

Il giorno 29 maggio 2001 in Milano

tra il **Credito Italiano**, rappresentato dai Sigg. Fausto Sinagra, Filippo Di Prossimo, Gianluigi Pistillo, Emanuele Recchia

e le OO.SS.....

In relazione a quanto previsto dall'art. 22 del C.C.N.L. dell'11 luglio 1999 per il personale delle aree professionali e per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo dipendenti dalle banche, dagli enti finanziari e dalle aziende che espletano attività intrinsecamente ordinate e funzionali alla intermediazione finanziaria, si è stipulato il seguente contratto integrativo aziendale:

**Art. 1**

**Criteri di inquadramento nelle aree professionali e nei primi due livelli retributivi della categoria dei quadri direttivi per i lavoratori/lavoratrici che svolgono mansioni comportanti responsabilità gerarchiche.**

**a) Presso la Direzione Generale:**

- al lavoratore/lavoratrice, in possesso di elevata preparazione professionale e/o di particolare specializzazione, che - nell'ambito di una unità organizzativa o di un comparto - è incaricato di coadiuvare un dirigente od un quadro direttivo di IV livello nella sovrintendenza e nel coordinamento di un "gruppo" di almeno quattro appartenenti alla III area professionale addetti in via continuativa e prevalente al "gruppo" medesimo con compiti omogenei, è riconosciuto il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- al lavoratore/lavoratrice che, nell'ambito di una unità organizzativa o di un comparto, coordina e/o controlla il lavoro di almeno cinque ovvero di almeno tre appartenenti alla III area professionale, addetti all'unità organizzativa o comparto medesimi in via continuativa e prevalente, è riconosciuto, rispettivamente, il IV ovvero il III livello retributivo della III area professionale;

**b) Presso le Direzioni Territoriali:**

- al lavoratore/lavoratrice preposto ad un reparto è riconosciuto il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- al lavoratore/lavoratrice incaricato di coadiuvare il quadro direttivo preposto ad un reparto cui siano addetti, in via continuativa e prevalente, almeno cinque ovvero almeno tre appartenenti alla III area professionale (compreso il coadiutore) è riconosciuto, rispettivamente, il IV ovvero il III livello retributivo della III area professionale.

### **c) Presso le Filiali ed i Centri Servizi Territoriali:**

- al lavoratore/lavoratrice preposto ad un ufficio, ossia che sovrintende al lavoro di tutti gli appartenenti alla III area professionale e degli eventuali appartenenti alla II ed alla I area professionale addetti ad un medesimo ufficio è riconosciuto il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.

#### **Nota a verbale**

*Al lavoratore/lavoratrice preposto ad un ufficio presso i Centri Servizi Territoriali di Milano, Roma, Torino e Napoli è riconosciuto il II livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.*

- il lavoratore/lavoratrice preposto di cui al precedente alinea è coadiuvato da un appartenente alla III area professionale, che può anche essere incaricato di sostituirlo in caso di assenza,
- al quale è riconosciuto il IV ovvero il III livello retributivo della medesima area a seconda che presso l'ufficio risultino inquadrati, rispettivamente, almeno cinque ovvero almeno tre risorse (escluso il preposto);
- il lavoratore/lavoratrice incaricato di coadiuvare il quadro direttivo di IV livello preposto ad un ufficio cui siano addetti, in via continuativa e prevalente, almeno quattro lavoratori/lavoratrici (compreso il coadiutore ed esclusi gli eventuali appartenenti alla II ed alla I area professionale adibiti a mansioni di commesso o ausiliario) è riconosciuto il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- al lavoratore/lavoratrice che, nell'ambito di un ufficio, sovrintende al lavoro di almeno tre ovvero di almeno otto appartenenti alla III area professionale, addetti all'ufficio in via continuativa e prevalente, è riconosciuto, rispettivamente, il III ovvero il IV livello retributivo della III area professionale.

Qualora in un ufficio risultino inquadrati più quadri direttivi, uno dei medesimi viene incaricato di coadiuvare il preposto e di sostituirlo in caso di assenza;

l'incarico di sovrintendere ai lavoratori/lavoratrici inquadrati nella II area professionale (limitatamente agli addetti a mansioni di commesso) del Centro Servizi Territoriale della D.T. "Retail Lombardia", distaccati presso il complesso di Via Bianca di Savoia, è affidato ad un appartenente alla III area professionale al quale viene riconosciuto il II livello retributivo della medesima area;

### **d) Presso gli sportelli**

- al lavoratore/lavoratrice preposto ad uno sportello che occupa fino a 7 addetti (compreso il preposto) è riconosciuto il II livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- al lavoratore/lavoratrice incaricato di coadiuvare il quadro direttivo preposto ad uno sportello con un numero di addetti da 8 a 12 (compreso il preposto) ovvero con un numero di addetti pari almeno a 13 è riconosciuto, rispettivamente, il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi ovvero il II livello retributivo della medesima categoria. Il lavoratore di cui al presente alinea può anche essere incaricato di sostituire il preposto in caso di assenza;
- qualora nell'ambito dello sportello operino più "operatori esecutivi", ad uno dei medesimi - cui viene affidato l'incarico di coordinare il movimento dei fondi - è riconosciuto il IV livello retributivo della III area professionale se allo sportello operano almeno tre operatori, ovvero il III livello retributivo della III area professionale se allo sportello operano fino a due operatori; qualora operi un solo "operatore esecutivo", al titolare di tale posizione di lavoro è riconosciuto il II livello retributivo della III area professionale;

### **e) Presso gli sportelli aziendali, Doganali ed Aeroportuali:**

- al lavoratore/lavoratrice preposto a sportello aziendale, doganale o aeroportuale funzionante in via continuativa è riconosciuto il IV livello retributivo della III area professionale ovvero il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi qualora allo sportello siano stabilmente addetti più di tre elementi (compreso il preposto ed esclusi gli eventuali appartenenti alla II ed alla I area professionale);
- al lavoratore/lavoratrice preposto per almeno 37 ore e 30 minuti al mese a sportello aziendale, doganale, aeroportuale, funzionante non in via continuativa è comunque attribuito il II livello retributivo della III area professionale;

### **Nota a verbale**

**Ai lavoratori/lavoratrici incaricati di sostituire durante le temporanee assenze gli operatori di sportello spetta l'indennità di rischio di cui all'art.41 del vigente C.C.N.L. in misura pari al 70% di quella indicata al punto a) della tabella ivi richiamata.**

**L'adibizione dei lavoratori/lavoratrici di cui sopra nei compiti anzidetti non può superare, nell'arco di ciascun anno, il 50% del complessivo orario di lavoro.**

### Articolo 2

Criteria di inquadramento nelle aree professionali e nei primi due livelli retributivi dei quadri direttivi per i lavoratori/lavoratrici che abbiano maturato qualificazione professionale in particolari posizioni di lavoro.

#### **a) Presso la Direzione Generale:**

- ai lavoratori/lavoratrici adibiti in via continuativa e prevalente all'attività di "**addetto al controllo rischi di credito e operativi**" è riconosciuto, dopo due anni di adibizione a tali mansioni, il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- ai lavoratori/lavoratrici che nell'ambito della Unità Organizzativa "Recupero crediti" curino in via continuativa e prevalente la "**gestione del contenzioso giudiziario**", sia in sede amministrativa che civile, e provvedano alla predisposizione dei relativi atti, è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, il IV livello retributivo della III area professionale.

#### **b) Presso le Filiali e gli Sportelli:**

- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di "**gestore di portafoglio corporate/small-business**" è riconosciuto, dopo due anni di adibizione a tali mansioni, il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di "**assistente corporate**" è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, il IV livello retributivo della III area professionale.

Ai fini della maturazione del riconoscimento di cui al presente alinea si terrà conto del periodo di adibizione alle mansioni di "gestore di portafoglio corporate/small-business" nonché della metà del periodo di adibizione alle mansioni di "assistente small-business";

- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di **“assistente small-business”** è riconosciuto, dopo tre e dopo cinque anni di adibizione a tali mansioni, rispettivamente, il III ovvero il IV livello retributivo della III area professionale .  
Ai fini della maturazione dei riconoscimenti di cui al presente alinea si terrà conto dei periodi di adibizione alle mansioni di “gestore di portafoglio corporate/small-business” e di “assistente corporate”;
- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di **“addetto alla clientela family”** è riconosciuto, dopo tre e dopo cinque anni di adibizione a tali mansioni, rispettivamente, il III ovvero il IV livello retributivo della III area professionale.  
Ai fini della maturazione dei riconoscimenti di cui al presente alinea si terrà conto dei periodi di adibizione alle mansioni di “consulente finanziario junior”, “consulente finanziario”, “consulente finanziario senior”, “gestore private banking”, “gestore di portafoglio corporate/small-business”, “ex addetto alla gestione personalizzata”, “staff assistant”, “assistente corporate/small business”, fermo restando che gli interessati dovranno svolgere comunque per almeno sei mesi le mansioni di “addetto alla clientela family” per acquisire il IV livello retributivo della III area professionale;
- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di **“consulente finanziario junior”** è riconosciuto, dopo tre e dopo sei anni di adibizione a tali mansioni, rispettivamente il IV livello retributivo della III area professionale ovvero il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.  
Ai fini della maturazione dei riconoscimenti di cui al presente alinea si terrà conto dei periodi di adibizione alle mansioni di “consulente finanziario”, “consulente finanziario senior”, “gestore private banking”, “gestore di portafoglio corporate/small-business”, “ex addetto alla gestione personalizzata”, nonché della metà del periodo di adibizione alle mansioni di “addetto alla clientela family”, fermo restando che i nominativi che provengono dal suddetto ruolo dovranno svolgere le mansioni di “consulente finanziario junior” per almeno tre anni per acquisire il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di **“consulente finanziario”** è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.  
Ai fini della maturazione dei riconoscimenti di cui al presente alinea si terrà conto dei periodi di adibizione alle mansioni di “consulente finanziario junior”, “consulente finanziario senior”, “gestore private banking”, “gestore di portafoglio corporate/small-business”, “ex addetto alla gestione personalizzata”, nonché della metà del periodo di adibizione alle mansioni di “addetto alla clientela family”, fermo restando che i nominativi che provengono dal ruolo di “consulente finanziario junior” e “addetto alla clientela family” dovranno svolgere le mansioni di “consulente finanziario”, rispettivamente, per almeno un anno e per almeno due anni per acquisire il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di **“consulente finanziario senior”** è riconosciuto, dopo due anni di adibizione a tali mansioni, il II livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.  
Ai fini della maturazione dei riconoscimenti di cui al presente alinea si terrà conto dei periodi di adibizione alle mansioni di “gestore private banking”.
- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di **“gestore private banking”** è riconosciuto, dopo due anni di adibizione a tali mansioni, il II livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.  
Ai fini della maturazione dei riconoscimenti di cui al presente alinea si terrà conto dei periodi di adibizione alle mansioni di “consulente finanziario senior”.



***Le parti si danno atto che in caso di riforme organizzative o di revisioni di posizioni di lavoro connesse all'andamento del mercato che non consentissero l'utilizzo dei lavoratori/lavoratrici addetti alle attività di "consulente finanziario junior", "consulente finanziario", "consulente finanziario senior" e "gestore private banking" nei compiti propri dell'area dei quadri direttivi, l'azienda potrà utilizzare i medesimi in tutte le attività di pertinenza della III area professionale.***

- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di **"staff-assistant"** presso le unità di Private Banking è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni il III livello retributivo della III area professionale; Ai fini della maturazione dei riconoscimenti di cui al presente alinea si terrà conto dei periodi di adibizione alle mansioni di "addetto alla clientela family", " ex addetto alla gestione personalizzata", "gestore private banking", "consulente finanziario junior", "consulente finanziario", "consulente finanziario senior";
- al lavoratore/lavoratrice cui viene affidato l'incarico di **"responsabile dell'organizzazione locale"** è riconosciuto, dopo due anni di adibizione a tali mansioni il II livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'**"organizzazione locale"** è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, il IV livello retributivo della III area professionale;
- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di **offerta e/o vendita** di prodotti di **"electronic banking"** è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, il IV livello retributivo della III area professionale;
- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di **installazione ed assistenza** degli strumenti di **"electronic banking"** presso la clientela è riconosciuto, dopo quattro anni di adibizione a tali mansioni, il III livello retributivo della III area professionale;
- ai lavoratori/lavoratrici incaricati della gestione dei **"server periferici"** di sistema, in quanto curino la diffusione delle innovazioni operative con approfondita conoscenza degli applicativi funzionali ed in quanto forniscano assistenza agli utenti è riconosciuto, dopo un anno di adibizione a tali mansioni, il III livello retributivo della III area professionale;

#### **Nota a verbale**

**A richiesta delle rappresentanze sindacali dei lavoratori/lavoratrici, l'azienda dichiara che nei casi di occorrenze di "addetti alla clientela family" verrà data la preferenza a operatori di sportello che siano riconosciuti idonei.**

### **Articolo 3**

#### **Inquadramento nella II area professionale**

Sono inquadrati nella II area professionale, I livello retributivo, oltre ai lavoratori/lavoratrici indicati nell'art. 77 del vigente c.c.n.l.:

- gli addetti alla portineria principale delle filiali ove prestano servizio almeno duecento dipendenti, in quanto tale adibizione abbia luogo prevalentemente durante il normale orario di lavoro e comporti anche compiti di ricezione e smistamento di recapiti nonché - al di fuori dell'orario di lavoro osservato dagli operatori adibiti al centralino telefonico - di comunicazioni telefoniche da e per l'esterno.

#### **Nota a verbale**

- **L'azienda prenderà in attenta considerazione la posizione degli appartenenti alla II area professionale adibiti a mansioni di commesso che venissero utilizzati in via prevalente, ma non continuativa, in mansioni proprie del III livello retributivo della medesima area professionale per un periodo di almeno quarantacinque giorni lavorativi, comunque distribuiti nel corso di due anni, al fine di realizzare - anche mediante un accorpamento delle mansioni, ove obiettivamente possibile - l'attribuzione del III livello retributivo della II area professionale.**

---

## ARTICOLO 4

### Riconoscimento del II livello retributivo della II area professionale

Nelle Filiali con un numero di appartenenti alla II area professionale, I livello retributivo (lavoratori/lavoratrici adibiti a mansioni di commesso) non inferiore a tre e non superiore a otto è prevista l'attribuzione, ad uno dei medesimi, del II livello retributivo della II area professionale e delle inerenti mansioni.

### Nota a verbale

Ai fini del presente articolo si intendono per Filiali:

- la Direzione Generale;
- le unità aziendali comunque denominate

## Articolo 5 (Ex Art. 7)

### Premio aziendale

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 40 del ccnl 11/7/99, nonché delle valutazioni congiunte effettuate dalle parti, il premio aziendale medio di riferimento è determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito individuati:

- a) **produttività;**
- b) **redditività;**
- c) **efficienza;**
- d) **produttività mirata.**

- a) Indicatore di produttività : risultato di gestione (somma algebrica voci 10,20,40,50,60,70,80,90,110 di conto economico) **pro-capite**
- b) Viene determinato un importo globale da erogare pari all'1,20% del RG, a condizione che si registri un incremento percentuale anno su anno del risultato di gestione pro-capite, dato dal rapporto tra il risultato di gestione, al netto dei dividendi e di eventuali altre componenti straordinarie, ed il numero medio del personale dell'azienda \*.

Qualora il risultato di gestione procapite si attestasse su valori inferiori rispetto all'anno precedente si applicheranno le seguenti percentuali sull'importo globale da erogare:

- ❖ 0,95% del RG per il primo anno;
- ❖ 0,75% del RG per gli anni successivi.

La cifra media unitaria è ottenuta dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale dell'azienda \*.

**b) Indicatore di redditività : utile netto** (depurato da dividendi, oneri straordinari, proventi straordinari – voci 30,180,190 di conto economico)

Viene determinato un importo globale da erogare pari all'1,30% dell'utile netto d'esercizio.

La cifra media unitaria è ottenuta dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale dell'azienda \*.

**c) Indicatore di efficienza : cost income ratio** (costi operativi+ammortamenti/margine di intermediazione voci 80+90/10+20+30+40+50+60+70+110 di conto economico)

E' desunto dal budget approvato dal Consiglio di Amministrazione e riferito al miglioramento del rapporto tra il totale delle spese amministrative ed il margine di intermediazione.

Viene riconosciuto il 5% del premio medio unitario derivante dalla somma di a) e b).

**d) Indicatore di produttività mirata: commissioni nette** (somma algebrica voci 40,50 di conto economico) **/n. dipendenti**

\* semisomma del numero dei dipendenti all'1/1 ed al 31/12 dell'anno di riferimento del premio, valorizzando pro-quota il personale part-time.

E' calcolato come incremento rispetto all'anno precedente, con un minimo ogni anno del +5%.

Viene riconosciuto il 5% del premio medio unitario derivante dalla somma di a) e b).

L'importo medio unitario è dato dalla somma delle cifre medie di cui ai punti a), b), c) e d).

Qualora l'azienda presentasse un risultato delle attività ordinarie negativo – al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non si procederà all'erogazione del premio aziendale.

Per la determinazione delle cifre da erogare al personale inquadrato nella varie aree/categorie/livelli viene preso a riferimento un parametro medio risultante dalle retribuzioni tabellari a scatto zero del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di competenza (base 100 = I area professionale).

Per l'esercizio 2001 tale parametro è fin d'ora stabilito nella misura di **156,54**.

L'importo così ottenuto è scalettato sulla base della tabella di seguito riportata:

<b>AREA,CATEGORIA,LIVELLO</b>	<b><u>PARAMETRO</u></b>
Quadro direttivo IV livello	280,00
Quadro direttivo III livello	240,00
Quadro direttivo II livello	172,71
Quadro direttivo I livello	162,41
III area,IV livello	144,00
III area,III livello	134,00

III area,II livello	127,00
III area,I livello	120,00
II area,III livello	113,00
II area,II livello	110,00
II area,I livello	107,00
I area,ind g.nott.	101,84
I area	100,00

Ai quadri direttivi di IV livello titolari di “ruolo chiave” viene riconosciuto un trattamento aggiuntivo, connesso al suddetto “ruolo”, nelle seguenti misure:

ruolo chiave 3	£. 1.000.000
ruolo chiave 2	£. 700.000
ruolo chiave 1	£. 400.000

Il premio aziendale viene corrisposto, sotto forma di “una tantum”, con le competenze del mese di luglio di ciascun anno successivo a quello dell’esercizio cui si riferisce, a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo (*inadeguato*).

Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell’anno (con esclusione dei dimissionari che non abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia e dei lavoratori/lavoratrici il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l’eventuale frazione.

Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell’orario di lavoro osservato.

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall’art. 40, 8° e 9° comma, del ccnl 11 luglio 1999.

Le parti convengono che in presenza di straordinari eventi aziendali di portata significativa si darà corso ad una verifica congiunta degli eventuali effetti di tali eventi sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio aziendale. Ove ritenuto necessario si valuteranno in tale sede eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri interni individuati per la determinazione del premio.



## **Articolo 6**

### **Divise ai lavoratori adibiti a mansioni di commesso**

Ai commessi vengono assegnati i seguenti oggetti di vestiario:

- una divisa estiva ed una divisa invernale all'anno, corredate ciascuna di un paio di pantaloni di ricambio ;
- quattro camicie all'anno, con relativi colletti e polsini di ricambio;
- un paio di scarpe estive ed un paio di scarpe invernali all'anno;
- un cappotto ogni tre anni;
- tre cravatte all'anno.
- un impermeabile ogni tre anni ai commessi adibiti normalmente al servizio esterno;

La distribuzione agli interessati degli oggetti di vestiario estivi ed invernali viene effettuata, rispettivamente, entro il mese di aprile e di settembre.

---

## **ARTICOLO 7 (EX ART. 10)**

### **Garanzie volte alla sicurezza del lavoro**

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro l'azienda adotterà presso gli sportelli aperti al pubblico - tenendo conto delle diversificate situazioni ambientali, in relazione anche ad eventuali vincoli edilizi, condominiali, ecc. - i provvedimenti concordati tra le parti ed indicati in apposito verbale riservato.

L'azienda porterà a conoscenza delle segreterie degli organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali il programma di applicazione ai singoli sportelli dei provvedimenti prescelti. Le competenti direzioni aziendali, a loro volta, porteranno a tempestiva conoscenza delle locali rappresentanze sindacali aziendali l'intendimento di dare avvio all'applicazione, presso ogni singolo sportello, dei provvedimenti prescelti; le rappresentanze sindacali aziendali - ciascuna mediante un proprio componente - potranno effettuare un sopralluogo presso lo sportello interessato e, conseguentemente, formulare eventuali osservazioni.

Oltre a quanto sopra esposto ed a quant'altro forma oggetto del citato verbale riservato, è comunque previsto quanto segue:

- l'azienda si impegna ad estendere quanto più possibile il ricorso a società specializzate per il trasporto di valori su tutte le piazze ove tale provvedimento sia concretamente ed obiettivamente attuabile;
- l'operatore di sportello al quale, in caso di rapina, venissero rivolte contestazioni per eccedenze di giacenze di numerario rispetto alle previsioni delle norme interne, può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
- l'azienda terrà a proprio carico l'onere relativo alla visita medica specialistica eventualmente richiesta dal lavoratore/lavoratrice colpito da eventi criminosi;

### **Dichiarazioni a verbale**

- **L'azienda porterà a conoscenza delle rappresentanze sindacali aziendali - nonché, all'atto dell'assunzione, dei singoli lavoratori/lavoratrici - le condizioni generali e particolari di assicurazione della vigente polizza cumulativa contro gli infortuni del personale e prenderà in esame, nei limiti delle possibilità ammesse dal tipo di contratto, le proposte che dette rappresentanze avessero ad avanzare al riguardo.**
- L'azienda, nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro, conferma l'impegno a far rispettare il divieto allo svolgimento di operazioni allo sportello al di fuori dell'orario di apertura al pubblico dello sportello medesimo.
- L'azienda concederà un breve periodo di riposo ai lavoratori/lavoratrici che, a seguito di rapine sul lavoro, ne facciano richiesta e si impegna ad accogliere le domande di avvicendamento eventualmente formulate dagli interessati.
- Qualora presso le Filiali vengano predisposte strutture protettive interne con accesso senza identificazione, l'azienda ne darà preventiva informazione alle rappresentanze sindacali aziendali, le quali potranno – entro i successivi quindici giorni - formulare eventuali osservazioni.
- L'azienda porterà a conoscenza delle segreterie degli organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali la normativa vigente in materia di trasporto valori nonché, in via preventiva, le eventuali successive variazioni.

## **Articolo 8 (Ex Art. 11)**

### **Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro**

Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro ed in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. 19/9/94 n. 626 e successive modificazioni, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti anche i compiti di cui all'art. 9 della L. 20 maggio 1970.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

**L'azienda dichiara che, presso le Filiali ove prestino servizio almeno duecento dipendenti, verranno mantenuti, laddove esistenti, i locali con attrezzatura di pronto soccorso.**

---

## **ARTICOLO 9 (EX ART. 13)**

### **Decorrenza - Durata**

Il presente contratto integrativo aziendale si applica al personale appartenente alle aree professionali ed al I e II livello retributivo della categoria dei quadri direttivi (salvo quanto previsto all'art 5 in tema di premio aziendale) in servizio alla data del 29 maggio 2001, o assunto successivamente ed i relativi effetti decorrono dalla stessa data.

Il presente contratto scadrà il 31/12/2003

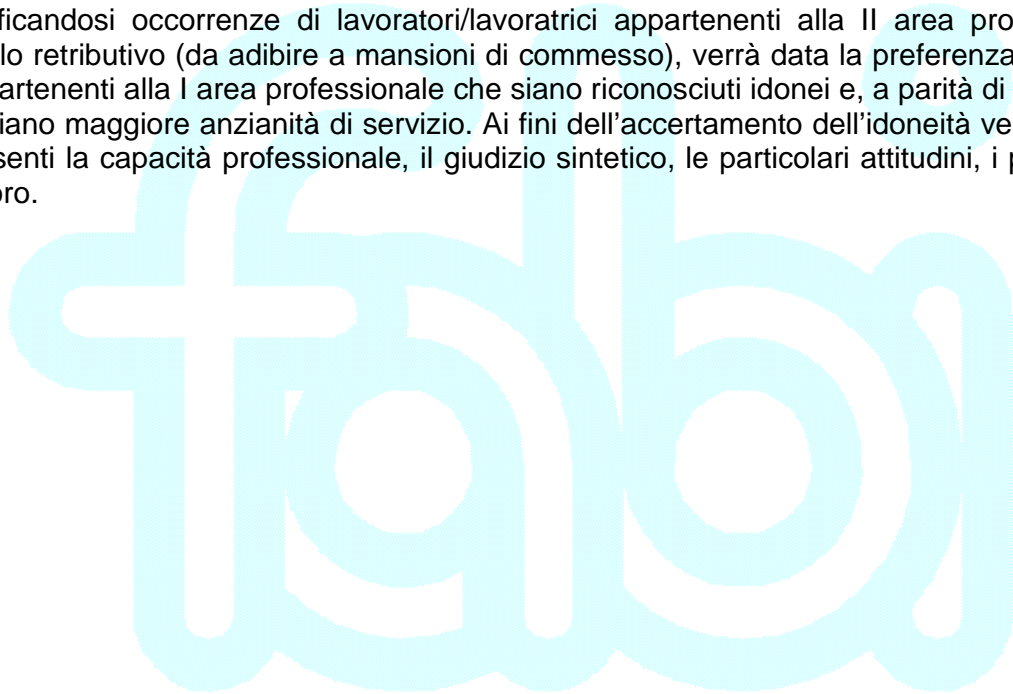
\*\*\*\*\*

Gli articoli 6 , 8, e 12 del CIA 22/1/97 sono eliminati.

Dichiarazioni dell'azienda

**A richiesta delle rappresentanze sindacali dei lavoratori/lavoratrici, l'azienda dichiara che:**

- verificandosi occorrenze di lavoratori/lavoratrici inquadrati nel III livello retributivo della II area professionale, verrà data la preferenza ai lavoratori/lavoratrici adibiti a mansioni di commesso che siano già stati utilizzati in via continuativa ma non prevalente in mansioni proprie della qualifica superiore e che, a parità di requisiti, abbiano maggiore anzianità di servizio;
- verificandosi occorrenze di lavoratori/lavoratrici appartenenti alla II area professionale, I livello retributivo (da adibire a mansioni di commesso), verrà data la preferenza ai lavoratori appartenenti alla I area professionale che siano riconosciuti idonei e, a parità di requisiti, che abbiano maggiore anzianità di servizio. Ai fini dell'accertamento dell'idoneità verranno tenuti presenti la capacità professionale, il giudizio sintetico, le particolari attitudini, i precedenti di lavoro.





## VERBALE di ACCORDO

Il giorno 23 maggio 2001 tra il Credito Italiano

e le Segreterie degli Organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali.....

è stato convenuto di incrementare il valore del buono pasto attribuito al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale di tipo verticale, appartenente alle tre aree professionali ed alla categoria dei quadri direttivi, per ogni giornata in cui effettua il normale intervallo, con le seguenti modalità:

- aree professionali e

quadri direttivi I e II livello: da lire 5.500 a lire 8.000, a far tempo dal 1° luglio 2001;  
da lire 8.000 a lire 10.000, a far tempo dal 1° luglio 2002.

- quadri direttivi III e IV livello: da lire 7.000 a lire 8.000, a far tempo dal 1° luglio 2001;  
da lire 8.000 a lire 10.000, a far tempo dal 1° luglio 2002.

E' stato inoltre deciso di attribuire a ciascun dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, per ogni giornata in cui effettua la normale prestazione lavorativa, un buono pasto del seguente valore:

- lire 5.000 a far tempo dal 1° luglio 2001.

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

L'emolumento in oggetto è escluso dal computo ai fini del trattamento di fine rapporto.

Le Parti convengono altresì che gli importi eccedenti la misura del buono pasto fissata dal CCNL 11/7/1999 verranno compensati, fino a concorrenza, con gli aumenti che dovessero eventualmente essere riconosciuti allo stesso titolo in sede di contrattazione nazionale.

**CREDITO ITALIANO**

e

**OO.SS.**