

**ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
Per i quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali
della Banca di Sassari**

Il giorno 11 del mese di Giugno 2007, in Sassari

tra la BANCA DI SASSARI, rappresentata dai Signori:
Ferdinando Coppola , Giovanna Sgarella, Maria Carmela Pitzorno

e

la Delegazione sindacale FALCRI - CSS rappresentata dai Signori:
Angelo Marras, Danilo Monaro, Vito Pace, Giuseppe Oggiano, Carlo Ferrara

In relazione a quanto previsto dal cap. III del CCNL del 12/2/2005, hanno convenuto di stipulare il seguente Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale

INQUADRAMENTI

Art. 1 Inquadramenti Direzione Generale

Atteso che l'individuazione degli inquadramenti dei Quadri Direttivi relativamente al Terzo e Quarto livello avverrà nell'ambito della procedura prevista dall'art. 73 del vigente CCNL , l'Azienda – al solo fine di dare completezza all'organigramma della Banca – fornisce già in questa sede, nell'articolazione riportata di seguito , la indicazione su come intende definire gli inquadramenti dei Responsabili dei Servizi:

- a) saranno inquadrati fra il terzo e il quarto livello dei Q.D. i Responsabili dei Servizi elencati in organigramma sotto l'Area Servizi e l'Area Affari;
- b) ai Responsabili dei Servizi c.d. in Staff e di talune unità della Divisione Consumer , pur restando sempre nell'area quadri , potranno essere attribuiti anche livelli di inquadramento inferiore al terzo, salvo quelle figure che l'Azienda andrà ad individuare come ruoli chiave.

Fermo restando quanto precede, si riporta la seguente tabella di riferimento:

Responsabile Servizio –	fino a 4 risorse	Quadro 1°L	
	con 5 risorse	Quadro 2°L	
	con 6 risorse	Quadro 3°L	®
	con 7 e + risorse	Quadro 4°L	®
Responsabile Ufficio -	fino a 4 risorse	3^A 4°L	
	con 5 risorse	Quadro 1°L	

Vicario ove previsto dall'Organigramma ovvero nel caso di futura istituzione

Vice Resp.di Servizio	fino a 5 risorse	3^ A.4°L
	con 6 risorse e +	Quadro 1°L

Nota – ® - Vedasi Regolamento sui Quadri Direttivi

Art. 2 Inquadramenti Rete

Fermo restando che il Responsabile di Dipendenza a piena operatività deve avere l'inquadramento minimo di 3^A A 4^oL. si riporta qui la tabella di riferimento:

	Responsabile	VICE	COADIUTORE
con almeno 3 elementi	QD1	3 ^A A 3 ^L 3 ^A A 4 ^o L dopo 3 anni nel ruolo	
da 5 a 7 elementi	QD2	3 ^A A 4 ^o L	3 ^A 3 ^L
da 8 a 9 elementi	QD3	3 ^A A 4 ^o L	3 ^A 3 ^L
da 10 a 11 elementi	QD4	QD1	3 ^A 3 ^L
da 12 a 13 elementi	QD4	QD1	3 ^A 4 ^L
		QD2 dopo 2 anni nel ruolo	3 ^A 3 ^L
da 14 a 20 elementi	QD4	QD2	3 ^A 4 ^L
			3 ^A 3 ^L
oltre 21 elementi	QD4	QD2	3 ^A 4 ^L
			3 ^A 4 ^L

Gli inquadramenti di cui sopra (Direzione Generale/Rete) troveranno attuazione a decorrere dal mese successivo a quello di approvazione del CIA. Qualora si tratti di inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi, la maturazione diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di 5 mesi.

Art. 3 **Inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi**

Viene riconosciuto l'inquadramento nei Quadri Direttivi di 1° Livello retributivo alle seguenti figure professionali:

Addetto Controllo di Gestione

A colui che in stretta collaborazione con il responsabile, svolge con elevato livello di autonomia ed in via continuativa e prevalente, da almeno 2 anni, le seguenti mansioni:

- l'analisi e lo studio dei dati previsti dalle varie procedure in collegamento con i servizi produttori dei flussi dei dati stessi;
- l'elaborazione e preparazione dei successivi interventi gestionali dell'Ufficio;
- l'analisi e lo studio di fattibilità nell'introduzione di varianti tecniche e di nuove procedure;
- interventi diretti nelle variazioni di metodologie di definizione dei dati di lavoro;
- concorso nella predisposizione dei budget, riscontro con rapporti statistici e verifica con altri elementi di base aziendali ed extra aziendali (analisi storica dei dati, valutazioni previsionali, definizione dei target, ecc.);
- eventuale partecipazione agli incontri con le Società di revisione organizzativa aziendale per l'individuazione dei piani di lavoro;
- coordinamento e controllo dell'attività di altri eventuali addetti.

Addetto Linee di prodotto/Marketing

A colui che in possesso di elevate competenze professionali, acquisite attraverso specifica e positiva esperienza nel comparto, da almeno 4 anni, sia incaricato di coordinare gruppi di lavoro, ovvero sia nominato Referente di progetti e che, con alto livello di autonomia, sviluppi nuovi prodotti/servizi, facilitandone la diffusione nella Rete Commerciale/Banche del Gruppo, fornendo consulenza alla struttura, predisponendo la normativa/informativa di riferimento e collaborando/supportando tutte le attività formative in materia.

Addetto trasparenza

A colui che, ricevuto formale incarico di Referente Aziendale per la trasparenza da parte dell'Organo Deliberante, assicuri il coordinamento tra le funzioni aziendali interessate, verifichi la piena coerenza tra le informazioni riportate nei fogli informativi, i contenuti dei contratti, la disciplina operativa di riferimento e l'applicazione della medesima da parte della Filiale, autorizzi il rilascio in produzione di nuovi servizi/prodotti dopo averne verificato la regolarità per quanto riguarda la trasparenza, presidi la puntuale applicazione presso le Filiali, sia in funzione dei verbali ispettivi in materia di trasparenza, sia attraverso visite consulenziali presso le Filiali.

Addetto crediti speciali

A colui che, in possesso di elevata professionalità nel comparto, da almeno 4 anni, provveda in completa autonomia alla valutazione di diversi strumenti finanziari/programmi di investimento, provveda all'esame di finanziamenti/mutui di maggiore complessità ed importanza, fornisca consulenza specialistica al cliente interno ed esterno e coordini l'attività di altri collaboratori. Elabori con alto livello di autonomia la normativa/modulistica/informativa di riferimento, curando i relativi aggiornamenti e procedendo di concerto con il Servizio Organizzazione alla sua emanazione.

Addetto Servizio Finanza

A colui che, in possesso di elevate competenze professionali, acquisite attraverso specifica e positiva esperienza, in via continuativa e prevalente, da almeno due anni, curi il presidio, il monitoraggio e la gestione delle attività di riferimento, esegua con elevata autonomia tutti gli adempimenti del comparto, elabori ed aggiorni la normativa/informativa in materia. Fornisca la necessaria assistenza a tutte le Unità aziendali in materia di consulenza sugli investimenti mobiliari/finanziamenti in valuta estera richiesti dalla clientela e partecipi alla formazione/addestramento di altri addetti.

Addetto Bilancio

A colui che in stretta collaborazione con il responsabile dell'Ufficio Bilancio, coordinando l'attività di altri collaboratori, curi, in via continuativa da almeno due anni, la stesura dei prospetti di Stato Patrimoniale e di Conto Economico e, con elevata autonomia, rediga almeno una delle parti principali della Nota Integrativa. Cura altresì le scritture di Bilancio e la redazione del Conto Economico mensile attraverso l'estrapolazione dei dati contabili e/o valutando di iniziativa la congrua misura delle poste previsionali.

Nota a Verbale

Come prima applicazione, gli inquadramenti delle suddette figure, troveranno attuazione allo scadere del quinto mese successivo alla data di stipula del presente C.I.A. , una volta verificata la sussistenza dei requisiti previsti.

Art.4 **Borse di Studio**

1. Ai figli o alle persone equiparate – a carico dei dipendenti secondo il criterio seguito per la corresponsione degli assegni familiari – iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di istruzione secondaria di primo e secondo grado e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, vengono annualmente corrisposte provvidenze nelle misure e alle condizioni seguenti:

- a) € 150,00 in occasione della iscrizione alla prima elementare ;
- b) € 150,00 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado ;
- c) € 200,00 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado ;
- d) € 400,00 agli studenti universitari.

Per gli studenti delle scuole di istruzione secondaria di secondo grado e universitari che, in assenza di istituti del tipo prescelto nel luogo di residenza della famiglia, frequentino corsi di studio in località diversa è prevista una integrazione rispettivamente di € 55,00 e di € 83,00.

Per i figli iscritti al primo anno di corso accademico è prevista l'erogazione anticipata di una quota pari a € 120,00 entro il mese di dicembre dell'anno di iscrizione, con conguaglio della differenza nel mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico.

2. Le provvidenze di cui sopra, che non possono essere corrisposte per un numero di anni superiore alla durata del corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria, spettano:

- agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo e secondo grado che abbiano superato l'anno scolastico di riferimento;
- agli studenti universitari che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento;

3. Sono ammessi a fruire dei premi in oggetto anche i figli a carico del coniuge del dipendente – secondo i criteri suesposti – a condizione che non beneficino di provvidenze analoghe.

Le borse di studio vengono corrisposte entro il mese di ottobre di ogni anno subordinatamente alla esibizione, da parte degli interessati, della documentazione richiesta (iscrizione/promozione).

E', inoltre, previsto- per una sola volta- un premio aggiuntivo di € 300,00 al conseguimento del diploma di scuola media superiore , a condizione che venga conseguito con un punteggio di almeno 83/100 e di € 500,00 al conseguimento della laurea, a condizione che venga conseguito con un punteggio di almeno 100/110.

Le nuove misure decorrono dall'anno scolastico 2006/2007 e per l'Anno Accademico in corso (1 ottobre 2006/ 28 febbraio 2008)

Art. 5
Provvidenze a favore dei figli portatori di handicap

Al fine di agevolare l'inserimento scolastico presso le normali scuole, pubbliche o private, di ogni ordine e grado (compresi gli asili nido) dei figli o persone equiparate, fiscalmente a carico del dipendente, che siano portatori di handicap (nell'accezione di cui all'art.3 della L.5/02/92 n.104 e riconosciuti tali secondo le modalità previste dall'art.4 della L.5/02/92, n.104), verrà riconosciuto un importo pari a € 1655,00. Tale provvidenza verrà corrisposta annualmente, previa presentazione del certificato di iscrizione scolastica e della documentazione rilasciata dall'apposita Commissione.

Art. 6
Premio di Fedeltà

- a) al 25°anno di servizio presso questa Azienda si riconosce ad ogni lavoratore un premio una tantum pari a € 1.500,00 lorde.

- b) all'atto di risoluzione del rapporto di lavoro con almeno trenta anni di servizio prestato presso la Banca di Sassari S.p.A., che non sia determinata da dimissioni (fatta eccezione per i dimissionari con immediato diritto al trattamento di pensione che abbiano avanzato all'I.N.P.S la relativa domanda) o licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo –verrà corrisposto un bonus di fine rapporto nella misura dell' 8% della retribuzione annua lorda relativa all'anno precedente sulle voci base di retribuzione mensile, con esclusione di indennità di rischio, diarie e rimborsi vari.

Art. 7
Contributo Vacanze Estive

A ciascuno dei figli del personale già in servizio alla stipula del presente CIA e ai figli dei dipendenti assunti entro la data di rinnovo del presente CIA, in scadenza il 31/12/2007, viene annualmente corrisposto nel mese di giugno e fino al compimento del 16°anno di età, un contributo vacanze di € 200,00. Il contributo verrà riconosciuto per i figli nati entro il 30 giugno dell'anno cui si riferisce il beneficio stesso.

NOTA

Per il solo anno 2007 tale contributo sarà erogato entro il mese di Settembre

Art. 8 Nucleo Di Manovra

Il nucleo di manovra , istituito presso la Direzione Generale, non sarà utilizzato per coprire stabili carenze di organico. La Banca si impegna a tenere adeguato il numero degli addetti. Entro il primo trimestre di ciascun anno la Banca comunica alle OO.SS. il numero degli addetti al nucleo di manovra, così come qualsiasi variazione in corso d'anno. L'adibizione è su base volontaria, con il riconoscimento della missione senza l'applicazione della franchigia dei primi 4 giorni di cui al CCNL. L'Azienda si impegna ad accogliere la domanda di adibizione ad altro incarico, dopo otto anni di permanenza nel nucleo, entro sei mesi dalla data di richiesta.

Dopo 2 anni di adibizione al nucleo di manovra viene riconosciuto un assegno mensile- per dodici mensilità- pari a € 150,00. Tale importo viene riconosciuto al personale con inquadramento fino al 3° Livello della 3^ Area. L'assegno resta assorbito fino a concorrenza nel caso di promozione al 4° Livello della 3^ Area , ovvero in presenza di pari trattamento economico e cesserà con l'uscita dal Nucleo di manovra.

Art. 9 Indennità di Rischio

Ai cassieri delle Filiali è riconosciuta l'indennità di rischio per le piazze di prima categoria.

Art.10 Avvicendamenti

La Banca si adopererà per favorire le rotazioni dei dipendenti, soprattutto di più recente assunzione, nelle mansioni e nei servizi, in tempi più contenuti rispetto alle previsioni dell'art.88 CCNL 12 Febbraio 2005. Compatibilmente con le esigenze operative ed organizzative dell'Azienda, nonché delle attitudini del dipendente, le richieste degli interessati potranno essere esaudite entro un anno dal ricevimento della comunicazione scritta. Qualora le richieste avanzate nei termini sopra indicati non trovino accoglimento, il caso costituirà oggetto di confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Nota a Verbale

L'Azienda, a richiesta, degli interessati, destinerà ad altra mansione gli autisti che abbiano superato il 55°anno di età.

Art. 11 Automatismi

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nel CCNL del 19 dicembre 1994 (articoli 117-118-119), fermo restando il termine di maturazione **di cui all'art.10 CIA 28/12/88.**

Art. 12
Premio Aziendale

A partire dall'erogazione relativa all' esercizio 2006 il Premio Aziendale viene così determinato:

Indicatore A1 :

raccolta diretta da clientela (Voci 20 e 30)+raccolta indiretta+impieghi a clientela(Voce70)
-----x 0,008%
Numero dipendenti

Il numeratore è rappresentato dalla semisomma tra i dati relativi al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno, il denominatore è identificato nel n° medio dei dipendenti;

Indicatore A2 :

Ricavi netti da servizi (voce 60 C.E.)
-----x 1,50%
Numero dipendenti (come sopra)

Indicatore B :

Utile Netto d'esercizio
-----x 3%
Numero dipendenti (come sopra)

Indicatore C (obiettivi)

Sub C1 e Sub C2 : una somma base di Euro 400,00 da incrementare sulla scorta dei parametri di cui all'allegato A (come da proposta aziendale).

Le OO.SS., in considerazione delle pressanti richieste formulate al tavolo dalla controparte aziendale, solo ed esclusivamente per l'esercizio 2006, erogazione del 2007, preso atto dell'aggravio di oneri, convengono sull'opportunità di consentire all'Azienda un tetto di spesa media pro-capite che si attesti su 1.580,00 Euro, da parametrare sulla base della scala parametrica di cui alla Circolare ABI n.59 del 2005. Tale opportunità non sarà produttiva qualora l'Utile Netto dell'esercizio sia superiore del 20% di quanto attualmente è nelle aspettative dell'azienda (raddoppio dell'Utile netto al 30 giugno 2006).

Nell'incontro annuale di verifica per la identificazione dei dati sui quali applicare la formula sopra determinata, verranno anche valutati gli eventuali minori oneri che potranno scaturire dalla distribuzione del premio aziendale su un numero di dipendenti inferiore rispetto a quello utilizzato per il calcolo dell'accantonamento di bilancio.

Si definiscono inoltre i seguenti punti:

- Per quanto riguarda l'indicatore C ciascuno dei due sub-indicatori (C1 e C2) concorre disgiuntamente alla determinazione dell'ammontare della quota di premio attinente agli obiettivi.
- In ordine all'indicatore C2 si precisa che le voci in esso contenute entrano a far parte per la semisomma tra i dati relativi al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno.
- Il livello medio preso a riferimento nella scala parametrica è quello del livello più basso, fra i due più vicini al dato scaturente dalla media ponderata, ottenuta con il seguente calcolo:
parametro livello x n° dipendenti collocati in ciascun livello- relativa sommatoria
diviso il numero degli aventi diritto.
- Il premio aziendale sarà erogato nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza
- Gli importi liquidati a titolo di premio aziendale non sono computabili ai fini del trattamento di fine rapporto e della contribuzione PREVIBANK.
- Il presente Accordo si applica al personale in servizio nell'anno di riferimento, in proporzione ai mesi di servizio prestati e sulla base dell'inquadramento risultante al 31 Dicembre dello stesso anno, ovvero ricoperto al momento della cessazione.
- Relativamente a coloro che sono cessati beneficiando di un incentivo all'esodo, il Premio non sarà erogato per la frazione dell'anno in cui è avvenuta la cessazione.
- Restano in ogni caso esclusi dall'erogazione i dipendenti cessati dal servizio per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.
- Restano, altresì, esclusi dall'erogazione i dipendenti cessati dal servizio per dimissioni, qualora siano stati riscontrati atti di infedeltà e/o irregolarità a carico del dipendente di gravità tale da comportare, in costanza di rapporto di lavoro, il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.
- Il premio aziendale non sarà erogato in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo. Restano altresì ferme le condizioni tutte previste dall'art. 41 del CCNL 12 febbraio 2005 ai commi 7, 8 e 9.

Nota a verbale

Nel mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento le parti si incontreranno per prendere atto dei dati di Bilancio

Allegati:

Tabella – Quote Indicatore C

Tabella Parametrica

ALLEGATO A)**TABELLA PREMIO AZIENDALE - QUOTA INDICATORE C**

(Misurazione incrementi biennio precedente rispetto esercizio di riferimento)

QUOTA BASE € 400,00 PER INCREMENTO SUPERIORE A 2,50%

AUMENTO TRA 2,50 e 7,50%	AUMENTO TRA IL 7,50% E 15% MAGGIORAZIONE 30% SU QUOTA BASE	AUMENTO TRA 15% E IL 20% MAGGIORAZIONE 50% SU QUOTA BASE	AUMENTO SUPER.AL 20% MAGGIORAZIONE 100%
€ 400	€ 520	€ 600	€ 800

LA QUOTA NON SI EROGA SE L'INCREMENTO RISULTA INFERIORE AL 2,50%

LA QUOTA SI INTENDE RIPARTITA AL 50% FRA GLI ELEMENTI C1 E C2

Elementi di raffronto:**Indicatore C1 - somma algebrica delle seguenti Voci**

Voce 120 (marg.intermediazione)

Voce 150 (spese amministrative)

Voce 190 (altri oneri/proventi di gestione)

Totale diviso N° medio dipendenti

Indicatore C2

Voce 20 (Raccolta Diretta)

Voce 30 (Raccolta con Titoli)

Voce 70 (Impieghi a clientela)

Raccolta Indiretta

Totale diviso N° medio dipendenti

**ALLEGATO B)
SCALA PARAMETRALE**

Inquadramento	parametro inquadramento
2^ Area Professionale 1° Livello	107
2^ Area Professionale 2° Livello	110
2^ Area Professionale 3° Livello	113
3^ Area Professionale 1° Livello	120
3^ Area Professionale 2° Livello	127
3^ Area Professionale 3° Livello	134,55
3^ Area Professionale 4° Livello	144,75
Quadro Direttivo 1° Livello	165,2
Quadro Direttivo 2° Livello	175,7
Quadro Direttivo 3° Livello	196,8
Quadro Direttivo 4° Livello	232,56

Parametro medio di riferimento per Premio 2006 = 144,75

Art. 13

Quota Ex Premio di Rendimento

Per quanto concerne la quota extra-standard della voce Ex Premio di rendimento (art. 14 CIA 28/12/88) si fa riferimento agli Accordi del 6/6/2000 e del 19/3/2001.

Art. 14 Sicurezza del lavoro

L'Azienda provvede ad informare i dipendenti riguardo alle modalità da seguire in caso di eventuale forzato abbandono dei locali a causa di eventi calamitosi (incendi, terremoti, ecc.), con aggiornamenti in caso di variazioni delle modalità stesse, per effetto di ristrutturazioni o diversa dislocazione delle vie di fuga od altro.

L'Azienda, ai fini della tutela della sicurezza dei lavoratori e della clientela, si impegna ad assicurare presso le succursali le seguenti misure di difesa:

- blindatura esterna della Filiale;
- installazione di telecamere a circuito chiuso all'interno, nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970;

nonché, alternativamente tra di loro in relazione alle caratteristiche dei locali della Filiale medesima:

- installazione di ingressi protetti, dotati di metaldetector;
- installazione di porta in cristalli antiproiettile, con apertura alternata (c.d. doppio consenso);
- vigilanza armata esterna ;

Nella predisposizione delle misure di sicurezza, l'Azienda terrà conto della rischiosità delle singole filiali e delle relative piazze e adeguerà le stesse agli sviluppi delle tecnologie del settore.

Allo scopo di ricercare le forme più idonee per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, l'Azienda prenderà in considerazione anche le proposte che le Rappresentanze Sindacali Aziendali avessero ad avanzare al riguardo nell'intento di pervenire a soluzioni anche diversificate eventualmente con adozione anche di più misure di sicurezza tra quelle sopra elencate in rapporto alle varie situazioni ambientali, alle contingenti esigenze di tempo ed alle opportune misure di riservatezza dei provvedimenti da adottarsi.

L'Azienda dovrà comunicare tempestivamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, tutte le innovazioni riguardanti la sicurezza del lavoro.

L'Azienda si assumerà direttamente gli oneri delle cure mediche specialistiche o per terapie riabilitative, fino alla cessazione dal servizio, per il lavoratore colpito in servizio da eventi criminosi, eventualmente non previste nelle prestazioni degli Enti assistenziali oppure previste parzialmente con esborsi a carico dell'assistito, e ciò fino a quando tali oneri saranno assunti interamente dagli Organismi sanitari competenti.

L'Azienda coprirà le spese per cure, viaggi e soggiorno sostenute dal dipendente suddetto presso Istituti di Cura situati fuori dal territorio nazionale semprechè sussista temporaneamente un parziale rimborso delle spese per le prestazioni sanitarie da parte del Servizio Sanitario Nazionale.

L'intervento dell'Azienda è escluso ove le spese risultino rimborsate attraverso polizze assicurative.

L'Azienda accetterà e predisporrà per il trasferimento dei dipendenti in parola entro sei mesi dall'eventuale richiesta.

Gli eventuali danni a cose o furti, che i dipendenti avessero a subire durante il verificarsi di atti criminosi verso la Banca, saranno risarciti dall'Azienda fino al limite massimo di € 800,00.

Nota a verbale

- Le Parti si impegnano ad avviare la procedura per indire, alla scadenza naturale (gennaio 2008) le nuove elezioni per i rappresentanti RLS a norma della L.626/1994, contestualmente, si impegnano a procedere alla sottoscrizione del "Protocollo sull'agibilità" degli RLS in Azienda.

Art. 15 Ammanchi e Falsi

Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da non poter essere identificata attraverso le apparecchiature o mezzi di riconoscimento di cui sono dotate le Filiali.

Per la corretta applicazione di quanto enunciato sopra l'Azienda introdurrà delle modifiche all'attuale iter operativo previsto per le banconote sospette di falsità e provvederà alla nomina di 1 persona per la zona nord Sardegna ed 1 per la zona sud, con il compito di effettuare un nuovo controllo della banconota rilevata dal Service attraverso una delle apposite macchine di riscontro dei falsi di cui sono dotati i cassieri. Su precisa richiesta dell'interessato la banconota sospetta di falsità può essere riscontrata anche dalla stessa macchina in dotazione al dipendente.

Qualora la macchina non riscontri il falso, la banca si farà carico della banconota.

Le persone incaricate dalla Banca per le suddette verifiche avranno anche il compito di visionare i filmati presso i Service negli eventuali casi di contestazione derivanti da dubbia attribuzione delle mazzette.

Nota a verbale :

- Le OO.SS. a richiesta e con congruo preavviso potranno effettuare delle verifiche anche estemporanee presso i Service
- Annualmente la Banca provvederà a comunicare alle OO.SS. i nominativi dei dipendenti incaricati delle verifiche
- Gli attuali sospesi per banconote sospette di falsità, non avendo seguito l'iter di cui sopra, resteranno a carico dell'Azienda.

Art.16

Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

Per la disciplina della materia si richiamano le norme del D.Lgs. 19/9/1994 n.626 e successive modificazioni e integrazioni.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 della Legge 20 maggio 1970 n.300, le Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente contratto hanno facoltà di promuovere, unitariamente, sopralluoghi presso le unità produttive, con la partecipazione di tecnici qualificati di loro fiducia- facenti parte di organismi pubblici specializzati- per rilevazioni sulle condizioni igienico –sanitarie negli ambienti di lavoro e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Tali sopralluoghi si effettueranno secondo le modalità da concordare di volta in volta fra le Rappresentanze Sindacali Aziendali e la Direzione Generale, alla quale dovranno essere preventivamente comunicati i nominativi degli anzidetti tecnici qualificati incaricati per i sopralluoghi medesimi.

Alle assemblee del Personale indette a norma dell'art.5 della Convenzione per i diritti e le relazioni sindacali del 18 giugno 1970 e successive modificazioni e integrazioni quando si discuta di tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori, possono anche partecipare i tecnici sopra menzionati, i cui nominativi saranno dalle stesse Rappresentanze Sindacali Aziendali preventivamente comunicati alla Direzione aziendale. Durante i sopralluoghi di cui al primo e al secondo comma del presente articolo i tecnici potranno intrattenere i lavoratori senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Previa consultazione del medico competente ai fini del D.lgs.626/94 la Banca farà sottoporre a visita di controllo, a proprie spese, presso Istituti pubblici specializzati, quei lavoratori che dovessero richiederlo in relazione a particolari condizioni dell'ambiente di lavoro.

Il lavoratore addetto in via esclusiva e continuativa ai video terminali, dopo due ore di tale utilizzo, può interrompere l'adibizione per un periodo di ¼ d'ora.

Per la definizione di "video terminale" si fa riferimento alla nozione risultante dall'art.51 del D.Lgs.19/9/1994 n.626.

A richiesta delle interessate non verranno adibite all'uso permanente dei video terminali le lavoratrici durante il periodo di gravidanza che presentino idonea certificazione sanitaria con riferimento al D.Lgs.19/9/1994 n.626.

Dichiarazione Dell'azienda

L'Azienda mette in dotazione alle proprie Succursali una attrezzatura di pronto soccorso adeguata alle relative esigenze; l'attrezzatura sarà collocata in ambienti facilmente accessibili a tutti gli addetti.

L'Azienda si impegna a rifornirsi di modulistica in carta chimica solo presso quelle ditte che forniscano documentazione rilasciata dall'Ente competente da cui risulti la non tossicità dei prodotti impiegati e l'assenza di rischio per la salute di chi utilizza tale modulistica in via sistematica.

Art.17 Innovazioni Tecnologiche

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino l'esercizio di mansioni per le quali non si renda possibile un preciso inquadramento nelle aree professionali o nei quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo sulla base del presente CIA , nonché del CCNL 12/2/2005, l'argomento formerà oggetto di esame in sede aziendale, anche in vigenza dei contratti medesimi, per la definizione delle questioni relative.

Le intese raggiunte si considerano inserite nel contratto integrativo aziendale.

Qualora l'Azienda decida di procedere a rilevanti ristrutturazioni ambientali e tecnologiche, si impegna a comunicare alle Organizzazioni Sindacali, prima dell'esecuzione, gli aspetti più significativi di tali processi per esaminare i problemi attinenti l'addestramento del personale, gli eventuali riflessi sulla mobilità e sul mantenimento dei livelli occupazionali e le conseguenze relative alle condizioni igienico-ambientali.

Art.18 Divise ai Commessi

Ai commessi vengono assegnati i seguenti capi di vestiario:

- ogni anno – una divisa estiva ed una invernale, tre cravatte, quattro camicie (due invernali e due estive), due camici per i commessi addetti a particolari servizi, due paia di scarpe;
- ogni tre anni – un cappotto o un impermeabile.

L'Azienda si impegna ad assegnare agli impiegati, adibiti a particolari mansioni, e agli ausiliari, adeguati indumenti di protezione e di lavoro.

Art.19 Decorrenza, Durata, Applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente ed ha decorrenza dalla data di stipulazione medesima, salvo diverse decorrenze specificatamente previste per singoli istituti.

Il presente Contratto avrà scadenza così come stabilito dal capitolo III del C.C.N.L. per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle Aziende creditizie, finanziarie e strumentali del 12 Febbraio 2005.

Art.20 Controversie

Le controversie aventi oggetto l'interpretazione di norme del presente Contratto Integrativo Aziendale devono essere congiuntamente esaminate dalle parti stipulanti per la loro definizione.

Le stesse si incontreranno, inoltre, entro tre mesi dalla data di approvazione per accertare lo stato di applicazione del Contratto.

Agli incontri parteciperanno le Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente contratto.

In data 28 Agosto 2007, le parti si sono incontrate per sciogliere le riserve di cui all'ipotesi di Accordo stipulato in data 11 giugno 2007.