificate assumendo quali parametri di valutazione: la potenzialità del territorio di riferimento, le masse amministrative, il numero di dipendenti assegnati, la storicità dell'insediamento e la condizione di aggregante o meno. Sulla base della classificazione, vengono definiti i gradi minimi dei direttori e la relativa indennità di reggenza, nonché i gradi minimi dei vice direttori e dei gestori clienti impresa.

| FILIALI AGGREGANTI    | CLASSE | DIRETTORE | VICE DIRETTORE COMMERCIALE | VICE DIRETTORE OPERATIVO | GESTORE CLIENTI |
|-----------------------|--------|-----------|----------------------------|--------------------------|-----------------|
| 18 FABRIANO SEDE      | A      | QD4       | QD2                        | QD1                      | 3 A 3L          |
| 16 PIAZZALE MATTEOTTI | A      | QD4       | QD2                        | QD1                      | 3 A 3L          |
| 40 SASSOFERRATO       | A      | QD4       | QD2                        | QD1                      | 3 A 3L          |

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

| FILIALI AGGREGANTI |                      | CLASSE | DIRETTORE | VICE DIRETTORE COMMERCIALE | VICE DIRETTORE OPERATIVO | GESTORE CLIENTI |
|--------------------|----------------------|--------|-----------|----------------------------|--------------------------|-----------------|
| 20                 | CUPRAMONTANA         | B      | QD3       | QD1                        | 3° 4L                    | 3 A 3L          |
| 17                 | ANCONA 1             | B      | QD3       | QD1                        | 3° 4L                    | 3 A 3L          |
| 28                 | MACERATA             | B      | QD3       | QD1                        | 3° 4L                    | 3 A 3L          |
| 49                 | CIVITANOVA MARCHE    | B      | QD3       | QD1                        | 3° 4L                    | 3 A 3L          |
| 36                 | GUALDO TADINO        | C      | QD2       | 3A 4L                      | 3A 4L                    | 3A 2L           |
| 15                 | SERRA SAN QUIRICO ST | C      | QD2       | 3A 4L                      | 3A 4L                    | 3A 2L           |
| 32                 | SAN SEVERINO MARCHE  | C      | QD2       | 3A 4L                      | 3A 4L                    | 3A 2L           |
| 46                 | SENIGALLIA           | C      | QD2       | 3A 4L                      | 3A 4L                    | 3A 2L           |

| FILIALI NON AGGREGANTI |                        | CL | DIRETTORE | VICE DIRETTORE | GESTORE CLIENTI |
|------------------------|------------------------|----|-----------|----------------|-----------------|
| 10                     | CORSO DELLA REPUBBLICA | A  | QD3       | QD1            | 3A 2L           |
| 38                     | ROMA 1                 | A  | QD3       | QD1            | 3A 2L           |
| 64                     | ROMA 3                 | A  | QD3       | QD1            | 3A 2L           |
| 45                     | JESI                   | A  | QD3       | QD1            | 3A 2L           |
| 11                     | PIAZZA GARIBALDI       | A  | QD3       | QD1            | 3A 2L           |
| 37                     | GUBBIO                 | B  | QD2       | QD1            | 3A 2L           |
| 34                     | OSIMO                  | B  | QD2       | QD1            | 3A 2L           |
| 58                     | ROMA 2                 | B  | QD2       | QD1            | 3A 2L           |
| 54                     | PERUGIA                | B  | QD2       | QD1            | 3A 2L           |
| 63                     | FOLIGNO                | B  | QD2       | QD1            | 3A 2L           |
| 19                     | CHIARAVALLE            | B  | QD2       | QD1            | 3A 2L           |
| 66                     | ASCOLI PICENO          | B  | QD2       | QD1            | 3A 2L           |
| 68                     | PESARO                 | B  | QD2       | QD1            | 3A 2L           |
| 13                     | CERRETO D'ESI          | B  | QD2       | QD1            | 3A 2L           |
| 31                     | MATELICA               | C  | QD1       | 3A 4L          | 3A 2L           |
| 22                     | MOIE                   | C  | QD1       | 3A 4L          | 3A 2L           |
| 23                     | PIANELLO VALLESINA     | C  | QD1       | 3A 4L          | 3A 2L           |
| 30                     | ARCEVIA                | C  | QD1       | 3A 4L          | 3A 2L           |
| 29                     | PERGOLA                | D  | QD1       | 3A 3L          | 3A 2L           |
| 59                     | BASTIA UMBRA           | D  | QD1       | 3A 3L          | 3A 2L           |
| 60                     | FERMO                  | D  | QD1       | 3A 3L          | 3A 2L           |
| 62                     | FANO                   | D  | QD1       | 3A 3L          | 3A 2L           |
| 50                     | ANCONA 2               | D  | QD1       | 3A 3L          | 3A 2L           |
| 47                     | FILOTTRANO             | D  | QD1       | 3A 3L          | 3A 2L           |

|    | AGENZIE                | FILIALE<br>AGGREGANTE | DIRETTORE |
|----|------------------------|-----------------------|-----------|
| 26 | VIALE MARTIRI LIBERTA' | 16                    | 3A 4L     |
| 27 | VIALE XIII LUGLIO      | 16                    | 3A 4L     |
| 12 | ALBACINA               | 18                    | 3A 4L     |
| 42 | GENGA                  | 40                    | 3A 4L     |
| 44 | GENGA STAZIONE         | 40                    | 3A 4L     |
| 65 | ANCONA 3               | 17                    | 3A 4L     |
| 61 | MONTE SAN GIUSTO       | 49                    | 3A 4L     |
| 21 | MAIOLATI SPONTINI      | 20                    | 3A 4L     |
| 24 | SAN PAOLO DI JESI      | 20                    | 3A 4L     |
| 25 | STAFFOLO               | 20                    | 3A 4L     |
| 14 | SERRA SAN QUIRICO      | 15                    | 3A 4L     |
| 33 | CHIESANUOVA            | 28                    | 3A 4L     |
| 52 | FOSSATO DI VICO        | 36                    | 3A 4L     |
| 48 | GAGLIOLE               | 32                    | 3A 4L     |
| 35 | OSTRA                  | 46                    | 3A 4L     |
| 67 | SENIGALLIA 2           | 46                    | 3A 4L     |
| 56 | SIGILLO                | 36                    | 3A 3L     |
| 51 | TREIA                  | 28                    | 3A 3L     |

Le filiali che saranno istituite dopo la stipula del presente accordo, non saranno classificate per i primi tre anni di attività.

Al direttore di filiale e di agenzia che sulla base del nuovo metodo di classificazione venga a trovarsi in una classe inferiore rispetto a quella definita con il presente articolo, è corrisposta un'indennità di reggenza ad personam pari a quella spettante in precedenza finché permanga in quella unità produttiva con la mansione di direttore.

Nel caso in cui con la nuova classificazione venga a determinarsi per il direttore, i vice direttori (commerciali ed operativi) un avanzamento di grado rispetto a quello posseduto dagli interessati, il passaggio al grado superiore e a quelli eventualmente successivi avverrà sulla base della seguente articolazione:

- entro 12 mesi dalla nuova classificazione se il grado riconosciuto non è ancora posseduto;
- dopo i successivi 6 mesi per il secondo;
- entro ulteriori 6 mesi per l'eventuale terzo passaggio.

Per quanto attiene al ruolo di gestore clienti, per il quale deve intendersi colui al quale sia stato attribuito un portafoglio di clienti-imprese, il nuovo inquadramento decorrerà con modalità temporali analoghe a quelle sopra indicate.

In tale eventualità il dipendente sarà inserito in un percorso di qualificazione professionale e di sviluppo di carriera.

Alla luce dei nuovi criteri di riorganizzazione e di riclassificazione della rete, le parti convengono di incontrarsi con cadenza annuale, a partire dalla prima applicazione dei criteri suddetti, per verificarne la rispondenza. In tale occasione le parti procederanno a convenire gli eventuali adeguamenti.

Con riferimento alle posizioni presenti nelle Aree Territoriali vengono definiti i seguenti gradi minimi:

| MANSIONE               | GRADO MINIMO |
|------------------------|--------------|
| CAPO AREA TERRITORIALE | QD4          |
| ACCOUNT MANAGER        | QD1          |
| PRODUCT MANAGER        | 3A 2L        |

Nel caso tale previsione produca avanzamenti di grado nei confronti dei titolari delle posizioni di Area, per gli avanzamenti si osserverà la medesima articolazione prevista per le posizioni di filiale.  
Al Capo Area Territoriale spetta comunque il maggior grado dei QD come previsto nei ccnl tempo per tempo vigenti.

### 3 - INDENNITA' DI REGGENZA UNITA' DI RETE

Ai responsabili delle unità produttive viene mensilmente erogata per 12 mensilità un'indennità di reggenza sulla base delle seguenti misure:

| CATEGORIA | AGGREGANTE | NON AGGREGANTE |
|-----------|------------|----------------|
| A         | 500,00     | 500,00         |
| B         | 360,00     | 360,00         |
| C         | 250,00     | 250,00         |
| D         |            | 186,00         |
| AGENZIE   |            | 161,00         |

L'indennità in questione compete anche al Collaboratore al quale sia temporaneamente affidato l'incarico di responsabile di una unità produttiva, nella misura di 1/10 di quella mensile per ogni giorno di effettiva prestazione con un massimo pari all'intera indennità mensile di reggenza.

Nell'ambito dell'Area Territoriale vengono riconosciute le seguenti indennità di mansione per 12 mensilità:

| POSIZIONE | QUADRO DIRETTIVO | DIRIGENTE |
|-----------|------------------|-----------|
| CAPO AREA | 600,00           | 750,00    |

### 4 - INDENNITA' DI REGGENZA UFFICI CENTRALI

Ai responsabili degli uffici centrali, inquadrati nella categoria dei QD, viene mensilmente erogata per 12 mensilità, un'indennità di reggenza sulla base delle seguenti misure:

| GRADO DEL RESPONSABILE | INDENNITA' REGGENZA |
|------------------------|---------------------|
| QD1                    | 118,00              |
| QD2                    | 178,00              |
| QD3 - QD4              | 300,00              |
| QD4 CAPO SERVIZIO      | 600,00              |

L'indennità in questione viene erogata con le medesime modalità di quella corrisposta alle posizioni di rete.

**RACCOMANDAZIONE:** le Organizzazioni Sindacali aziendali raccomandano alla Cassa che il grado minimo dei responsabili degli uffici interni sia di QD1.

**RACCOMANDAZIONE:** le OO.SS. raccomandano alla Cassa che i Capi Servizi della Direzione generale vengano inquadrati nella categoria DIRIGENTI, a condizione che appartengano ai QD4 ed abbiano almeno cinque anni di ininterrotto servizio nel medesimo incarico.

**RACCOMANDAZIONE:** le OO.SS. raccomandano alla Cassa che il ruolo di Capo area territoriale non dovrà coincidere con quello di titolare di una filiale dell'area.

## 5 - INDENNITÀ DI RISCHIO

Al personale addetto ai servizi di cassa spettano le indennità di rischio nella misura e secondo i criteri indicati negli accordi nazionali.

Ai dipendenti che dovessero essere temporaneamente addetti ai menzionati servizi l'indennità di rischio sarà corrisposta in ragione di 1/10 per ciascun giorno di effettivo espletamento della mansione, con il minimo, in ogni caso, di 1/4 dell'indennità mensile e con il massimo, per ciascun mese, pari all'ammontare dell'indennità di rischio spettante al titolare.

## 6 - INDENNITÀ AUTISTA

Al personale incaricato in via prevalente alle mansioni di autista viene corrisposta una particolare indennità, per 12 mensilità che non compete per il periodo di assenza dal servizio superiore al mese, escluse le ferie.

La misura dell'indennità viene fissata in € 100,00 mensili.

L'indennità in questione compete anche al dipendente che svolge occasionalmente la mansione per sostituzione, nella misura di 1/10 di quella mensile per ogni giorno di effettiva prestazione, nel limite massimo dell'intero mensile.

Al dipendente appositamente incaricato della mansione di autista di Presidenza e di Direzione Generale viene corrisposta una maggiorazione dell'indennità di autista di € 100,00 mensili.

Al dipendente che temporaneamente sostituisce l'autista di Presidenza e di Direzione Generale è corrisposta una maggiorazione dell'indennità di autista mensilmente percepita pari ad 1/3 di quella dell'incaricato per ogni giornata di sostituzione, nel limite massimo dell'intero mensile.

## 7 - AUTOMATISMI ECONOMICI E DI CARRIERA

Con riferimento all'art. 101 del ccnl 12.2.2005, di rimando agli artt. 10, 12 e 14 del ccnl 19.12.1994 ACRI, continuano a trovare applicazione i seguenti criteri, aziendali opzionati con il CIA 23.12.1997, ai fini degli avanzamenti automatici e/o economici riservati ai dipendenti assunti prima del 19.12.1994:

### 7.1 - 3<sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE

passaggio dal 1° al 2° livello retributivo e dal 2° al 3° livello retributivo dopo 6 anni di anzianità nell'inquadramento precedente con un giudizio professionale di sintesi positivo;

al personale appartenente al 3° livello retributivo, dopo 7 anni di permanenza nell'inquadramento stesso con un giudizio professionale di sintesi, nel periodo, positivo, verrà riconosciuto il trattamento economico complessivo annuo (compreso il premio aziendale) del 4° livello retributivo.

#### 7.2 - 2^ AREA PROFESSIONALE 3° LIVELLO RETRIBUTIVO

passaggio alla 3^ area professionale 1° livello retributivo, dopo trascorsa una anzianità nella 2^ area -3° livello di anni 4, con un giudizio professionale di sintesi positivo;

Ai dipendenti assunti successivamente al 19.12.1994, viene riconosciuto un solo automatismo economico e non di carriera (due nel caso di personale assunto nella 2^ area professionale-3° livello retributivo) di importo equivalente al trattamento economico corrispondente all'avanzamento automatico di carriera (7° comma dell'art. 10 del ccnl 19.12.1994).

#### 7.3 - 2^ AREA PROFESSIONALE 1° E 2° LIVELLO RETRIBUTIVO - EX PERSONALE SUBALTERNO (con esclusione del personale ex ausiliario)

Ai sensi del rimando di cui all'art. 101 del ccnl 12.2.2005, a tutto il personale inquadrato nella ex categoria subalterni (Capo Commesso, Vice Capo Commesso, Commessi), e cioè nel 1° e 2° livello della 2^ Area Professionale a prescindere dal loro inquadramento iniziale nella categoria, vengono garantiti i seguenti avanzamenti economici:

- corresponsione di un assegno di anzianità di € 27,81 per 13 mensilità, dopo trascorsa una anzianità nel grado di anni 4 con giudizio professionale complessivo positivo;
- corresponsione di un secondo assegno di anzianità di € 44,50 per 13 mensilità, dopo ulteriori 4 anni con modalità identiche al primo;
- corresponsione di un ulteriore assegno di anzianità di € 27,81 per 13 mensilità, dopo ulteriori 7 anni con modalità identiche al primo.

Al personale subalterno assunto successivamente all'1.1.2003 si applica, in materia di automatismi, un solo assegno di anzianità di € 30,59.

Al 20° anno di servizio a tutto il personale subalterno, con giudizio professionale complessivo positivo nell'ultimo triennio, viene riconosciuto un trattamento economico annuo aggiuntivo di € 570,00. Detto trattamento è utile agli stessi effetti contrattualmente previsti per gli assegni di anzianità.

Al capo commesso viene riconosciuta un'indennità di mansione di € 70,00 mensili.

#### 7.4 - 1^ AREA PROFESSIONALE LIVELLO RETRIBUTIVO UNICO E 2^ AREA PROFESSIONALE 1° LIVELLO RETRIBUTIVO (EX OPERAIO)

(con esclusione degli operai specializzati e dell'ex personale subalterno)

- corresponsione di un assegno di anzianità di € 16,70 (€ 22,25 per gli operai) mensili dopo trascorsa una anzianità nel livello retributivo di appartenenza di 4 anni con giudizio professionale complessivo positivo;
- corresponsione di un secondo assegno di anzianità di € 27,81 (€ 38,93 per gli operai) dopo ulteriori 4 anni con modalità identiche al primo.

Ai dipendenti assunti successivamente al 19.12.1994, viene riconosciuto un solo assegno mensile di € 16,70 nel corso del rapporto di lavoro (6° comma dell'art. 14 del ccnl 19.12.1994).

Gli assegni di anzianità vengono corrisposti per 13 mensilità.

## 7.5 - OPERAI SPECIALIZZATI

(con esclusione del personale ex operaio ed ex subalterno)

Agli operai specializzati in servizio all'atto di stipula del presente accordo il trattamento economico complessivo annuo è pari a quello previsto per gli impiegati della 3° area professionale al 1° livello retributivo.

Il trattamento economico complessivo annuo, in caso di giudizio professionale complessivo positivo nell'ultimo triennio, sarà aumentato di un importo annuo di € 1.000,00. Detto trattamento è utile agli stessi effetti contrattualmente previsti per i benefici economici di carriera.

## 8 - PREMIO DI ANZIANITÀ

Al personale che compie 20 anni di servizio effettivo viene corrisposto un premio di anzianità pari ad 1/10 della retribuzione annua lorda (compreso il 50% del premio aziendale e con esclusione dalla base di calcolo della parte residua dell'ex premio di rendimento).

## 9 - PREMIO NATALITÀ E NUZIALITÀ

A tutti i dipendenti dell'Istituto in pianta stabile sarà corrisposto alla nascita di ciascun figlio un premio di natalità pari a € 200,00.

Ai dipendenti che contraggono matrimonio verrà corrisposto, per una sola volta, un premio di nuzialità pari a € 250,00.

## 10 - PARTE RESIDUA EX PREMIO DI RENDIMENTO <sup>1</sup>

La quota eccedente lo standard di settore viene conservata nelle medesime misure aziendali in essere sulla base di quanto previsto nei citati previgenti contratti integrativi aziendali e sarà erogata a tutti i dipendenti, in servizio alla data del 31.12.1999, con un giudizio professionale positivo.

## 11 - PREMIO AZIENDALE

Ai sensi dell'art. 41 del ccnl 12.2.2005 verrà erogato al personale, al quale sia stato attribuito un giudizio professionale di sintesi positivo, un premio aziendale, per l'anno 2007, sotto forma di "una tantum" nella seguente misura:

| CATEGORIA/GRADO    | PARAMETRO | PREMIO 2007 |
|--------------------|-----------|-------------|
| 3^ Area 3° Livello | 134,55    | € 2.094,40  |

<sup>1</sup> La misura annuale e la struttura del premio di rendimento, come definita dall'ex art. 105 del ccnl 19.12.1994 lett. d) ACRI e aziendali dall'art. 19 del CIA 23.12.1997 e dall'art. 13 del CIA 24.12.1997, risultano modificate per effetto dell'art. 39 del ccnl 12.2.2005.

L'importo in questione sarà riparametrato per gli altri gradi aziendali, posto 100 l'appartenente alla 1<sup>a</sup> Area livello unico e 232,56 il Quadro Direttivo di 4° livello retributivo.

Il premio aziendale compete al personale assunto con contratto a tempo indeterminato e con apprendistato professionalizzante che al 31 dicembre dell'anno di competenza abbia superato il periodo di prova ed abbia conseguito una positiva valutazione della prestazione resa.

Al personale assunto o cessato dal servizio nel corso dell'anno, il premio aziendale di competenza dell'anno spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, arrotondandosi come mese intero le frazioni di mese.

Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza interamente retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un anno intero. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie. Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di 5 mesi.

Nei confronti del personale che nell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero, il premio aziendale viene erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Per la riparametrazione si farà riferimento al grado posseduto dal dipendente al 31 dicembre di ogni anno o al momento della cessazione dal servizio.

Il premio aziendale è computabile nel trattamento di fine rapporto.

Il premio aziendale di competenza dell'anno 2008 sarà corrisposto sulla base dei seguenti parametri:

1. la base di calcolo è rappresentata dagli importi stabiliti per l'anno 2007;
2. tale base di calcolo viene maggiorata di una percentuale corrispondente al 30% dell'incremento dell'utile netto dell'anno 2008 rispetto a quello conseguito nel 2007;
3. in caso che tale incremento sia inferiore all'indice ISTAT del costo della vita per il 2007 o nel caso in cui non si possa determinare un incremento con segno positivo, la base di calcolo definita per il 2007 sarà maggiorata del predetto indice ISTAT.

## 12 - ASSEGNO AZIENDALE ANNUALE <sup>2</sup>

Ai quadri direttivi di 3° e 4° livello ai quali sia stato attribuito un giudizio professionale di sintesi positivo, sarà erogato nel mese di luglio, a fronte degli impegni e delle prestazioni rese nell'anno precedente, il seguente importo "una tantum":

|                    |   |          |
|--------------------|---|----------|
| QD4 Direttore      | € | 1.700,00 |
| QD4 Condirettore   | € | 1.500,00 |
| QD4 Vice Direttore | € | 1.250,00 |
| QD4 Procuratore    | € | 1.250,00 |
| QD4                | € | 1.250,00 |
| QD3 ex Procuratore | € | 1.000,00 |
| QD3                | € | 1.000,00 |

Nel caso di assenza dal servizio, ad eccezione di ferie, festività soppresse, periodi di accertato ricovero ospedaliero e malattie di carattere oncologico, l'assegno aziendale verrà diviso per i giorni

<sup>2</sup> assegno previsto per gli ex funzionari dall'art. 14 del contratto integrativo aziendale 24.12.1997.

lavorativi dell'anno precedente e moltiplicato per i giorni di effettiva presenza sempre dell'anno precedente l'erogazione.

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello assunti in servizio nell'anno, il pagamento dei ratei spettanti avverrà dopo il superamento del periodo di prova se previsto.

La Cassa procederà al recupero delle somme eventualmente corrisposte in più, in base a quanto previsto nei commi precedenti, al termine dell'anno, mentre in caso di cessazione dal servizio nel corso dell'anno, il recupero stesso avverrà contestualmente al verificarsi dell'evento.

### 13 - MAGGIORI PRESTAZIONI DEI QUADRI DIRETTIVI

Ai sensi dell'art. 78 del ccnl 12.2.2005, le prestazioni dei quadri direttivi verranno dagli stessi rappresentate alla Cassa, all'inizio dell'anno successivo. La Cassa corrisponderà, nel mese di liquidazione della parte residua dell'ex premio di rendimento, un'apposita erogazione sulla base dei seguenti parametri:

| QUADRI DIRETTIVI 3° E 4° LIVELLO |           |            |
|----------------------------------|-----------|------------|
| ORE                              | IMPORTI   |            |
| da 80 a 120                      |           | € 1.400,00 |
| da 121 a 150                     | Ulteriori | € 600,00   |
| da 151 a 180                     | Ulteriori | € 200,00   |
| oltre 180                        | Ulteriori | € 400,00   |

| QUADRI DIRETTIVI 1° E 2° LIVELLO |           |          |
|----------------------------------|-----------|----------|
| ORE                              | IMPORTI   |          |
| da 80 a 120                      |           | € 700,00 |
| da 121 a 150                     | Ulteriori | € 400,00 |
| da 151 a 180                     | Ulteriori | € 400,00 |
| oltre 180                        | Ulteriori | € 400,00 |

### 14 - LAVORO STRAORDINARIO AUTISTI

Al personale che svolge mansioni di autista vengono considerate come prestazioni di lavoro straordinario:

- le ore eccedenti le 7,30;
- il periodo successivo alle ore 21 quando non coperto da indennità di trasferta o missione per il pernottamento.

### 15 - REPERIBILITÀ

Ai dipendenti ai quali l'Istituto chiedi di volta in volta la reperibilità, spetta:

- per ogni giorno di richiesta reperibilità vengono corrisposti i seguenti importi, ragguagliati ad una reperibilità di 24 ore:

⇒ per ciascun giorno feriale € 30,00;

⇒ per il sabato ed i giorni festivi € 40,00;

- il compenso per lavoro straordinario collegato alla reperibilità sarà pari alla durata dell'intervento, con un minimo pari ad un'ora di straordinario.

Circa la disponibilità, per ogni effettiva chiamata, vengono corrisposte € 25,00 oltre all'eventuale compenso per lavoro straordinario.

Le richieste di reperibilità dovranno essere organizzate (eventualmente attraverso apposite turnazioni) in modo tale che al dipendente, nei limiti del possibile, non possa essere chiesta la reperibilità per più di sette giorni continuativi e/o sette giorni al mese.

Le indennità in questione non sono valide ai fini del TFR, e di altri istituti aziendali in atto.

L'Istituto può chiedere di volta in volta ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello la reperibilità, in tal caso al QD verrà corrisposta la somma di € 55,00 per ogni giorno di richiesta di disponibilità e, nel caso di effettiva chiamata, verrà erogata oltre il rimborso delle eventuali spese di viaggio sostenute dal QD, una ulteriore somma di € 55,00.

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello si applica la previsione di cui all'art. 34 del ccnl 12.2.2005.

L'indennità in questione non è valida ai fini del TFR e di altri istituti aziendali in atto.

## 16 - TICKET MENSA

Al personale viene corrisposto un "ticket mensa" giornaliero di € 5,29.

Tale ticket competerà per le giornate di effettiva presenza compresi i permessi sindacali, i semifestivi e le assenze per il recupero della banca delle ore e per le trasferte comportanti l'erogazione di 1/3.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale saranno corrisposti 2 ticket ogni 3 giorni di presenza.

L'Istituto potrà affidare la gestione della prestazione in questione anche a terzi.

Il contributo di cui al presente articolo è escluso dal TFR e di ogni altra voce di trattamento economico aziendale in atto.

Il dipendente può optare, alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per l'erogazione del ticket, per l'inserimento in busta paga di un importo giornaliero il cui costo per l'azienda non può essere superiore a € 5,29 compresi gli oneri previdenziali.

L'opzione per il passaggio da busta paga a ticket potrà avvenire in qualsiasi mese dell'anno e decorrerà dal mese successivo a quello di riferimento.

La Cassa valuterà, congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali Aziendali, l'adeguamento del valore facciale del ticket mensa al limite fiscalmente tempo per tempo riconosciuto dalla normativa.

## 17 - INTERVENTI SOCIALI

In materia di interventi sociali e di sostegno alla famiglia le parti convengono che per i familiari diversamente abili conviventi a carico del lavoratore dipendente, verrà corrisposto un contributo annuo di € 1.000,00 per ciascun soggetto.

La Cassa concederà ai propri dipendenti dei permessi retribuiti a fronte dei seguenti motivi:

1. nascita di figli: 2 giorni;
2. decesso di genitori, coniuge e figli: 3 giorni;
3. decesso di fratelli e sorelle: 2 giorni;
4. decesso di ascendenti, suoceri, cognati, zii, nipoti e cugini: 1 giorno;
5. testimonianze giudiziali: il tempo necessario su certificazione dell'Autorità Giudiziaria;

## 18 - ANTICIPAZIONI TFR

In relazione alle anticipazioni sul T.F.R. previste dall'art. 2120 del codice civile le parti stabiliscono che le anticipazioni potranno essere concesse anche per le seguenti comprovate motivazioni:

- straordinaria manutenzione e/o restauro conservativo della prima casa di abitazione del dipendente anche se non contestuali all'acquisto;
- frequenza di master post laurea e per corsi di formazione professionale a titolo oneroso, per il dipendente stesso o per i figli;
- acquisto di azioni della CARIFAC SpA.

Le anticipazioni possono essere richieste anche più volte nel limite massimo del 70% del TFR tempo per tempo individualmente accantonato.

Quando stabilito dal presente articolo è operativo fin quando non diversamente stabilito con normativa INPS.

## 19 - PART-TIME

La Cassa favorirà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, tecniche e produttive, l'accoglimento delle richieste, giustificate da valide motivazioni personali, di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del personale inquadrato nelle aree professionali.

Ferma restando la normativa aziendale di cui alla circolare n. 139/2004, in caso di non accoglimento si procederà ad un confronto con le Organizzazioni Sindacali Aziendali, al termine del quale la Cassa assumerà la decisione definitiva.

## 20 - MOBILITA' DEL PERSONALE

La materia è regolata dalle norme del ccnl 12.2.2005, con le seguenti integrazioni aziendali:

### 20.1 - TRASFERTE E MISSIONI

Al personale inviato in trasferta o in missione verranno anticipate, se richiesto, le spese presunte, salvo conguaglio.

In caso di trasferta o missione in località distanti più di 25 Km. dalla sede di appartenenza di durata pari o superiore all'orario di lavoro tempo per tempo vigente (attualmente dalle ore 8,15 alle ore 16,45),

l'indennità sarà corrisposta in ragione di 2/3, nel caso in cui nel mese vengano raggiunti i 5 giorni contrattualmente previsti.

La misura del rimborso delle spese di viaggio con mezzo proprio, il cui uso deve essere preventivamente autorizzato, è pari attualmente:

autovetture diesel : ad € 0,35 al Km. per auto fino a 1600 cc.  
ad € 0,37 al Km. per auto oltre 1600 cc.

autovetture benzina: ad € 0,37 al Km. per auto fino a 1600 cc.  
ad € 0,40 al Km. per auto oltre 1600 cc.

Nel caso di frequenza a corsi aziendali o interaziendali di formazione, che si svolgano nel luogo di residenza o di lavoro del dipendente, non compete trattamento di diaria e trasferta.

### RACCOMANDAZIONE

Il personale inviato in trasferta o missione viene assicurato per eventuali danni subiti e/o provocati con il proprio automezzo (polizza kasko).

Le OOSS. invitano la Cassa ad estendere la polizza kasko completa di responsabilità civile verso terzi, cose, animali, conducente e mezzo del conducente per il percorso in itinere (casa-lavoro) e ritorno nonché in caso di missioni. Invitano inoltre la Cassa a valutare la possibilità di assumere in proprio l'importo dell'eventuale franchigia

### NOTA A VERBALE

Il trattamento di trasferta assorbe le ore di viaggio per raggiungere il posto di lavoro e viceversa (cfr. sentenza Corte di Cassazione 21.11.1985 n. 5745), ma non le ore di servizio prestate, durante la missione, oltre il normale orario di lavoro, che costituiscono prestazioni di lavoro straordinario a tutti gli effetti. Al personale inviato in trasferta o in missione spetta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, un'indennità giornaliera nella misura stabilita, per le singole categorie di appartenenza, dagli accordi nazionali.

### 20.2 - TRASFERIMENTI

Ferme restando le previsioni del ccnl, in ogni caso di trasferimento, sia di personale di dipendenza sia di uffici centrali, si conviene quanto segue:

- per i mutilati o invalidi per servizio o del lavoro e per gli invalidi civili si rimanda alle disposizioni di cui alla legge 104/1992;
- in caso di trasferimento a luogo di lavoro situato in comune diverso da quello ove è ubicato l'ufficio o la dipendenza presso cui il dipendente presta servizio e il trasferimento stesso riguardi dipendenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio presso l'Istituto, saranno preventivamente informati dalla direzione generale che terrà conto delle esigenze personali e di famiglia;
- in caso di trasferimento, la Cassa si impegna comunque a ricercare il consenso del lavoratore interessato anche attraverso colloqui individuali e/o apposite indagini conoscitive e a procedere, in ogni caso, secondo i seguenti criteri di priorità:
  - attenta valutazione della presenza nel nucleo familiare di figli minori, familiari diversamente abili, anziani che necessitino di assistenza o siano in condizioni particolari di salute;
  - motivi di salute personale del dipendente;
  - anzianità di servizio e anagrafica;

**20.3 - INDENNITA' DI PENDOLARISMO**

qualora il trasferimento, disposto ad iniziativa dell'Istituto, comporti una distanza dal domicilio (che deve intendersi il Comune dove abitualmente il dipendente vive, se diverso da quello di residenza) ed il nuovo posto di lavoro superiore ai 15 Km. di sola andata, la Cassa riconoscerà al lavoratore un rimborso chilometrico sulla base dei seguenti importi collegati alle fasce di percorrenza giornaliera di seguito specificate:

| DA       | A   | IMPORTO GIORNALIERO |
|----------|---|---------------------|
| 0        | 15  | 0                   |
| OLTRE 15 | 30  | 4,00                |
| OLTRE 30 | 45  | 6,50                |
| OLTRE 45 | 60  | 8,50                |
| OLTRE 60 | 75  | 10,50               |
| OLTRE 75 | INDENNITA' ONNICOMPRESIVA DA DEFINIRE CASO PER CASO SULLA BASE DELLA DESTINAZIONE EFFETTIVA<br>O<br>ALLOGGIO E RIMBORSO VIAGGI SETTIMANALI A/R CON MEZZI PUBBLICI |                     |

Il Personale neo assunto (con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con apprendistato professionalizzante) in caso di trasferimento, a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata, ha diritto all'indennità chilometrica di mobilità nella misura del:

- 50% per il primo anno di servizio;
- 75% per il secondo anno di servizio
- 100% a partire dal terzo anno.

L'indennità chilometrica di mobilità non spetta:

- per i Collaboratori che vengono assunti su posizioni specialistiche per le quali la prestazione deve essere obbligatoriamente resa in una determinata struttura aziendale;
- per i titolari di auto aziendali.

L'indennità chilometrica di mobilità è incompatibile con qualsiasi altra erogazione al medesimo titolo.

La distanza chilometrica, ai fini della determinazione della misura dell'indennità chilometrica di mobilità e di quant'altro previsto nel presente articolo, è calcolata con l'utilizzo del software **Microsoft AutoRoute** (nelle versioni costantemente aggiornate) in base al tragitto da centro a centro città.

L'indennità chilometrica di mobilità non spetta per ogni giorno di assenza dal servizio per qualsiasi motivo e la sua corresponsione cessa con il venir meno dei motivi per i quali era sorto il diritto all'erogazione.

**21 - DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MATERIA DI APPALTI**

Fra le OO.SS. firmatarie del presente accordo e la Cassa di Risparmio di Fabriano e Cupramontana S.p.A. si conviene, ferma restando la disciplina prevista dal ccnl tempo per tempo vigente, quanto segue:

- ◆ le OO.SS. consentono alla Cassa che la lavorazione degli effetti e degli assegni possa essere affidata a terzi purché società partecipate che applichino il ccnl del credito;

- ◆ la Cassa si impegna a mantenere in organico i dipendenti adibiti alle mansioni di cui sopra; inoltre si impegna ad una riqualificazione ed addestramento preventivo, se necessario, dei suddetti dipendenti in funzione della loro futura utilizzazione nell'ambito della Cassa. Gli eventuali programmi di formazione e/o addestramento saranno oggetto di preventiva comunicazione;
- ◆ le parti firmatarie convengono che, qualora si presentasse la necessità di affidamento a terzi di altri segmenti di lavoro, le stesse si incontreranno per esaminare le problematiche relative e definire ulteriori specifici accordi;
- ◆ i rappresentanti della Cassa di Risparmio, a seguito di espressa richiesta da parte delle OO.SS. firmatarie e nell'intento di pervenire alla conclusione dell'accordo, si impegnano a proporre agli Organi amministrativi della società partecipata, la partecipazione delle OO.SS. sottoscrittrici alla definizione del trattamento contrattuale dei dipendenti della società partecipata.

## 22 - VALUTAZIONE DEL LAVORATORE/LAVORATRICE - RICORSI

Il dipendente che ritenesse il giudizio professionale complessivo assegnato non rispondente alla prestazione svolta potrà presentare ricorso ai sensi dell'art. 66 del ccnl 12.2.2005.

## 23 - UNIFORMI

L'Istituto potrà fornire al personale subalterno ed ausiliario le uniformi invernali ed estive secondo le dotazioni da stabilirsi di volta in volta. In tal caso al personale in questione è fatto obbligo di utilizzare in servizio il vestiario fornito.

## 24 - POLIZZA SANITARIA

La Cassa provvede all'iscrizione di tutti i propri Collaboratori con contratto a tempo indeterminato e con apprendistato professionalizzante alla polizza sanitaria CASPIE per un importo annuo di € 310,00.

**RACCOMANDAZIONE delle OO.SS.**

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo invitano la Cassa ad estendere la copertura della polizza sanitaria CASPIE anche al personale assunto a tempo determinato.

## 25 - SICUREZZA

La Cassa, attraverso una specifica indagine, predisporrà interventi per il miglioramento della luminosità delle postazioni di lavoro.

La Cassa provvederà a sottoporre a visita oculista biennale, su loro richiesta, i dipendenti addetti all'uso di videoterminali.

Al responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, qualora l'incarico sia affidato ad un Collaboratore interno alla Cassa, verrà mensilmente corrisposta, per 12 mensilità, una indennità di mansione di € 130,00 mensili. L'indennità in questione non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e della parte residua dell'ex premio di rendimento.

La Cassa potrà comunque affidare a soggetti esterni qualificati la responsabilità del servizio.

La Cassa valuterà l'opportunità di garantire un servizio di vigilanza, nei periodi dell'anno statisticamente più pericolosi, presso le filiali più esposte al rischio rapina.

## 26 - TUTELA CONDIZIONI I IGENICO-SANITARIE AMBIENTE DI LAVORO

Monitoraggio annuale della situazione della lana di vetro presente nelle filiali e nella Sede ed impegno a comunicare ogni anno alle OO.SS. quanto rilevato dalle ditte incaricate del medesimo.

Le OO.SS. e la Cassa si incontreranno, a richiesta di una delle due parti ne ravvisi la necessità, per valutare le problematiche connesse ad eventuali nocività, concernenti sia le lavorazioni sia gli ambienti di lavoro allo scopo di attivare, in via preventiva, gli interventi che si renderanno necessari.

**RACCOMANDAZIONE 1** La Cassa si impegna ad intervenire allo scopo di rimuovere cause di accertata nocività.

**RACCOMANDAZIONE 2** La Cassa per quanto riguarda i sistemi di condizionamento/riscaldamento provvederà ad affidare la manutenzione degli stessi a ditte specializzate residenti nelle zone in cui sono presenti le diverse unità operative, al fine di garantire la tempestività degli eventuali interventi.

La Cassa fornirà preventiva informativa alle OO.SS. circa gli interventi in proposito previsti.

## 27 - CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA' GENERAZIONALE

Sulla base delle previsioni contenute nell'Appendice 2 del ccnl 12.2.2005, la contribuzione datoriale per gli iscritti alla previdenza complementare aziendale verrà aumentata di un'aliquota pari all'1%.

Pertanto la percentuale di contribuzione prevista all'art. 6 punti 2 e 3, alinea a) dell'Allegato A del Regolamento del Fondo di previdenza complementare aziendale deve intendersi modificata dal 2% al 3% in favore dei dipendenti iscritti al Fondo e assunti successivamente al 19 dicembre 1994 (nuovi iscritti).

Agli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante è consentita l'iscrizione al Fondo Aziendale di Previdenza Complementare con contribuzioni a carico datoriale e dell'iscritto stesso.

Gli assunti con contratto a tempo determinato possono iscriversi al Fondo Aziendale di Previdenza Complementare con contribuzione a carico dell'iscritto, ma con esclusione di quella della Cassa.

## 28 - SUCCESSIONE DI CONTRATTI - CLAUSOLA ABROGATIVA

Il presente accordo abroga tutte le disposizioni aziendali in vigore per effetto di precedenti contratti, accordi, regolamenti, deliberazioni i cui argomenti siano disciplinati nel presente contratto integrativo aziendale ed esclude l'applicazione di qualsiasi uso e consuetudine locale.

Per quanto non regolato dal presente accordo, valgono le norme del ccnl vigente.

## 29 - APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente accordo aziendale si applica al personale in servizio alla data di stipula ed a quello successivamente assunto.

Le norme contenute nel presente accordo aziendale decorrono dalla stipula, salvo le diverse decorrenze specificate nelle singole norme.

|  |    |
|--|----|
| <b>CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE</b> .....   | 1  |
| 1 - CATEGORIE DEL PERSONALE.....   | 1  |
| 2 - CLASSIFICAZIONE DELLA RETE.....  | 1  |
| 3 - INDENNITA' DI REGGENZA UNITA' DI RETE.....   | 4  |
| 4 - INDENNITA' DI REGGENZA UFFICI CENTRALI.....  | 4  |
| 5 - INDENNITÀ DI RISCHIO.....  | 5  |
| 6 - INDENNITÀ AUTISTA.....   | 5  |
| 7 - AUTOMATISMI ECONOMICI E DI CARRIERA.....   | 5  |
| 7.1 - 3° AREA PROFESSIONALE.....   | 5  |
| 7.2 - 2° AREA PROFESSIONALE 3° LIVELLO RETRIBUTIVO.....  | 6  |
| 7.3 - 2° AREA PROFESSIONALE 1° E 2° LIVELLO RETRIBUTIVO - EX PERSONALE SUBALTERNO.....                                 | 6  |
| 7.4 - 1° AREA PROFESSIONALE LIVELLO RETRIBUTIVO UNICO E 2° AREA PROFESSIONALE 1° LIVELLO RETRIBUTIVO (EX OPERAIO)..... | 6  |
| 7.5 - OPERAI SPECIALIZZATI.....  | 7  |
| 8 - PREMIO DI ANZIANITÀ.....   | 7  |
| 9 - PREMIO NATALITÀ E NUZIALITÀ.....   | 7  |
| 10 - PARTE RESIDUA EX PREMIO DI RENDIMENTO.....  | 7  |
| 11 - PREMIO AZIENDALE.....   | 7  |
| 12 - ASSEGNO AZIENDALE ANNUALE.....  | 8  |
| 13 - MAGGIORI PRESTAZIONI DEI QUADRI DIRETTIVI.....  | 9  |
| 14 - LAVORO STRAORDINARIO AUTISTI.....   | 9  |
| 15 - REPERIBILITÀ.....   | 9  |
| 16 - TICKET MENSA.....   | 10 |
| 17 - INTERVENTI SOCIALI.....   | 11 |
| 18 - ANTICIPAZIONI TFR.....  | 11 |
| 19 - PART-TIME.....  | 11 |
| 20 - MOBILITÀ DEL PERSONALE.....   | 11 |
| 20.1 - TRASFERTE E MISSIONI.....   | 11 |
| RACCOMANDAZIONE.....   | 12 |
| NOTA A VERBALE.....  | 12 |
| 20.2 - TRASFERIMENTI.....  | 12 |
| 20.3 - INDENNITÀ DI PENDOLARISMO.....  | 13 |
| 21 - DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MATERIA DI APPALTI.....  | 13 |
| 22 - VALUTAZIONE DEL LAVORATORE/LAVORATRICE - RICORSI.....   | 14 |
| 23 - UNIFORMI.....   | 14 |
| 24 - POLIZZA SANITARIA.....  | 14 |
| 25 - SICUREZZA.....  | 14 |
| 26 - TUTELA CONDIZIONI IGIENICO-SANITARIE AMBIENTE DI LAVORO.....  | 15 |
| RACCOMANDAZIONE 1.....   | 15 |
| RACCOMANDAZIONE 2.....   | 15 |
| 27 - CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ GENERAZIONALE.....  | 15 |
| 28 - SUCCESSIONE DI CONTRATTI - CLAUSOLA ABROGATIVA.....   | 15 |
| 29 - APPLICAZIONE E DECORRENZA.....  | 15 |

*(Large diagonal watermark: CASSA RISPARMIO FABRIANO E CUPRAMONTANA)*

*(Handwritten signatures and initials)*