



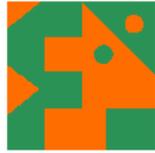
Banca  
FIDEURAM

*Contratto Integrativo Aziendale*

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
IMPEGNI/AGEVOLAZIONI AZIENDALI ED ALTRI ACCORDI  
per i quadri direttivi e  
per il personale delle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>)  
dipendente della  
BANCA FIDEURAM S.p.A.**

*Il presente Testo Integrato è stato redatto secondo le intese e gli  
impegni assunti dalle Parti in data 7 giugno 2001*

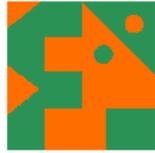
**7 giugno 2001**



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

<b>CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE .....</b>	<b>1</b>
<b>Art. _1_ Decorrenza e Durata.....</b>	<b>4</b>
<b>Art. _2_ Inquadramenti del personale .....</b>	<b>6</b>
<b>Art. _3_ Premio Aziendale .....</b>	<b>19</b>
<b>Art. _4_ Modalità di partecipazione ai corsi di formazione professionale e/o di aggiornamento.....</b>	<b>24</b>
<b>Art. _5_ Garanzie volte alla sicurezza del lavoro.....</b>	<b>26</b>
<b>Art. _6_ Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro.....</b>	<b>28</b>
<b>Art. _7_ Ex Premio di rendimento .....</b>	<b>29</b>
<b>Art. _8_ Agevolazioni ai lavoratori studenti .....</b>	<b>30</b>
<b>Art. _9_ Provvidenze agli studenti figli di lavoratori .....</b>	<b>31</b>
<b>Art. _10_ Divise ai lavoratori inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale .....</b>	<b>32</b>



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>) dipendente della  
BANCA FIDEURAM S.p.A.

Il giorno 7 giugno 2001 in Roma, p.le G.Douhet n. 31

tra

□ La Banca Fideuram S.p.A., rappresentata dai Sigg.ri Andrea della Valle (Responsabile della Delegazione), Roberto Cereda, Guglielmo Frollini, Walter Galiani, Cesare Felicetti;

e

□ la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiana (F.A.B.I.), costituita dalla Sig.ra Tiziana Cristofani;

□ la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicurativi (F.I.B.A./C.I.S.L.), costituita dai Sigg.ri Massimo Zanchi, Marco Bernabò, Francesco De Zen, Giancarlo Galloni, Claudio Panataro;

□ la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurativi e Credito (F.I.S.A.C./C.G.I.L.), costituita dai Sigg.ri Giuseppe Cappellino, Mara Rossetti, Isabella Temperelli, Enzo Vitali;

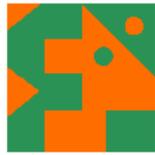
□ la Delegazione Sindacale della Sindirigenticredito, costituita dal Sig. Adriano Maiocchi;

□ la Delegazione Sindacale del Sindacato Autonomo Personale di Credito, Finanza ed Assicurazioni (Sinfub), costituita dai Sigg.ri Mario Gallo, Emma Marini;

□ la Delegazione Sindacale della Unione Italiana Lavoratori Credito e Assicurazioni (U.I.L.C.A./UIL), costituita dai Sigg.ri Antonio Valia, Giuliano Droghei, Biagio Iannuccillo, Agostino Lentini, Claudio Nobile;

in relazione a quanto previsto dall'art. 22 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 11 luglio 1999, si è dato corso al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (il cui testo integrato viene di seguito riprodotto).

*Hanno collaborato i Sigg.ri: Cafiero Celestini, Fabio Cocchi, Davide Delledonne, Stefano De Nicola, Massimo Di Maio, Adriana Esposito, Roberto Gatti, Roberto Gonnelli, Vittorio Minasi, Giuseppe Stanghini, Elena Tafuri, Giancarlo Voso, Anna Maria Zannotti.*



**Banca  
FIDEURAM**

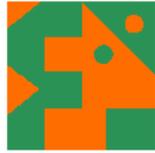
*Contratto Integrativo Aziendale*

**Art. \_1\_**

**Decorrenza e Durata**

Il presente C.I.A. si applica al personale in servizio alla data della sua stipulazione o assunto successivamente ed ha decorrenza dalla stessa data.

Il presente contratto scadrà il 31 dicembre 2003 e si intenderà tacitamente rinnovato per un arco di tempo pari a quello previsto dal primo alinea dell'art. 22 del C.C.N.L. dell'11 luglio 1999 e così successivamente, qualora non venga disdetto almeno 3 mesi prima di ciascuna scadenza.



**Banca  
FIDEURAM**

## Contratto Integrativo Aziendale

### Livelli occupazionali - Appalti

#### Accordo 10.3.1992

Fermo restando quanto previsto dall'art. 148 C.C.N.L., l'azienda si impegna a non ricorrere alla procedura dell'appalto di lavorazioni che possano creare pregiudizio ai livelli occupazionali e/o al patrimonio professionale specifico e particolare dell'Azienda. La cessione delle lavorazioni comporterà la preventiva informazione delle R.S.A. sulle ricadute occupazionali e professionali.

#### Accordo 10.2.1994

La Banca conferma il proprio interesse a valutare l'assorbimento di attività accessorie e complementari attualmente oggetto di appalti esterni.

### Mobilità

#### Accordo 10.3.1992

Nel caso si rendessero necessari, per esigenze tecniche, organizzative e produttive, trasferimenti di consistenti aliquote di personale tra piazze diverse, gli stessi verranno disposti, nel rispetto delle normative di legge e contrattuali, tenendo conto prioritariamente dei criteri appresso indicati e compatibilmente alle qualità professionali richieste:

- richieste di trasferimento volontariamente presentate;
- situazioni familiari del dipendente interessato;
- anzianità di servizio.

Sulla esistenza di tali criteri, l'Azienda incontrerà le R.S.A. preventivamente all'attuazione.

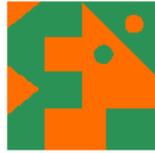
#### Accordo 10.2.1994

Le parti concordano sulla necessità che - qualora per il futuro si impongano esigenze riallocative o riqualificative di consistenti aliquote di personale in conseguenza dell'evolversi degli assetti operativi - le stesse debbono formare oggetto di confronto preventivo con le OO.SS. firmatarie del presente verbale.

### Diritti sindacali

#### Accordo 10.3.1992

La Banca si impegna a dare corso ad uno specifico incontro con le OO.SS. al fine di illustrare i contenuti di bilancio, successivamente alla sua approvazione. In tale occasione verrà fornita un'informativa sulle attività svolte durante l'anno, sulle nuove iniziative, sulle prospettive programmatiche, nonché sull'attività formativa aziendale, svolta e prevista, necessaria per garantire la qualificazione professionale del personale.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**Art. 2**

**Inquadramenti del personale**

DISPOSIZIONI GENERALI

Si riportano, di seguito, le declaratorie generali delle tre aree professionali e dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello nel quale è distribuito il personale destinatario del C.C.N.L. del 11.7.1999:

1<sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE

Declaratoria (livello retributivo unico).

Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.

2<sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE

Declaratoria (1°, 2°, 3° livello retributivo).

Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere - con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione - in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica operativa e/o addestramento professionale.

3<sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE

Declaratoria (1°, 2°, 3°, 4° livello retributivo).

Appartengono a questa area i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'Azienda, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- Nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente definiti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici;

*Contratto Integrativo Aziendale*

- Nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici

stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sedi, filiali, succursali, agenzie, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

QUADRI DIRETTIVI (1° e 2° livello)

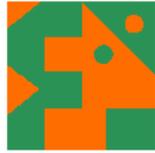
Declaratoria

Sono Quadri Direttivi i lavoratori/lavoratrici che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, sono stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente categoria e/o alla 3<sup>a</sup> area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

PREMESSA

Il presente accordo viene concordemente valutato tra le parti globalmente migliorativo di tutti gli accordi aziendali sinora intervenuti in tema di inquadramenti ed in particolare del C.I.A. del 28/12/1988, dell'accordo di fusione del 10/3/1992 e dei successivi accordi del 16/7/1992, del 31/7/1992 e del 21/4/1993, dell'accordo del 12/2/1993 e dell'accordo del 10/2/1994.

Pertanto, le parti si danno reciprocamente atto che tutte le clausole, tra loro inscindibili, sostituiscono integralmente tutti i precedenti accordi aziendali.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

## **FIGURE PROFESSIONALI**

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia e ad integrazione dei profili esemplificativi ivi descritti, nell'ambito della Banca Fideuram sono riconosciute le seguenti figure professionali:

### **SPECIALISTA**

Tale figura professionale è presente nelle unità organizzative nell'ambito delle quali vengono svolte attività di particolare rilevanza strategica e che richiedono un adeguato grado di competenza e professionalità.

Il lavoratore/lavoratrice, ai fini del riconoscimento della figura professionale di "specialista", deve maturare, in concorso tra loro, i seguenti requisiti:

- elevate competenze tecnico/professionali;
- autonomia decisionale nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza;
- positiva sperimentazione nella posizione della durata massima di due anni;
- positiva valutazione in base al giudizio professionale complessivo.

Al momento del riconoscimento della figura professionale di "specialista", il lavoratore/lavoratrice acquisisce l'inquadramento a Quadro Direttivo 1° livello.

In conseguenza di un ulteriore sviluppo professionale, il lavoratore/lavoratrice che già ricopre la figura di "specialista" può acquisire l'inquadramento a Quadro Direttivo 2° livello:

- confermati e migliorati i requisiti sopra indicati;
- accresciuta la propria competenza tecnico/professionale;
- acquisita una completa padronanza nell'ambito dell'attività svolta;
- migliorato il proprio rendimento.

### **TECNICO**

Tale figura professionale è presente nelle unità organizzative nell'ambito delle quali vengono svolte attività di particolare rilevanza strategica e che richiedono un adeguato grado di competenza e professionalità.

Il lavoratore/lavoratrice, ai fini del riconoscimento della figura professionale di "tecnico", deve maturare, in concorso tra loro, i seguenti requisiti:

- adeguate competenze tecnico/professionali;
- autonomia operativa nello svolgimento delle mansioni assegnate;

*Contratto Integrativo Aziendale*

- qualificato contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza;
- positiva sperimentazione nella posizione della durata massima di due anni;
- positiva valutazione in base al giudizio professionale complessivo.

Al momento del riconoscimento della figura professionale di "tecnico", il lavoratore/lavoratrice acquisisce l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo.

In conseguenza di un ulteriore sviluppo professionale, il lavoratore/lavoratrice che già ricopre la figura di "tecnico" può acquisire l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale, 4° livello retributivo:

- confermati e migliorati i requisiti sopra indicati;
- accresciuta la propria competenza tecnico/professionale;
- acquisita una completa padronanza nell'ambito dell'attività svolta;
- migliorato il proprio rendimento.

Dichiarazione dell'Azienda

Percorso da Tecnico a Specialista

*Nell'ambito del percorso professionale Tecnico/Specialista, la figura professionale di Tecnico può accedere alla figura professionale di Specialista, in presenza dei requisiti previsti per tale figura ed in particolare:*

- *elevate competenze tecnico/professionali nell'area di appartenenza, riconosciute dall'azienda;*
- *una completa autonomia nel presidio delle attività di propria competenza anche in assenza di specifiche direttive.*

*I lavoratori/lavoratrici debbono, inoltre, aver apportato un significativo contributo nel raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza, nonché aver riportato con continuità una valutazione complessiva positiva.*

**COORDINATORE**

Tale figura professionale è presente nelle unità organizzative nell'ambito delle quali vengono svolte attività prevalentemente operative e caratterizzate da procedure standardizzate (dove quindi - di norma - non sono previsti percorsi professionali tecnico/specialistici), per le quali è richiesta un'adeguata competenza nel coordinamento e/o controllo di altre risorse.

Il lavoratore/lavoratrice, ai fini del riconoscimento della figura professionale di "coordinatore" deve maturare, in concorso tra loro, i seguenti requisiti:

- adeguata competenza nel coadiuvare e sostituire il Responsabile, nel coordinamento complessivo delle risorse della Funzione;
- maturazione di esperienze diversificate nell'ambito della Funzione di appartenenza;

*Contratto Integrativo Aziendale*

- significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza;

-

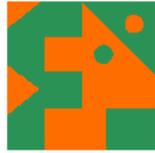
- positiva sperimentazione nella posizione della durata massima di due anni;
- positiva valutazione in base al giudizio professionale complessivo.

Al momento del riconoscimento della figura professionale di "coordinatore", il lavoratore/lavoratrice acquisisce l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale, 4° livello retributivo.

In conseguenza di un ulteriore sviluppo professionale, il lavoratore/lavoratrice che già ricopre la figura di "coordinatore" può acquisire l'inquadramento a Quadro Direttivo 1° livello:

- confermati e migliorati i requisiti sopra indicati;
- accresciuta la propria competenza tecnico/professionale;
- acquisita una completa padronanza nell'ambito dell'attività svolta;
- migliorato il proprio rendimento.

Inoltre, fermo quanto sopra il "coordinatore" può acquisire l'inquadramento a Quadro Direttivo 2° livello, migliorando ulteriormente tutti i requisiti sopra esposti, ivi inclusa l'acquisizione di una completa ed elevata competenza nel coadiuvare e sostituire il Responsabile nel coordinamento delle risorse della Funzione.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**RESPONSABILE DI UN PUNTO DI EROGAZIONE**

Tale figura professionale viene riconosciuta agli Operatori Unici presso i Punti di Erogazione cui sia affidato anche il coordinamento del Punto di Erogazione ed in processo, in concorso tra loro, dei seguenti requisiti:

- adeguate competenze tecnico/professionali;
- autonomia operativa nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza;
- positiva sperimentazione nel coordinamento operativo del Punto di Erogazione;
- positiva valutazione in base al giudizio professionale complessivo.

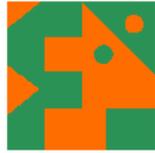
Il lavoratore/lavoratrice responsabile di un Punto di Erogazione (\*) acquisisce:

- l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo, all'atto della preposizione;
- l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale, 4° livello retributivo, all'atto della preposizione in un P.E. con un organico di almeno 3 risorse (coerentemente con quanto previsto dal CCNL);
- l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale, 4° livello retributivo, entro un anno di sperimentazione in qualità di responsabile, purchè sia trascorso un biennio dall'assunzione;
- l'inquadramento a Quadro Direttivo 1° livello, all'atto della preposizione in un P.E. con un organico di almeno 4 risorse;

Inoltre viene stabilito quanto segue:

- Responsabile P.E. Filiale Capozona  
Conferma per il Responsabile P.E. della Filiale Capozona delle stesse regole del Responsabile P.E. foraneo (fermo restando che, coerentemente con quanto previsto dal vigente CCNL di Categoria, si intende dipendenza l'unità produttiva "Punto di Erogazione" non ubicata nell'interno della Filiale Capozona).  
In base al dimensionamento del P.E. della Filiale Capozona ai Responsabili del P.E. viene attribuito l'inquadramento di Quadro Direttivo di 1° livello.
- Punto di Erogazione con 1 solo operatore  
In conformità a quanto previsto dal Verbale di incontro del 20.10.2000, all'Operatore Unici preposto al PE New Age (PE con 1 solo operatore) vengono applicate le previsioni di inquadramento previste per la figura del Responsabile di Punto di Erogazione.
- Punti di Servizio  
Il percorso professionale del Responsabile di un Punto di Erogazione viene esteso alla figura del Responsabile dei Punti di Servizio.

*(\*) le regole di sviluppo professionale si applicano anche agli O.U. operanti presso le Filiali Capozona, fermo restando che per dipendenza - coerentemente con quanto previsto dal vigente CCNL di categoria - si intende l'unità produttiva "Punto di Erogazione" non ubicata all'interno della Filiale Capozona.*



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**ADDETTO AL PUNTO DI EROGAZIONE**

Tale figura professionale viene riconosciuta agli Operatori Unici presso i Punti di Erogazione in possesso, in concorso tra loro, dei seguenti requisiti:

- adeguate competenze tecnico/professionali;
- autonomia operativa nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza;
- positiva sperimentazione nell'addestramento specifico;
- positiva valutazione in base al giudizio professionale complessivo.

Il lavoratore/lavoratrice addetto ad un Punto di Erogazione acquisisce:

- l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale, 2° livello retributivo, trascorso un periodo di tre anni dalla data effettiva adibizione ad un P.E. (\*);
- l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo, trascorso un periodo di tre anni di adibizione ad un P.E. con inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale, 2° livello retributivo (\*\*);
- l'equiparazione economica al 4° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale, trascorsi almeno 3 anni di adibizione ad un P.E. con inquadramento alla 3<sup>a</sup> area /3° livello retributivo (\*\*).

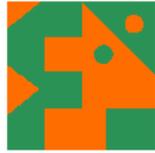
*(\*) tale regola si applica anche agli O.U. operanti presso le Filiali Capozona, fermo restando che per dipendenza - coerentemente con quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di categoria - si intende l'unità produttiva "Punto di Erogazione" non ubicata all'interno della Filiale Capozona.*

*(\*\*) tale regola non si applica agli O.U. operanti presso le Filiali Capozona.*

Al personale assunto con Contratto di formazione lavoro ovvero con Contratto a tempo determinato, qualora confermato in servizio a tempo indeterminato, viene riconosciuta l'anzianità aziendale ai fini dello sviluppo professionale.

**NOTA A VERBALE**

*La Banca, nell'eventualità di particolari, marginali casi che dovessero emergere limitatamente all'applicazione delle predette nuove declaratorie di cui all'Ipotesi di accordo 7.6.2001, si impegna - su richiesta delle OO.SS. firmatarie della presente ipotesi di accordo - ad effettuare un incontro con le medesime entro il 30.11.2001.*



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**DICHIARAZIONI DELLE PARTI**

*Con riferimento alle previsioni del presente C.I.A. in materia di INQUADRAMENTO DEL PERSONALE E DI FIGURE PROFESSIONALI, le parti convengono che l'ambito di applicazione - tenuto conto della struttura organizzativa della Banca - risulta così definito:*

**1 SPECIALISTA**

- *Amministrazione e Bilancio (attività: tributario ed adempimenti fiscali - stesura bilancio e segnalazioni di vigilanza)*
- *Comunicazione ed Immagine (attività: rapporti con i media, comunicazioni interne ed esterne, gestione campagne di incentivazione e conventions)*
- *Finanza (attività: gestione della liquidità della Banca - negoziazione e raccolta ordini - assistenza tecnico finanziaria a P.F. e O.U. su titoli - controllo rischio attività operative)*
- *Ispettorato (attività: ispettore - analista - controlli sicurezza - assistenza alla clientela ed alla rete)*
- *Legale (attività: assistenza legale e fiscale - gestione contenzioso, precontenzioso, sofferenze - fallimenti, pignoramenti, sequestri - gestione polizze assicurative)*
- *Marketing (attività: formazione ed addestramento rete - progettazione di strumenti di supporto commerciale alla rete - studi di fattibilità e progettazione nuovi prodotti - sviluppo e aggiornamento contrattualistica prodotti)*
- *Organizzazione e Sistemi:*
  - A) *Organizzazione e Sicurezza (attività: presidio, aggiornamento e progettazione delle procedure - presidio, progettazione e gestione della sicurezza informatica - Help Desk)*
  - B) *Sviluppo Sistema Informativo (attività: presidio di moduli di progetto e delle aree applicative, coordinamento delle risorse coinvolte e gestione delle relazioni con gli utenti, svolte con adeguata autonomia nella soluzione di problemi)*
  - C) *Sistemi e Tecnologie (attività: definizione di soluzioni tecnologiche e sistemistiche e presidio della loro implementazione - progettazione architetture e infrastrutture tecnologiche - presidio, controllo e monitoraggio dei servizi informatici - analisi dei processi elaborativi, gestione dati, definizione ed implementazione di flussi (riconoscimento della figura di capo turno con percorso fino a specialista))*
- *Pianificazione e Controllo (attività: analisti in pianificazione commerciale e impostazione del budget aziendale - analisti in controllo di gestione - analisti in statistiche su prodotti di mercato - gestione rapporti comunità finanziaria)*
- *Private Banking (attività: gestione prodotti di raccolta e di impiego, tassi e condizioni)*
- *Produzione:*
  - *Aree/attività Contabilità Prodotti e Provvigioni (parte Provvigioni); Successioni; Supporto Organiz./Informatico; Tecnico Immobiliare (area Tecnica);*



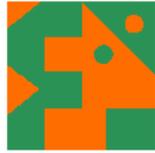
**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

- *Risorse che "in possesso di elevata professionalità svolgono attività di analisi delle problematiche operative finalizzate all'evasione dei reclami della clientela ovvero alla loro prevenzione", individuate nelle seguenti aree/attività: BOT, Titoli, Fondi, Contabilità Prodotti e Provvigioni, Anagrafe e Successioni, C/C ed Assegni, Assicurativi;*
- *Risorse che "in possesso di elevata professionalità hanno maturato esperienze diversificate nelle varie attività della Produzione conseguendo risultati positivi nella gestione amministrativa dei Prodotti sia nei Servizi", individuate nelle seguenti aree/attività: Tecnico Immobiliare (Area Amministrativa), Lavorazioni Accentrate, Titoli, Provveditorato, Fondi, Contabilità, Prodotti e Provvigioni, C/C ed Assegni, Servizi Ausiliari e Richieste Autorità Giudiziaria, Assicurativi, Utenti Online;*
  - *Rete (attività: coordinamento e controllo centrali attività rete - amministrazione e rapporto Private Banker)*
  - *Risorse Umane (applicazione normative lavoristiche, gestione risorse umane, relazioni sindacali, elaborazione stipendi ed adempimenti fiscali, previdenziali e contributivi, selezione, formazione e sviluppo risorse umane, adempimenti prevenzione e protezione rischi)*
  - *Segreteria generale e Partecipazioni (adempimenti societari)*
  - *Servizi Online (Sistemista Rete/Sicurezza e DBA - Web Master - Specialista E.Finance - Specialista Organizzazione e Sviluppo Applicativo)*
  - *Filiali Capozona*
    - A) *Crediti (attività: gestione affidamenti, sconfinamenti e - qualora attuati - mutui alla clientela)*
    - B) *Titoli (attività: gestione titoli)*
    - C) *Supporto Responsabile Risorse (laddove presente in funzione delle necessità organizzative)*

1 TECNICO

- *Amministrazione e Bilancio (attività: tributario e adempimenti fiscali - stesura bilancio e segnalazioni di vigilanza)*
- *Comunicazione ed Immagine (attività: rapporti con i media, comunicazioni interne ed esterne, gestione campagne di incentivazione e conventions)*
- *Finanza (attività: gestione della liquidità della Banca - negoziazione e raccolta ordini - assistenza tecnico finanziaria a P.F. e O.U. su titoli - controllo rischio attività operative)*
- *Ispettorato (attività: ispettore - analista - controlli sicurezza - assistenza alla clientela ed alla rete)*
- *Legale (attività; assistenza legale e fiscale - gestione contenzioso, precontenzioso, sofferenze - fallimenti, pignoramenti, sequestri - gestione polizze assicurative)*
- *Marketing (attività: formazione ed addestramento rete - progettazione di strumenti di supporto commerciale alla rete -*

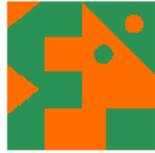


**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

*studi di fattibilità e progettazione nuovi prodotti - sviluppo e aggiornamento contrattualistica prodotti)*

- *Organizzazione e Sistemi:*
  - A) *Organizzazione e Sicurezza (attività: supporto organizzativo alla stesura delle procedure - presidio, progettazione e gestione della sicurezza informatica - Help Desk);*
  - B) *Sviluppo Sistema Informativo (attività: attività progettuali relative alla realizzazione di programmi ed analisi tecnico/funzionali sulla base di input e metodologie già definite - manutenzione delle procedure informatiche);*
  - C) *Sistemi e Tecnologie (attività: definizione di soluzioni tecnologiche e sistemistiche e presidio della loro implementazione - progettazione architetture e infrastrutture tecnologiche - presidio, controllo e monitoraggio dei servizi informatici - analisi dei processi elaborativi, gestione dati, definizione ed implementazione di flussi (riconoscimento della figura di capo turno con percorso fino a specialista))*
- *Pianificazione e Controllo (attività: analisti in pianificazione commerciale e impostazione del budget aziendale - analisti in controllo di gestione - analisti in statistiche su prodotti di mercato - gestione rapporti comunità finanziaria)*
- *Private Banking (attività: gestione prodotti di raccolta e di impiego, tassi e condizioni)*
- *Produzione:*
  - *Aree/attività Contabilità Prodotti e Provvigioni (parte Provvigioni); Successioni; Supporto Organiz./Informatico; Tecnico Immobiliare (area Tecnica);*
  - *Risorse che "in possesso di elevata professionalità svolgono attività di analisi delle problematiche operative finalizzate all'evasione dei reclami della clientela ovvero alla loro prevenzione", individuate nelle seguenti aree/attività: BOT, Titoli, Fondi, Contabilità Prodotti e Provvigioni, Anagrafe e Successioni, C/C ed Assegni, Assicurativi;*
  - *Risorse che "in possesso di elevata professionalità hanno maturato esperienze diversificate nelle varie attività della Produzione conseguendo risultati positivi nella gestione amministrativa dei Prodotti sia nei Servizi", individuate nelle seguenti aree/attività: Tecnico Immobiliare (Area Amministrativa), Lavorazioni Accentrate, Titoli, Provveditorato, Fondi, Contabilità, Prodotti e Provvigioni, C/C ed Assegni, Servizi Ausiliari e Richieste Autorità Giudiziaria, Assicurativi, Utenti Online;*
- *Rete (attività: controllo centrali attività rete)*
- *Risorse Umane (applicazione normative lavoristiche, gestione risorse umane, relazioni sindacali, elaborazione stipendi ed adempimenti fiscali, previdenziali e contributivi, selezione, formazione e sviluppo risorse umane, adempimenti prevenzione e protezione rischi)*
- *Segreteria generale e Partecipazioni (adempimenti societari)*



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

- *Servizi Online (Sistemista Rete/Sicurezza e DBA - Web Master - Specialista E.Finance - Specialista Organizzazione e Sviluppo Applicativo)*
- *Filiali Capozona*
  - A) *Crediti (attività: gestione affidamenti, sconfinamenti e - qualora attuati - mutui alla clientela)*
  - B) *Titoli (attività: gestione titoli)*
  - C) *Supporto Responsabile Risorse (laddove presente in funzione delle necessità organizzative)*

1 COORDINATORE

- *Produzione*

1 ADDETTO DI UN PUNTO DI EROGAZIONE

- *Punto di Erogazione periferico*
- *Punto di Erogazione presso la Filiale Capozona*

1 RESPONSABILE DI UN PUNTO DI EROGAZIONE

- *Punto di Erogazione periferico*
- *Punto di Erogazione presso la Filiale Capozona*
- *Punto di Erogazione New Age (P.E. con 1 solo operatore)*
- *Punto di Servizio*

NOTA A VERBALE

*Le parti convengono che, in caso di rilevanti variazioni della struttura organizzativa, l'ambito di applicazione potrà essere oggetto di parziale revisione.*

*L'Azienda valuterà, ai fini degli avanzamenti di carriera, le positive esperienze professionali maturate dal personale nell'ambito di più attività diversificate svolte nelle unità organizzative ove non sono previsti i percorsi professionali tecnico/specialistici del presente modello.*

1 OPERATORI UNICI

6.1 *Responsabile di un Punto di Erogazione*

*La Banca, in presenza dei requisiti previsti dall'art. 2 riconoscerà al Responsabile di un Punto di Erogazione, l'inquadramento di Quadro Direttivo 1° livello, dopo avere maturato una esperienza almeno biennale in qualità di Responsabile, con inquadramento alla 3ª area professionale, 4° livello retributivo, in almeno due differenti Punti di Erogazione di cui uno fuori piazza.*

*Tale regola si applica anche agli O.U. operanti presso le Filiali Capozona, fermo restando che per dipendenza - coerentemente con*

*Contratto Integrativo Aziendale*

*quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di categoria - si intende l'unità produttiva "Punto di Erogazione" non ubicata all'interno della Filiale Capozona.*

*Per P.E. fuori piazza si intende il P.E. ubicato in comune diverso da quello di prima assegnazione con incarico di Responsabile.*

*NOTA A VERBALE*

*La Banca valuterà, compatibilmente e coerentemente con le proprie politiche di merito - in presenza di eccellenti risultati operativi del P.E. e di un giudizio professionale complessivo particolarmente positivo - il possibile avanzamento all'inquadramento di Quadro Direttivo 1° livello del responsabile del P.E., anche in assenza del richiesto requisito di mobilità.*

*6.2 Addetto al Punto di Erogazione*

*La Banca, in presenza dei requisiti previsti dall'art. 2, riconoscerà all'Addetto ad un Punto di Erogazione:*

- l'inquadramento alla 3ª area professionale, 2° livello retributivo, al momento della effettiva adibizione ad un P.E. fuori piazza, purchè sia trascorso un biennio dall'assunzione;*
- l'inquadramento alla 3ª area professionale, 3° livello retributivo, al momento della effettiva adibizione con inquadramento alla 3ª area professionale, 2° livello retributivo, al secondo P.E. fuori piazza.*

*Tale regola si applica anche agli O.U. operanti presso le Filiali Capozona, fermo restando che per dipendenza - coerentemente con quanto previsto dal vigente C.C.N.L. di categoria - si intende l'unità produttiva "Punto di Erogazione" non ubicata all'interno della Filiale Capozona.*

*Per fuori piazza si intende quella ubicata in Comune diverso rispetto a quello di provenienza.*

*Le OO.SS. firmatarie del C.I.A. prendono positivamente atto delle dichiarazioni aziendali sopra riportate.*

*Su richiesta delle OO.SS. firmatarie del C.I.A., la Banca - in presenza dei requisiti previsti dall'art. 2 - agli O.U. operanti presso la Filiale Capozona ed incaricati di effettuare sostituzioni presso altri Punti di Erogazione, riconoscerà l'inquadramento alla 3ª area professionale, 3° livello retributivo al maturare, in concorso tra loro, dei seguenti ulteriori requisiti:*

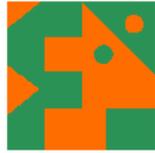
- trascorso un periodo di 3 anni di adibizione in qualità di O.U. con inquadramento alla 3ª area professionale, 2° livello retributivo;*
- effettuate nel suddetto periodo almeno n. 300 giornate complessive di sostituzione presso altri Punti di Erogazione.*



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

*Ai lavoratori sopra indicati che - prima della scadenza del suddetto periodo - vengano assegnati stabilmente ad un P.E. (non ubicato fuori piazza) verrà riconosciuto, ai fini del passaggio alla 3<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo, il periodo di sostituzioni effettuate presso altri Punti di Erogazione (purchè in ragione di almeno 100 giornate per anno).*



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**Art. \_3\_**

**Premio Aziendale**

Coerentemente con il disposto di cui all'art. 49 del C.C.N.L. 19.12.1994, le parti convengono di utilizzare, per la determinazione del premio aziendale, il metodo di seguito illustrato.

Criteri generali

Per la misurazione dell'andamento della produttività saranno utilizzati, congiuntamente e con attribuzione di pesi differenti, i seguenti due indicatori denominati:

	Peso
1) Risultato lordo di gestione rettificato pro-capite	70%
2) Produttività pro-capite	30%

L'indicatore di cui al punto 1), viene calcolato nei seguenti termini:

Margine di Interesse	+ Commissioni nette	+ Altri proventi netti di gest.	+ Utili delle Partecipaz.ni (val. a patr. netto)	- Spese Amm.ve (compr. spese pers.)	- Rend.to Patr. Libero
----------------------	---------------------	---------------------------------	--	-------------------------------------	------------------------

-----  
Numero dipendenti

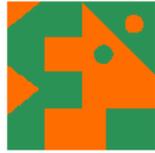
I predetti dati vengono desunti dal conto economico consolidato (riclassificato).

Il Patrimonio Libero viene determinato sommando le seguenti voci del bilancio consolidato: capitale sociale, riserve, utile d'esercizio. Alle predette voci vengono sottratti l'utile distribuito, le immobilizzazioni nette e le partecipazioni.

Al patrimonio netto, come sopra determinato, viene applicato un tasso di rendimento costituito dalla media aritmetica per l'anno considerato del tasso medio annuale di rendimento dei BOT a tre mesi e del tasso medio annuale della lira interbancaria lettera a tre mesi, al netto delle ritenute fiscali.

Il rendimento così determinato viene portato in detrazione dal R.L.G. (Risultato Lordo di Gestione) rettificato pro-capite.

Il denominatore è costituito dalla media dei valori di organico del gruppo Banca Fideuram, registrati al 31/12 dell'anno considerato ed al 31/12 dell'anno precedente, comprendendo i contratti a tempo determinato e indeterminato.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

L'indicatore di cui al punto 2), viene calcolato come segue:

$$\begin{array}{l} \text{PRODUTTIVITA'} \\ \text{PRO CAPITE} \end{array} = \frac{\text{Numero operazioni}}{\text{Numero dipendenti}}$$

Nel numero delle operazioni vengono computati i seguenti pesi:

	Peso
▪ Fondi/Assicurazioni: il totale delle acquisizioni più le liquidazioni	60%
▪ Fondi/Assicurazioni: il totale delle acquisizioni successive	10%
▪ Titoli: il totale delle sottoscrizioni, acquisti, vendite, scadenze, trasferimenti in/out	30%

N.B.: il computo delle operazioni di cui sopra, sarà verificato dalla Società di Revisione incaricata di certificare il Bilancio Aziendale.

Il denominatore è costituito dalla media dei valori di organico di Banca Fideuram, registrati al 31/12 dell'anno considerato ed al 31/12 dell'anno precedente, comprendendo i contratti a tempo determinato e indeterminato.

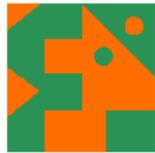
Determinazione annuale dell'erogazione

Annualmente si procede, tra la Banca e le OO.SS. firmatarie del presente C.I.A., alla verifica della variazione percentuale degli indicatori sopra determinati rispetto all'anno precedente.

Il RLG rettificato pro-capite dell'anno precedente viene rivalutato tenendo conto del tasso di inflazione calcolato come variazione media annua dell'indice ISTAT del costo della vita.

Alla variazione percentuale dei predetti indicatori, viene applicata la tabella di raccordo (tabella all. 1), determinando l'aumento o la diminuzione percentuale da apportare agli importi erogati a titolo di premio aziendale per l'anno precedente per ciascun livello retributivo.

La somma in tal modo individuata, costituisce l'erogazione per l'anno considerato e la base di riferimento per l'applicazione del sistema per l'anno successivo.



**Banca  
FIDEURAM**

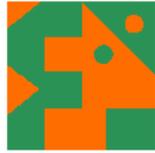
*Contratto Integrativo Aziendale*

La nuova base di riferimento per la determinazione del premio relativo all'esercizio 2000 (erogazione 2001), è costituita - per ciascuna qualifica/livello - dai seguenti importi lordi (in lire), con la seguente scala parametrica:

Qualifica/Livello	Importo	Scala parametrica (premio es. 2000)
Condirettore di 1 <sup>a</sup> (Funzionario)	11.362.400	383,437
Condirettore di 2 <sup>a</sup> (Funzionario)	11.003.400	371,324
Vicedirettore di 1 <sup>a</sup> (Funzionario)	10.529.800	355,341
Vicedirettore di 2 (Funzionario)	10.175.400	343,382
Procuratore di 1 <sup>a</sup> (Funzionario)	9.047.000	305,302
Procuratore di 2 <sup>a</sup> (Funzionario)	8.764.900	295,782
Procuratore di 3 <sup>a</sup> (Funzionario)	8.377.200	282,701
4 <sup>a</sup> area/2° livello	4.827.900	162,926
4 <sup>a</sup> area/1° livello	4.573.400	154,334
3 <sup>a</sup> area/4° livello	4.190.300	141,409
3 <sup>a</sup> area/3° livello	3.915.000	132,121
3 <sup>a</sup> area/2° livello	3.692.600	124,613
3 <sup>a</sup> area/1° livello	3.514.900	118,615
2 <sup>a</sup> area/3° livello	3.292.400	111,107
2 <sup>a</sup> area/2° e 1° livello	3.216.700	108,553
1 <sup>a</sup> area	2.963.300	100,000

In relazione all'introduzione in Azienda della categoria dei Quadri Direttivi dall'1.1.2001, a far tempo dal premio aziendale relativo all'esercizio 2001 (erogazione 2002) e successivi, sarà utilizzata la seguente nuova scala parametrica:

Qualifica/Livello	Scala parametrica (da eserc. 2001)
Quadri Direttivi 4° livello - Ruolo Chiave 2	355,000
Quadri Direttivi 4° livello - Ruolo Chiave 1	330,000
Quadri Direttivi 4° livello (base)	285,000
Quadri Direttivi 3° livello	230,000
Quadri Direttivi 2° livello	162,926
Quadri Direttivi 1° livello	154,334
3 <sup>a</sup> area/4° livello	141,409
3 <sup>a</sup> area/3° livello	132,121
3 <sup>a</sup> area/2° livello	124,613
3 <sup>a</sup> area/1° livello	118,615
2 <sup>a</sup> area/3° livello	111,107
2 <sup>a</sup> area/2° e 1° livello	108,553
1 <sup>a</sup> area	100,000



**Banca  
FIDEURAM**

## *Contratto Integrativo Aziendale*

### Norma transitoria

*Limitatamente al personale in servizio al 31.12.2000 con la qualifica di Funzionario ed esclusivamente per i Premi Aziendali relativi agli esercizi 2001 e 2002 (con erogazione rispettivamente nel 2002 e 2003) si applicherà a tale titolo, qualora spettante ed in via del tutto transitoria, il trattamento che risulti più favorevole per il singolo interessato dal confronto degli effetti della nuova scala parametrica rispetto a quelli derivanti dalla scala parametrica utilizzata per il Premio Aziendale esercizio 2000 (erogazione 2001) ferma restando in tal ultimo caso la qualifica ricoperta a 31.12.2000. Per il Premio Aziendale esercizio 2003 (erogazione 2004) verrà applicata nei confronti di tutto il personale la nuova scala parametrica.*

### Criteri di erogazione individuale

Le parti convengono che:

- Il premio aziendale viene riconosciuto con le competenze del mese di luglio di ciascun anno a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato che abbia superato il periodo di prova, in proporzione ai diversi livelli retributivi ricoperti nell'anno;
- Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento (con esclusione delle ipotesi di cessazione dovuta a licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo), il premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mesi interi le eventuali frazioni;
- Nel caso di assenze dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza 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 intero anno. 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 ed alle assenze per i permessi previsti dalla Legge n. 104 del 5.2.1992, la riduzione di cui sopra non si applica per un periodo di assenza di cinque mesi;
- Il premio aziendale non viene riconosciuto al lavoratore che, nell'anno di riferimento, ha conseguito una classifica inferiore a quella di "normale";
- Il premio aziendale non concorre alla determinazione del T.F.R.

### Nota a verbale

*In caso di sostanziali variazioni delle normative fiscali e/o in presenza di eventi aziendali straordinari, tali da comportare rilevanti incongruenze nell'applicazione della formula, le parti si incontreranno per concordare gli opportuni correttivi alla stessa.*



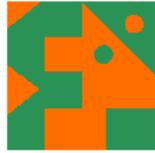
**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

Prestatori di lavoro temporaneo

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 della Legge 296/1997 e in attuazione dell'art. 25 CCNL 17.11.1999, le Parti stabiliscono che importi corrispondenti al Premio Aziendale verranno riconosciuti - nel mese di luglio di ciascun anno successivo a quello dell'esercizio cui ci si riferisce - agli eventuali lavoratori temporanei la cui attività abbia avuto una durata effettiva di almeno 1 mese continuativo.

L'erogazione di cui sopra avverrà in proporzione alla durata dell'attività svolta dai lavoratori temporanei, considerando come mesi interi le eventuali frazioni superiori a 10 giorni.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**Art. \_4\_**

**Modalità di partecipazione ai corsi di formazione professionale e/o di aggiornamento**

La Banca individua i sistemi di formazione tra gli strumenti finalizzati a consentire:

- un adattamento rapido a fronte dei cambiamenti dell'impresa;
- un inserimento proficuo in caso di processi di mobilità;
- una promozione della crescita professionale dei lavoratori.

In relazione a quanto previsto dal C.C.N.L. 11.7.1999, nonché nel quadro della L. 125/1991, la Banca - anche a supporto del sistema di figure professionali dei lavoratori - provvede ad organizzare corsi di formazione finalizzati allo sviluppo delle competenze individuali sia inerenti al comportamento organizzativo che alle conoscenze tecnico-professionali.

I corsi suddetti, che saranno realizzati tenendo conto delle effettive esigenze operative aziendali e di servizio, avranno le seguenti tipologie, coerenti con le figure professionali aziendali individuate:

- corsi per il miglioramento della qualità (area dei comportamenti organizzativi) finalizzati a favorire l'efficienza e l'efficacia del contributo dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza;
- corsi per il miglioramento delle capacità di coordinamento delle risorse;
- corsi specifici sui temi della salute e sicurezza dei lavoratori, delle normative antiriciclaggio e della Privacy.
- corsi di natura tecnico-professionale, diversificati per figura professionale e finalizzati a favorire lo sviluppo di adeguate e/o elevate competenze;

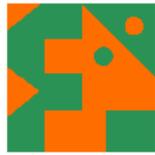
Potranno essere attuati inoltre dall'Azienda - in base a particolari esigenze operative - altri corsi di formazione per gli addetti delle varie Direzioni e Filiali su specifiche materie di interesse.

La partecipazione ai corsi avverrà sulla base:

- delle esigenze della Banca;
- delle segnalazioni dei Responsabili, coerentemente anche con le eventuali necessità di intervento formativo riscontrate;
- delle richieste dei lavoratori, valutate dai responsabili per la coerenza con le attività svolte.

Compatibilmente con le esigenze operative e di servizio, la precedenza alla partecipazione ai corsi di cui sopra spetta, di norma:

- ai lavoratori che potranno essere assegnati nell'anno alle figure professionali rispetto alle quali il corso prescelto possa favorire l'accrescimento di specifiche competenze tecnico/professionali;
- ai lavoratori che non abbiano già effettuato precedenti corsi ed attività formative specifiche per i nuovi assunti.



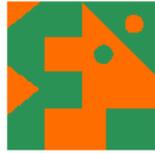
**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

La Banca, coerentemente con quanto previsto nel C.C.N.L. 11.7.1999, si impegna a fornire - annualmente - alle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. una informativa a consuntivo sulle principali attività formative svolte e sulle più significative linee formative per l'anno in corso.

FORMAZIONE D.LGS 626/94

La Banca si impegna inoltre a proseguire nella già avviata attività di informazione/formazione per i lavoratori sul tema prevenzione e protezione rischi, attuando tutte le iniziative - stabilite dalle vigenti normative - necessarie per favorire la diffusione della cultura della sicurezza ed il mantenimento/aggiornamento delle competenze tecnico/professionali in tema di pronto soccorso ed antincendio.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**Art. \_5\_**

**Garanzie volte alla sicurezza del lavoro**

In considerazione dell'evoluzione della tecnologia, nonché delle diverse configurazioni delle unità operative, la Banca, nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro, si impegna:

- a garantire la predisposizione di adeguati sistemi di sicurezza, presso tutte le unità produttive, tenendo conto anche dei correlati livelli di rischiosità;
- a ricorrere a ditte specializzate, salvo casi eccezionali, per il servizio di trasporto valori;
- a farsi carico degli oneri relativi a visite specialistiche dei lavoratori, in conseguenza di rapine sul lavoro e ad avvicendarli, con opportune modalità, presso altre unità, su motivata richiesta formulata dagli stessi;
- a porre in atto gli accorgimenti che si rivelassero possibili ed utili al fine di prevenire furti con destrezza nei riguardi degli operatori unici;
- a mantenere un'adeguata copertura assicurativa a tutto il personale in caso di invalidità permanente o di morte per infortuni od atti criminosi subiti nell'ambiente di lavoro. I relativi massimali saranno resi noti alle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A..

Inoltre, ferme restando le attuali procedure aziendali volte a garantire un controllo sul rispetto dei limiti di giacenza del contante, in caso di rapina - ove venissero accertate eccedenze rispetto alle previsioni interne - la Banca valuterà con la massima attenzione le obiettive circostanze che abbiano determinato tali eccedenze prima di procedere ad eventuali contestazioni all'operatore unico.

Disposizioni particolari in materia di controllo e limitazione accessi

Ai fini della prevenzione antirapina, la Banca si impegna a garantire presso le proprie dipendenze le seguenti misure base:

- impianto di videoregistrazione;
- casseforti con apertura ritardata.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

Inoltre, in considerazione delle diverse tipologie di sportello bancario e delle specifiche caratteristiche logistiche e operative, saranno assicurate le sottoelencate ulteriori misure:

a) **P.E. tradizionali**

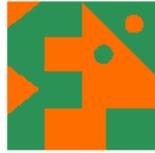
- bussole interbloccate;
- introduzione di un sistema automatico di controllo degli accessi basato sul riconoscimento della persona attraverso l'utilizzo delle carte magnetiche o attraverso la digitazione di codici personali;
- dotazione di idonee attrezzature (interfono, pulsanti di sblocco, telecamera dedicata) per consentire agli Operatori Unici di poter dialogare con i "non-clienti" (e/o con i clienti in difficoltà) e consentire l'apertura manuale della bussola per le ipotesi eccezionali;
- diffusione di "linee guida di comportamento" per la gestione uniforme dei "non-clienti" e di normative per la "limitazione del contante";
- messaggi dissuasivi per i malintenzionati.

b) **P.E. New Age**

- vetrata antisfondamento e porta blindata a protezione del locale destinato al P.E.;
- sistema tipo "Telesalvalavita Beghelli" per richiedere soccorso dall'esterno in caso di emergenza;
- pulsante di allarme per richiamare l'attenzione delle persone presenti nell'area dei Private Banker.

I P.E. tradizionali per i quali è prevista l'operatività con un solo O.U., in aggiunta alle misure previste per tale P.E. verranno dotati di pulsante di allarme e del sistema tipo "Telesalvalavita Beghelli", come per i P.E. New Age.

Ad integrazione delle misure di cui sopra la Banca si impegna ad attuare un programma di formazione per gli Operatori Unici in materia di "comportamento antirapina".



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**Art. \_6\_**

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

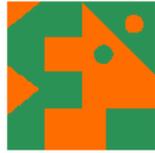
Relativamente agli aspetti connessi con la sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, le parti prendono atto che la materia è stata regolamentata attraverso le disposizioni del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, ferme restando le previsioni di cui all'art. 9, L. n. 300/70, così come recepite nell'accordo del 12.3.1997 "sicurezza e salute dei lavoratori".

In proposito, la Banca conferma il proprio impegno a dare attuazione alle predette disposizioni, nei termini e secondo le modalità stabilite. Qualora si rendessero necessari particolari accertamenti nei casi di palese discordanza con le valutazioni aziendali, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza "R.L.S." - a maggioranza qualificata - potranno promuovere sopralluoghi con tecnici di fiducia facenti parte di organismi specializzati per valutazioni sulle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro, preventivi ed eventuali segnalazioni agli organi di vigilanza. Tali sopralluoghi si effettueranno secondo le modalità da concordare preventivamente di volta in volta con la Banca. Il costo dei predetti accertamenti sarà a carico della Banca.

NOTA A VERBALE

*Ferme restando le previsioni di cui al D.Lgs 25.11.1996 n. 645, la Banca, su richiesta delle interessate, procurerà di evitare l'adibizione in via prevalente ai videoterminali delle lavoratrici in stato di gravidanza, tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali.*

*La Banca, riconoscendo l'importanza delle misure di prevenzione ai fini del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, conferma la volontà di favorire il graduale aggiornamento delle attrezzature munite di videoterminale utilizzate in azienda secondo gli standard di qualità internazionali, nonché un ottimale utilizzo di tali attrezzature, attraverso un'informativa mirata sugli eventuali rischi specifici e sulle conseguenti misure precauzionali da adottare.*



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**Art. \_7\_**

**Ex Premio di rendimento**

Accordo 17.2.2000

Premesso che:

- il nuovo CCNL 11.7.1999, in relazione alla riforma della retribuzione, ha stabilito la ripartizione su 13 mensilità anche del Premio di Rendimento nella misura "Standard" di settore e che, inoltre, le eventuali quote complessivamente eccedenti dello stesso per effetto di normative aziendali (non suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri e misure) vengono corrisposte al solo personale in servizio alla data di stipula del nuovo CCNL (1.11.1999) sotto la voce "ex Premio di Rendimento";
- Il C.I.A. 22.4.1997 per le Aree Professionali (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup>, 1° e 2° livello retributivo) stabilisce che:
  - a) il Premio di Rendimento (v. art. 7 C.I.A. 22.4.1997) è costituito da una quota fissa parametrata (lett. a), da una quota fissa di Lit. 700.000 (lett. b) e da una quota variabile (lett. c);
  - b) in occasione della liquidazione del Premio di Rendimento e con le medesime modalità amministrative, viene inoltre corrisposta una "una tantum ex protocollo aggiuntivo C.I.A. 6.2.85" parametrata per livelli (v. nota a verbale art. 7 C.I.A. 2.4.1997),

convengono quanto segue:

- 1) ai fini della determinazione delle quote complessive eccedenti il Premio di rendimento standard di settore, verranno prese in considerazione le quote di cui alle lettere a), b) e c) previste dall'art. 7 del C.I.A. 22.4.1997. Le quote eccedenti la misura standard di settore verranno corrisposte al solo personale (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup>, 1° e 2° livello retributivo) in servizio alla data della stipula del nuovo CCNL (1.11.1999) sotto la voce "ex Premio di Rendimento" e saranno ripartite, nell'anno di competenza, su 13 mensilità (a far data dall'1.1.2000)
- 2) l'erogazione "una tantum ex protocollo aggiuntivo C.I.A. 6.2.85" (v. nota a verbale art. 7 C.I.A. 2.4.1997) verrà riconosciuta a tutto il personale (dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup>, 1° e 2° livello retributivo) sotto la voce "ex UT C.I.A. 6.2.1985" e sarà parimenti ripartita, nell'anno di competenza, su 13 mensilità (a far data dall'1.1.2000)
- 3) le rimanenti modalità amministrative di erogazione delle voci di cui ai sopra citati punti 1) e 2) resteranno definite secondo quanto stabilito dall'art. 7 C.I.A. 2.4.1997. Entrambe le voci non competeranno in caso di giudizio negativo nell'anno di competenza (nei predetti casi di recupero verrà effettuato a conguaglio l'anno successivo).



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**Art. \_8\_**

**Agevolazioni ai lavoratori studenti**

In attuazione a quanto previsto dall'art. 10 della Legge 20.5.1970, n. 300, ai lavoratori studenti di cui al citato articolo, compresi quelli universitari, competono permessi retribuiti per l'intera giornata delle prove di esame e per il giorno precedente lavorativo.

Ai medesimi lavoratori competono inoltre permessi retribuiti per l'ammontare annuo di 35 ore lavorative da fruire nel corso di ogni anno di studio (frazionabili nel limite minimo di un'ora).

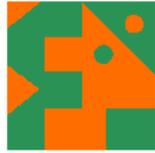
Ai lavoratori che sostengono gli esami per il conseguimento del diploma di ragioniere o della licenza di scuola media superiore con esclusione dei titoli a carattere artistico, ovvero che sostengono l'esame di laurea in una delle discipline che danno titolo a riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionale, spetta a richiesta, in aggiunta ai permessi di cui sopra e per una sola volta, un permesso retribuito di 12 giorni lavorativi.

E' inoltre facoltà dei lavoratori di cui al precedente comma ottenere, per la preparazione degli esami ivi indicati, un permesso non retribuito della durata massima di un mese.

I permessi di cui al secondo comma del presente articolo devono essere richiesti alla propria direzione con almeno 5 giorni di anticipo.  
I permessi di cui al primo e terzo comma del presente articolo devono essere richiesti alla propria direzione con almeno 48 ore di anticipo.  
I permessi di cui al quarto comma del presente articolo devono essere richiesti alla propria direzione con almeno 30 giorni di anticipo.

Al lavoratore sfornito di titolo di studio di scuola media superiore, che consegua dopo l'assunzione il diploma di ragioniere o la licenza di scuola media superiore con esclusione dei titoli a carattere artistico, è corrisposto per una sola volta un premio di Lit. 550.000.

Al lavoratore che, non avendo conseguito prima dell'assunzione la laurea in una delle facoltà di cui alla lettera d) ed al chiarimento a verbale dell'art. 54 del C.C.N.L. del 19.12.1994, richiamato dall'art. 59 del CCNL 11.7.1999, la consegna durante il rapporto di lavoro, è corrisposto per una sola volta il premio di Lit. 690.000.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

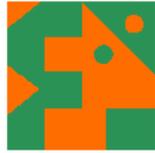
**Art. \_9\_**

**Provvidenze agli studenti figli di lavoratori**

Ai figli o persone equiparate - a carico dei lavoratori secondo il criterio seguito per la corresponsione degli assegni familiari - iscritti o frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione media obbligatoria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a corsi universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, vengono annualmente corrisposte le seguenti provvidenze:

1. Lit. 215.000 per gli studenti di scuola media inferiore;
2. Lit. 350.000 per gli studenti di scuola medie superiori e corsi di qualificazione professionale che abbiano conseguito la promozione;
3. Lit. 500.000 per gli studenti universitari che abbiano superato alla fine dell'anno accademico tutti gli esami, meno due, previsti dal piano di facoltà;
4. Lit. 580.000 per gli studenti universitari che abbiano superato alla fine dell'anno accademico tutti gli esami previsti dal piano di facoltà;

La corresponsione delle suddette provvidenze viene effettuata entro il mese di novembre dell'anno scolastico o accademico successivo a quello cui si riferiscono, previa presentazione da parte degli interessati di idonea documentazione.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

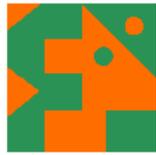
**Art. \_10\_**

**Divise ai lavoratori inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale**

Ai lavoratori inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale (esclusi gli addetti a mansioni impiegatizie e operaie) vengono assegnati, con obbligo di indossarli, i seguenti capi di vestiario:

- ogni anno: 2 divise invernali  
2 divise estive  
4 paia di scarpe  
8 camicie  
4 cravatte
  
- ogni 3 anni: 1 cappotto  
1 impermeabile

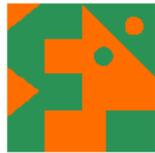
Eventuali dotazioni speciali saranno assegnate in funzione di specifiche situazioni.



Banca  
**FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**TABELLE**



Banca  
FIDEURAM

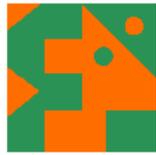
Contratto Integrativo Aziendale

Allegato 1

PREMIO AZIENDALE

**TABELLA DI RACCORDO TRA  
INDICATORE ED IMPORTO DA  
EROGARE**

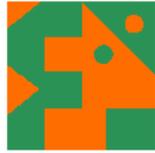
VARIAZIONI POSITIVE		VARIAZIONI NEGATIVE	
%scostamento indicatore	%incremento premio	%scostamento indicatore	%decremento premio
da 0 a 0.99%	conferma importi anno precedente	da 0 a 0.99%	conferma importi anno precedente
da 1 a 4.99%	+2%	da 1 a 4.99%	-2%
da 5 a 9.99%	+4%	da 5 a 9.99%	-4%
da 10 a 14.99%	+7%	da 10 a 14.99%	-7%
da 15 a 19.99%	+8%	da 15 a 19.99%	-8%
da 20 a 24.99%	+9%	da 20 a 24.99%	-9%
da 25 a 29.99%	+10%	da 25 a 29.99%	-10%
da 30 a 34.99%	+11%	da 30 a 34.99%	-11%
da 35 a 39.99%	+12%	da 35 a 39.99%	-12%
da 40 a 49.99%	+14%	da 40 a 49.99%	-14%
da 50 a 59.99%	+17%	da 50 a 59.99%	-17%
da 60 a 69.99%	+20%	da 60 a 69.99%	-20%
da 70 a 79.99%	+30%	da 70 a 79.99%	-35%
da 80 a 89.99%	+40%	da 80 a 89.99%	-50%
da 90% in su	+50%	da 90% in su	nessuna erogazione



Banca  
FIDEURAM

*Contratto Integrativo Aziendale*

IMPEGNI AZIENDALI



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**PRESTAZIONE LAVORATIVA QUADRI DIRETTIVI 1° e 2° livello**

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Premesso che:

- il CCNL 11.7.1999 (art. 71) prevede che la prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area Professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative;
- gli indirizzi gestionali sono volti a conseguire una razionalizzazione delle prestazioni aggiuntive in coerenza con le effettive necessità organizzative e produttive della Banca;
- la Banca, in accoglimento delle istanze delle OO.SS., attuerà delle opportune sensibilizzazioni nei confronti delle proprie strutture aziendali, affinché sia favorita la concreta attuazione dei criteri di autogestione delle ore eccedenti, ferma comunque restando la necessaria compatibilità del ricorso all'autogestione con le esigenze operative,

tanto premesso e con riferimento al già citato art. 71 CCNL 11.7.1999 ed alla dichiarazione aziendale del 5.12.2000, si comunicano i seguenti criteri e modalità di intervento, a fronte di prestazioni eccedenti in misura significativa il limite dell'orario convenzionale dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello:

1. in merito alla materia relativa alle prestazioni aggiuntive, la banca richiama, in via preliminare, le previsioni contrattuali in ordine sia alla compensazione delle stesse attraverso l'autogestione, sia alla corresponsione di uno specifico importo correlato ad un monte convenzionalmente stabilito in 10 ore mensili pari a 110 ore annue;
2. relativamente alle indicazioni delle citate disposizioni contrattuali circa la determinazione da parte aziendale di un riconoscimento inerente le ulteriori prestazioni dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, la cui misura sia significativamente eccedente rispetto a quelle già compensate, la Banca dichiara che:
  - in caso di impegno superiore, nell'anno solare, a 90 ore oltre il predetto tempo convenzionale (110 ore annue) viene corrisposta nei confronti del personale richiedente - una volta esperita la prescritta valutazione di congruità sulle segnalazioni inviate dal medesimo - l'erogazione di un importo pari a quello definito, per i rispettivi livelli dei Quadri Direttivi, dalle disposizioni del CCNL nella nota "Chiarimento delle Parti" in calce alla richiamata norma contrattuale;
  - in caso di impegno, come sopra accertato, che superi le 55 ore ulteriori rispetto al citato monte convenzionale di 110 ore annue, è disposta l'erogazione del 50% dell'importo contrattuale di rispettiva spettanza di cui al punto precedente;

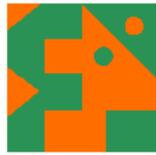
*Contratto Integrativo Aziendale*

3. le segnalazioni del personale dovranno essere presentate per iscritto in forma di autocertificazione dettagliata, ai Responsabili di

riferimento al termine di ogni trimestre, anche al fine di consentire un opportuno monitoraggio, e dovranno riguardare esclusivamente i periodi eccedenti quelli già forfettizzati dal CCNL che gli interessati non abbiano potuto recuperare con il ricorso all'autogestione della prestazione lavorativa, in relazione ad oggettive esigenze operative e di servizio;

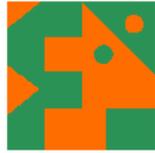
4. l'erogazione delle somme come sopra definite avverrà in un'unica soluzione con cadenza annuale, sotto forma di una tantum (non utile al calcolo del T.F.R.) nel mese di giugno dell'anno successivo a quello considerato.

La Banca si riserva di riconsiderare il sistema di riconoscimento delle prestazioni aggiuntive suddetto, qualora le disposizioni del CCNL che regolamentano la materia dovessero in futuro essere modificate.



Banca  
**FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*



**Banca  
FIDEURAM**

## *Contratto Integrativo Aziendale*

### MOBILITA' /ROTAZIONE

La Banca ribadisce che la mobilità/rotazione anche nell'ambito delle strutture centrali, costituisce significativo elemento di valutazione nell'ambito dei criteri generali per lo sviluppo professionale.

### BANDI INTERNI

La Banca procederà, in caso di necessità di copertura di posizioni lavorative impiegatizie, ad emettere - di norma (ad esclusione dei casi di palese inutilità e di specifiche professionalità non presenti in azienda) - bandi interni per consentire la partecipazione alle relative fasi di valutazione del personale interessato.

La Banca valuterà la possibilità, a fronte di necessità di copertura di posizioni lavorative impiegatizie per le quali è previsto l'inquadramento alla 3ª area professionale, 1° livello retributivo e compatibilmente con le esigenze aziendali, a riservare a tutto il personale complessivo, appositi bandi interni di pre-reclutamento.

Al superamento delle fasi di valutazione, le risorse idonee parteciperanno a specifici interventi di formazione/addestramento, finalizzati all'eventuale assegnazione alle posizioni impiegatizie da ricoprire.

### VALUTAZIONE PROFESSIONALE

La Banca prevederà nel sistema di valutazione professionale:

- un incontro ad inizio anno in merito ai risultati attesi;
- una verifica sull'andamento della prestazione lavorativa nel corso dell'anno;
- una comunicazione finale in merito alla valutazione conseguita.

La Banca ribadisce inoltre che la valutazione professionale riveste particolare importanza, impegnandosi - anche attraverso un adeguato coinvolgimento dei valutatori - a garantire la correttezza, l'oggettività e l'omogeneità del sistema.

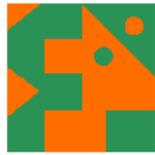
A parziale integrazione della procedura dell'art. 57 del C.C.N.L. (\*), la Banca prevederà la partecipazione alla stessa della Direzione di appartenenza del dipendente e della Direzione Risorse Umane.

*(\*) "...Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione competente entro 15 gg. dalla comunicazione.*

*Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente delle organizzazioni sindacali stipulanti facente parte del personale, a cui conferisce mandato.*

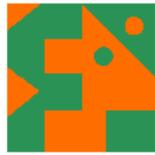
*L'azienda, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 gg. dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni a riguardo nei successivi 60 gg..*

*Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e*



Banca  
FIDEURAM

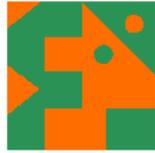
*Contratto Integrativo Aziendale  
compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro  
ufficio...".*



Banca  
FIDEURAM

*Contratto Integrativo Aziendale*

## **AGEVOLAZIONI AZIENDALI**



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

PREMIO PER IL 25° E 35° ANNO DI ANZIANITA'

Il premio per il 25° anno di anzianità è stabilito nella misura del 19% del trattamento retributivo annuo lordo.

Viene inoltre corrisposto a tutto il personale al compimento del 35° anno di servizio un premio pari 10% del trattamento retributivo annuo lordo.

Ferme restando tutte le disposizioni dei commi precedenti, l'Azienda riconosce tali agevolazioni aziendali anche al personale:

- che sia stato assunto originariamente in Banca Manusardi o Fideuram S.p.A.
- che abbia effettuato mobilità infra Gruppo con successivo rientro in Banca Fideuram
- che sia attualmente dipendente di Banca Fideuram
- che non abbia mai percepito il premio di anzianità (ovvero emolumento di analoga natura);
  
- che sia stato assunto in Banca Fideuram e di provenienza di una delle società già appartenenti al Gruppo Banca Fideuram antecedentemente alla data della sua assunzione in BF
- che sia attualmente in servizio presso Banca Fideuram
- che non abbia mai percepito il premio di anzianità (ovvero emolumento di analoga natura)

PROVVIDENZE A FAVORE DEI PORTATORI DI HANDICAP FIGLI DI LAVORATORI

La Banca corrisponde un contributo annuo di Lit. 2.780.000 direttamente ai portatori di handicap, figli di dipendenti, mentre valuterà con favore, pur compatibilmente con le esigenze di servizio, le motivate richieste di permessi retribuiti da parte di dipendenti e volti a permettere l'indispensabile assistenza ai figli e/o coniuge portatori di handicap.

STUDENTI LAVORATORI

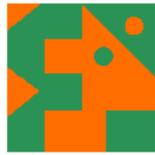
La banca corrisponde ai lavoratori che frequentino regolarmente dei corsi di studio un contributo annuo secondo le seguenti misure:  
Lit. 115.000 per studenti frequentanti scuole medie superiori;  
Lit. 170.000 per studenti frequentanti corsi di laurea.

TICKET MENSA

L'importo viene riconosciuto nella misura di Lit. 10.000.

GRATIFICAZIONE NASCITA FIGLIO

Al personale dipendente viene confermata l'erogazione, all'atto della nascita di un figlio, di un importo di Lit. 110.000.

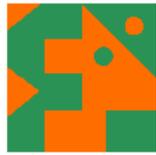


Banca  
FIDEURAM

*Contratto Integrativo Aziendale*

GRATIFICAZIONE MATRIMONIO

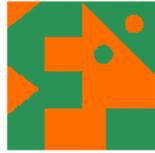
Al personale dipendente viene confermata l'erogazione, in occasione del matrimonio, di un importo di Lit. 305.000.



Banca  
FIDEURAM

*Contratto Integrativo Aziendale*

**ALTRI ACCORDI**



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Copertura Sanitaria

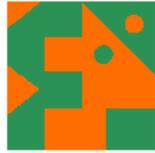
Fermi restando i vigenti accordi/impegni in materia, è stato convenuto l'impegno:

- a destinare ai rispettivi Fondi Pensione le seguenti contribuzioni aggiuntive:
  - a far tempo dal 2001, relativamente ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, Lit. 250.000= aggiuntive rispetto le attuali Lit. 1.350.000= e già anticipate dalla Banca ai sensi dell'Accordo 5.12.2000 (complessivamente Lit. 1.600.000=);
  - a far tempo dal 2001, relativamente al personale delle aree professionali dalla 1ª alla 3ª e dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, Lit. 250.000= aggiuntive rispetto le attuali Lit. 800.000= e già anticipate dalla Banca ai sensi dell'Accordo 5.12.2000 (complessivamente Lit. 1.050.000=);
  - a far tempo dal 2002, relativamente al personale delle aree professionali dalla 1ª alla 3ª e dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, Lit. 300.000= aggiuntive rispetto le sopra dette Lit. 1.050.000= (complessivamente Lit. 1.350.000=);
  - a far tempo dal 2003, relativamente al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, Lit. 250.000= aggiuntive rispetto le sopra dette Lit. 1.350.000= (complessivamente Lit. 1.600.000=);
  - a far tempo dal 2004, relativamente al personale appartenente alla categoria delle aree professionali dalla 1ª alla 3ª, Lit. 250.000= aggiuntive rispetto le sopra dette Lit. 1.350.000= (complessivamente Lit. 1.600.000=).

Previdenza Integrativa

Fermi restando i vigenti accordi/impegni in materia, è stato convenuto l'impegno:

- a destinare - a far tempo dal 1° giugno 2001 - al Fondo Pensione del Gruppo Sanpaolo Imi, per i dipendenti (cd. "nuovi Iscritti) di cui ai vigenti accordi, una contribuzione aggiuntiva (rispetto all'attuale 2%) pari all'1% annuo della base retributiva annuale utile per il computo del T.F.R.;
- a versare, per i dipendenti (cd. "vecchi Iscritti) di cui ai vigenti accordi ed iscritti al Fondo Pensione del Personale Impiegatizio e Direttivo delle Società del Gruppo Imi, su esplicita richiesta degli interessati, a far tempo dal 1° giugno 2001, ai rispettivi Fondi Pensione, una quota minima del T.F.R. pari al 2% annuo della base retributiva annuale utile per il computo del T.F.R., elevabile fino ad una percentuale compresa entro il massimo del 70% del T.F.R.;
- a trattenere e versare ai rispettivi Fondi Pensione, su esplicita richiesta degli interessati (sia nuovi che vecchi Iscritti), a far tempo dal 2001, una contribuzione a carico del dipendente fino ad una



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

percentuale pari ad un minimo dell'1% ed il massimo del 14% della base retributiva annuale utile per il computo del T.F.R..

ORARIO DI LAVORO

ELASTICITA' DELL'ORARIO DI ENTRATA

E' riconosciuta la possibilità per il personale di fruire della flessibilità di orario nel limite massimo di 45 minuti in entrata (8,30 - 9,15), con relativo spostamento dell'orario di uscita e fermo restando l'obbligo di recupero nell'ambito della stessa giornata lavorativa.

Verificati i vincoli operativi ed organizzativi delle varie unità produttive, restano esclusi dalla predetta flessibilità:

- le Filiali ed i Punti di Erogazione;
- i Servizi Ausiliari - Milano (ad eccezione dell'archivio centrale e del magazzino centrale);
- i lavoratori addetti al centralino e reception;
- i lavoratori con orario differenziato;
- i lavoratori con orario a part time che non preveda flessibilità.

Ai lavoratori operanti nei comparti Crediti e Back Office delle Filiali Capozona, l'elasticità di orario potrà essere concessa compatibilmente con le esigenze di servizio di ogni singola Filiale.

Viene fatta salva la possibilità di un incontro tra le parti allo scopo di introdurre opportuni correttivi ritenuti eventualmente necessari.

*NOTA A VERBALE*

*Per il personale che non usufruisce della flessibilità nell'orario di entrata, non verranno addebitati ritardi nella misura massima giornaliera di 5 minuti.*

INTERVALLO PER IL PRANZO

E' riconosciuta per il personale in servizio presso la Direzione Generale, la riduzione a 45 minuti giornalieri (13,40 - 14,25) dell'intervallo per il pranzo, con relativo anticipo dell'orario di uscita.

Viene fatta salva la possibilità di un incontro tra le parti anche nel corso del periodo sperimentale, allo scopo di introdurre opportuni correttivi ritenuti eventualmente necessari.



## *Contratto Integrativo Aziendale*

*In relazione alle vive istanze delle OO.SS. aziendali le parti si danno reciprocamente atto che il personale (escluso quello delle Filiali c.z./P.E., turnisti e con orari speciali) può avanzare formale richiesta scritta volta ad ottenere la possibilità di effettuare in via non occasionale un intervallo meridiano della durata minima di 30 minuti, in deroga a quanto in via generale praticato nell'unità produttiva di assegnazione.*

*Tale concessione - strettamente subordinata alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda - viene formalizzata per iscritto, e ove si verificano nuove situazioni operative ovvero esigenze aziendali, può essere revocata in qualsiasi momento con preavviso di almeno 10 gg. lavorativi, parimenti notificato per iscritto all'interessato.*

### PERMESSI ORARI (ART. 85 C.C.N.L. 11.7.1999)

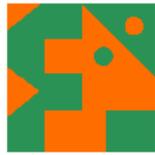
E' riconosciuta per il personale operante presso le Filiali Capozona e nei Punti di Erogazione, la possibilità di fruire dei permessi orari anche nella misura di 15 minuti unicamente al termine della giornata lavorativa, compatibilmente con le esigenze organizzative ed in assenza di situazioni tali da determinare disfunzioni di servizio.

Tali permessi non saranno cumulabili con altre forme di permesso.

Viene fatta salva la possibilità di un incontro tra le parti anche prima del termine della fase di sperimentazione, allo scopo di proporre opportuni correttivi ritenuti eventualmente necessari.

### CONGEDI PARENTALI (LEGGE 53/2000)

Relativamente alle norme che disciplinano, tra l'altro, la materia dei "congedi parentali", si rimanda alle disposizioni di legge e successive modificazioni.



RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Fermo restando che la durata massima settimanale dell'orario di lavoro a tempo parziale stabilita a livello nazionale è fissata in 32 ore e 30 minuti, il personale potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale nelle seguenti forme e modalità:

		PART TIME ORIZZONTALE				PART TIME VERTICALE			
		ORARIO				ORARIO			
DURATA	ORE SETT. LI	ORE GIORNAL.	INIZIO	FINE	INTER VALLO	ORE GIORNAL.	INIZIO	FINE	INTER VALLO
Anni 2.4.8 o Tempo Indeterm.	30	6 (lun.-ven.)	8,30	14,30	NO	7,30 (4 gg.)	8,30	16,45/ 17,00	SI (*)
Anni 2.4.8 o Tempo Indeterm.	25	5 (lun.-ven.)	tra 8,30 e 10,30	tra 13,30 e 15,30	NO	6,15 (4 gg.)	8,30	15,30/ 15,45	SI (*)
Anni 2.4.8 o Tempo Indeterm.	20	4 (lun.-ven.)	tra 8,30 e 10,30	tra 12,30 e 14,30	NO	5 (4 gg.)	tra 8,30 e 10,30	tra 13,30 e 15,30	NO
Anni 2.4.8 o Tempo Indeterm.	15	3 (lun.-ven.)	tra 8,30 e 10,30	tra 11,30 e 13,30	NO	5 (3 gg.)	tra 8,30 e 10,30	tra 13,30 e 15,30	NO

(\*) Nei termini previsti aziendalmente per il personale a tempo pieno.

L'elasticità dell'orario di entrata - nei termini previsti aziendalmente - è fruibile unicamente con l'inizio dell'attività lavorativa alle ore 8,30.

L'orario di inizio della prestazione lavorativa non potrà, di norma, essere variato per tutta la durata del lavoro a tempo parziale.

2. Le richieste di trasformazione di lavoro a tempo parziale potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Il rientro a tempo pieno, anticipatamente rispetto alla scadenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, potrà essere eventualmente concesso a discrezione dell'Azienda e compatibilmente con le esigenze organizzative.

3. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare le seguenti percentuali:

- 20% del personale destinatario del CCNL 11.7.1999 in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;
- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del CCNL 11.7.1999 per le assunzioni dall'esterno.

4. La Banca, di norma entro 60 gg. dalla data di presentazione della domanda, si impegna a dare comunque una risposta al dipendente.

5. Ai fini esclusivamente della precedenza nell'accoglimento, la Banca

*Contratto Integrativo Aziendale*

Fideuram terrà conto delle richieste avanzate dai lavoratori che

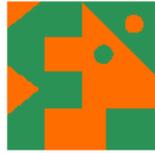
abbiano comprovate motivazioni personali o familiari di rilevante gravità.

6. Le richieste di rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale dovranno essere presentate almeno 3 mesi prima della scadenza.
7. In linea di principio, ai lavoratori con contratto a tempo parziale saranno garantite pari opportunità di formazione e professionali. Inoltre, a detti lavoratori, saranno garantite tutte le provvidenze contrattualmente e aziendalmente disposte attualmente a favore del restante personale impiegatizio.
8. La Banca consentirà, su richiesta degli interessati, a quel personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, che sinora non ha osservato alcun intervallo, l'effettuazione di una pausa di un quarto d'ora - la cui collocazione dovrà essere concordata con il Responsabile della Funzione - per consumare una breve colazione, con contestuale prolungamento dell'orario di lavoro individuale giornaliero, corrispondendo al personale stesso un ticket pasto di Lit. 10.000=.
9. Le parti convengono comunque che, in caso di rilevanti problematiche o in caso di saturazione della percentuale concordata di trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, potranno incontrarsi per apportare gli opportuni correttivi.

NORMA TRANSITORIA

*Nei confronti degli attuali lavoratori con part-time a tempo indeterminato, la Banca valuterà, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di riduzione dell'orario settimanale rispetto a quello attualmente osservato.*

*La Banca conferma la volontà di introdurre adeguate forme per la valorizzazione dell'istituto del part-time.*



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

### **PARI OPPORTUNITA'**

Le parti, coerentemente ai principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla Legge n. 125 del 1991, convengono di esaminare la situazione delle pari opportunità per il personale femminile.

La Banca ribadisce il proprio impegno a non porre in atto discriminazioni di sesso in termini di possibilità di carriera e formazione professionale.

A tal fine la Banca porrà particolare attenzione a:

- formazione professionale del personale a part-time;
- tempi di permanenza nel medesimo inquadramento;
- applicazione e tempo di percorrenza di percorsi professionali;
- richieste di trasformazione a tempo parziale anche da parte di personale di sesso maschile.

In merito a quanto sopra la Banca fornirà una informativa annuale alle OO.SS. firmatarie del C.I.A..

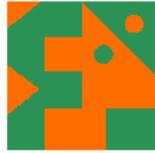
### **PRESTAZIONI LAVORATIVE NEI GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI: OPERATIVITA' TARGET**

La Banca si impegna a riconoscere, esclusivamente per le prestazioni nelle giornate festive infrasettimanali collegate all'operatività Target, un'indennità straordinaria giornaliera di presenza pari ad un importo di Lit. 400.000= lorde per i Quadri Direttivi e Lit. 250.000= lorde per il personale delle aree professionali.

In relazione a quanto sopra l'Azienda e le OO.SS. si impegnano a rivedere l'erogabilità dei predetti trattamenti alla luce della possibile evoluzione della normativa.

Nota a verbale

- Qualora la prestazione lavorativa non ecceda le 3,45 ore l'indennità straordinaria di presenza è ridotta della metà.
- In relazione al personale addetto ai turni l'indennità straordinaria di presenza è prevista esclusivamente nelle ipotesi di attività lavorativa straordinaria rispetto alla normale turnazione (cioè deve trattarsi di turni aggiuntivi o di prosecuzione in via straordinaria di turni ordinari).



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

**PUNTI DI EROGAZIONE**

1. La gestione delle urgenze (passaggio di PE da 2 OU a 1 OU) si effettuerà secondo i criteri separatamente indicati dall'Azienda alle OO.SS. (si rimanda alla corrispondenza intercorsa tra le parti in Appendice)
2. La gestione flessibile temporanea ad 1 OU durante i periodi feriali.

Viene stabilito che i PE tradizionali tra quelli a minore operatività, potranno essere gestiti temporaneamente con 1 OU (al fine di gestire le assenza/ferie dell'altro OU o di altri OU dell'area, da giugno a settembre).

Linee operative:

- Operatività: in linea con PE New Age (no titoli se necessario);
- Sicurezza: tutti i sistemi in essere per i PE tradizionali (badge);
- Allarme per richiamo attenzione in area PB + sistema tipo "Beghelli Service".

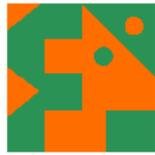


Banca  
FIDEURAM

*Contratto Integrativo Aziendale*

A P P E N D I C E

(Corrispondenza intercorsa tra le Parti)



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

Roma, 7.6.2001

Spettabili OO.SS.  
Fabi  
Fiba-Cisl  
Fisac-Cgil  
Sinfub  
SindirigentiCredito  
Uilca

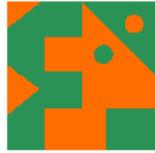
Oggetto: facilitazioni in materia di prestiti e finanziamenti

Con la presente, si conferma l'impegno ad estendere le facilitazioni creditizie (mutui, sovvenzioni, scoperto c/c) attualmente previste per i Quadri Direttivi 3° e 4° livello, anche al personale appartenenti ai Quadri Direttivi 1° e 2° livello entro il 31 luglio 2001.

Quanto sopra resta subordinato all'approvazione dei competenti organi aziendali.

Distinti saluti

Banca Fideuram S.p.A.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

Roma, 7.6.2001

Spettabili OO.SS.  
Fabi  
Fiba-Cisl  
Fisac-Cgil  
Sinfub  
SindirigentiCredito  
Uilca

Ci riferiamo all'illustrazione del Progetto "PE New Age" di cui al Verbale del 20.10.00 in cui, tra l'altro, è stato indicato:

- un piano di sviluppo di nuove aperture di PE New Age;
- una verifica dell'estensione del modello "New Age" ad alcuni PE tradizionali da individuare tra quelli a bassa operatività di cassa e limitata frequenza di accesso da parte della Clientela

In relazione a quanto sopra ed agli stessi fini illustrati nel Verbale predetto, tenuto conto che:

- la Banca intende proseguire nel piano di sviluppo delle nuove aperture di PE;
- si è peraltro verificato, anche in relazione all'andamento dei mercati e delle differenti peculiarità operative territoriali, un ampliamento del numero di PE a bassa operatività,

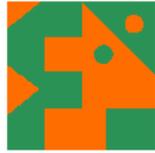
si pone la necessità di risolvere alcune situazioni di particolare urgenza razionalizzando ed ottimizzando la forza lavoro in funzione delle effettive necessità operative sul territorio.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

- consentire l'apertura dei nuovi PE e gestire la sostituzione dell'uscita di risorse;
- distribuire al meglio le risorse in funzione delle necessità operative;
- acquisire maggiori spazi per la gestione della massa manovra (con effetti positivi sulla qualità della vita nei PE: ferie, permessi...).

Distinti saluti

Banca Fideuram S.p.A.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

La gestione delle urgenze

Passaggio di PE da 2 OU ad 1 OU

Il predetto piano di gestione delle urgenze è finalizzato a consentire l'apertura di 4 nuovi PE e la sostituzione numerica dell'uscita di 3 risorse.

<b>AREA</b>	<b>URGENZE PE DA PASSARE DA 2 OU AD 1 OU</b>
AREA 1	PE Savona
	PE Biella
AREA 2	PE Como
	PE Sesto S.Giovanni
	PE Cremona
AREA 3	PE Udine
AREA 4	PE Ravenna

Linee operative:

- operatività del PE ad 1 OU (che sarà Resp. del PE) sulla base dell'attuale configurazione;
- operatività in linea con PE New Age (no titoli);
- sicurezza: tutti i sistemi in essere per i PE tradizionali (badge)
- allarme per richiamo attenzione in area PF + sistema tipo "Beghelli Service".

Gli impegni aziendali

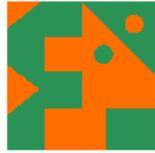
La Banca conferma che il piano sarà realizzato:

- senza impatti negativi sui livelli occupazionali e sui percorsi professionali degli OU;
- ricercando gli strumenti più idonei per favorire positivamente le azioni di mobilità
- con opportunità di crescita professionale degli OU.

Ulteriore fase di verifica

La Banca si impegna infine a porre in essere, entro il 30.10.01, una verifica finalizzata a valutare le necessità di dimensionamento degli organici alla luce dell'andamento operativo dei PE. In tale sede saranno esaminate le necessità aggiuntive di integrazione al suddetto piano e di gestione flessibile dei PE.

Banca Fideuram S.p.A.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

Roma, 30.10.2001

Spettabili OO.SS.  
Fabi  
Fiba-Cisl  
Fisac-Cgil  
Sinfub  
SindirigentiCredito  
Uilca

Oggetto: verifica Piano operativo PE

In data odierna si è dato luogo alla verifica prevista nella lettera del 7.6.2001.

Le azioni effettuate

Dall'analisi delle azioni messe in atto è emerso che:

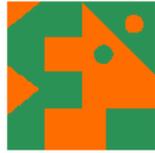
- il Piano relativo al passaggio da 2 OU ad 1 OU, ad oggi, ha coinvolto 7 PE individuati tra quelli a bassa operatività ed è stato finalizzato a consentire l'apertura di 4 nuovi PE e la sostituzione numerica dell'uscita di 3 risorse;
- la gestione flessibile temporanea ad 1 OU in 19 PE durante il periodo estivo (giugno/settembre), ha consentito una migliore fruizione delle ferie/assenze degli OU nelle varie Aree;
- sono stati garantiti gli abituali standards nel livello di servizio prestato alla Clientela e Private Banker;
- le azioni di mobilità sono state effettuate con condivisione delle risorse e senza criticità;
- non si sono verificati problemi nella gestione dell'operatività, anche in relazione ai carichi di lavoro.

Le ulteriori necessità di integrazione al Piano

- l'analisi dei dati operativi conferma la riduzione del numero operazioni, anche in relazione ai PE a minore operatività;
- nonostante l'andamento commerciale ed operativo non brillante, la Banca intende comunque proseguire il piano di sviluppo delle nuove aperture di PE;
- è però necessario coniugare lo sviluppo ed i fabbisogni delle Filiali/PE con le possibilità di efficienza interna;
- quanto sopra, tenuto anche conto dell'attuale contesto di massima attenzione ai costi.

Ne deriva quindi l'esigenza di proseguire nelle azioni di razionalizzazione/ottimizzazione della forza lavoro in funzione delle effettive necessità operative sul territorio, con l'obiettivo di:

- consentire l'apertura di nuovi PE;
- sostituire l'uscita di risorse;
- acquisire maggiori spazi per la gestione della massa manovra;
- distribuire al meglio le risorse in relazione alle necessità operative.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

Si prevede pertanto un ulteriore Piano di passaggio da 2 OU ad 1 OU dei seguenti PE, individuati tra quelli a minore operatività, con la finalità di consentire l'apertura di 4 nuovi PE, sostituire numericamente l'uscita di 1 risorsa e gestire 3 necessità di massa manovra:

<b>AREA</b>	<b>URGENZE PE DA PASSARE DA 2 OU AD 1 OU</b>	<b>TEMPI STIMATI</b>
AREA 1	PE Asti	11/01
AREA 2	PE Pavia	2/02
AREA 3	PE Pordenone	11/01
AREA 4	PE Cesena	2/02
	PE Ferrara	11/01
	PE Forlì	11/01
	PE Lucca	2/02
AREA 6	PE Salerno (in verifica)	2/02

Il piano sarà realizzato:

- senza impatti negativi sui livelli occupazionali e sui percorsi professionali degli OU;
- ricercando gli strumenti più idonei per favorire positivamente le azioni di mobilità
- con opportunità di crescita professionale degli OU.

Ulteriori aspetti negativi

Relativamente agli aspetti operativi, per i PE con 1 solo OU:

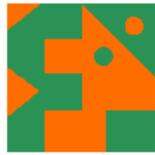
- si conferma l'operatività PE New Age: mantenimento presso il PE di tutte le operazioni che richiedono movimentazioni di cassa e l'accentramento di alcune attività per le quali non è necessario il rapporto diretto tra l'OU ed il Cliente;
- per quanto attiene l'operatività titoli, si prevederà che di norma non venga effettuata;
- si conferma infine la flessibilità (prevista dal CIA) per la gestione delle ferie/assenze degli OU delle varie Aree (da giugno a settembre).

A tal fine, entro maggio 2002, l'Azienda comunicherà alle OO.SS. la rosa dei PE a minore operatività destinatari della flessibilità temporanea.

Impegno a verifica

La Banca si impegna infine a porre in essere, entro il 31.5.02, un'ulteriore verifica sull'andamento operativo dei PE e connessi carichi di lavoro.

Banca Fideuram S.p.A.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

Roma, 7.6.2001

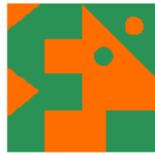
Spettabili OO.SS.  
Fabi  
Fiba-Cisl  
Fisac-Cgil  
Sinfub  
SindirigentiCredito  
Uilca

Oggetto: Sistema di valutazione e sviluppo per l'area Quadri Direttivi

Con riferimento alla dichiarazione aziendale del 5 dicembre 2000 ed in applicazione della nuova disciplina dei Quadri Direttivi di cui al CCNL 11 luglio 1999, l'Azienda attuerà quanto definito dal Gruppo di lavoro appositamente costituito, anche con la partecipazione di componenti delle OO.SS., per la progettazione del nuovo sistema di sviluppo e di valutazione professionale per tale categoria, con i necessari raccordi ed integrazioni al sistema valutativo delle Aree Professionali.

Sviluppo Professionale

In coerenza con i principi contrattuali inerenti lo sviluppo professionale dell'area dei Quadri Direttivi, considerate le esigenze organizzative, produttive e strategiche dell'azienda, tenuto anche conto dei percorsi già definiti nell'ambito del C.I.A. per i QD appartenenti al 2° e 1° livello, per i QD appartenenti al 3° e 4° livello vengono individuati specifici criteri di sviluppo per l'acquisizione e/o il miglioramento delle competenze in aree di attività specialistica ad alto contenuto tecnico, professionale ed organizzativo.



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

Tali criteri di sviluppo sono correlati ai diversi livelli di responsabilità/professionalità raggiunti dalle risorse interessate:

<b>Professional</b> <b>(QD3° livello)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>risorse che svolgono attività specialistica di rilevanza aziendale e ad alto contenuto tecnico/professionale</li></ul>
<b>Professional/Responsabili</b> <b>(QD4° livello)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>risorse con responsabilità di attività/progetti ad alto contenuto professionale ed organizzativo</li></ul>
<b>Professional/Responsabili</b> <b>(QD4° RC1)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>risorse con responsabilità di attività/progetti di complesso ed articolato contenuto professionale ed organizzativo ed in possesso di una specifica professionalità e consolidata esperienza riconosciuta dall'Azienda</li><li>responsabili di Funzione al 2° livello di riporto del Responsabile della Direzione Produzione</li><li>responsabili Risorse, Titoli e Crediti nell'ambito delle Filiali</li></ul>
<b>Responsabili</b> <b>(QD4° RC2)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>responsabili di Funzione con diretto riporto al responsabile di Direzione</li><li>responsabili di Filiale</li><li>responsabili di Funzione al 2° livello di riporto del responsabile della Direzione Organizzazione</li></ul> <p>E' fatta salva la possibilità di avanzamento al Ruolo Chiave 2 in funzione della complessità della posizione, dell'esperienza/professionalità maturata, della strategicità del ruolo /attività presidiata.</p>

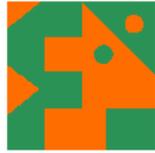


**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

I criteri di valutazione che concorrono allo sviluppo professionale sono i seguenti:

<b>Competenze professionali</b>	Bagaglio di conoscenze tecnico/professionali necessarie per l'efficace presidio delle attività/progetti. <ul style="list-style-type: none"><li>• Livello delle conoscenze</li></ul>
<b>Curriculum professionale</b>	Complesso delle esperienze professionali pregresse in funzione del ruolo da ricoprire. <ul style="list-style-type: none"><li>• Significatività delle esperienze</li></ul>
<b>Padronanza del Ruolo</b>	Capacità di presidiare in autonomia le attività di competenza, sotto il profilo tecnico/professionale/organizzativo <ul style="list-style-type: none"><li>• Autonomia nel ruolo</li></ul>
<b>Attitudini/Potenzialità</b>	Complesso delle attitudini/potenzialità necessarie a svolgere attività di crescente complessità. <ul style="list-style-type: none"><li>• Attitudine a ruoli superiori</li></ul>
<b>Prestazioni</b>	Qualità/continuità della prestazione. <ul style="list-style-type: none"><li>• Valutazione professionale complessiva molto positiva</li></ul>
<b>Formazione</b>	Formazione/addestramento coerente con il ruolo. <ul style="list-style-type: none"><li>• Effetti sull'attività lavorativa</li></ul>
<b>Risultati</b>	Qualità/continuità dei risultati in relazione alle attività/progetti assegnati. <ul style="list-style-type: none"><li>• Raggiungimento dei risultati</li></ul>
<b>Gestione/Coordinamento Risorse tecniche e/o umane</b>	Capacità di gestione/coordinamento risorse tecniche. <ul style="list-style-type: none"><li>• Competenze organizzative</li></ul>
<b>Comportamento</b>	Comportamenti verso l'Azienda e le sue risorse. <ul style="list-style-type: none"><li>• Sostanziale continuità in termini di correttezza/lealtà.</li></ul>



**Banca  
FIDEURAM**

*Contratto Integrativo Aziendale*

Valutazione delle prestazioni

L'impianto progettuale del sistema valutativo positivamente realizzato nel 1997 nell'ambito del rinnovo del C.I.A., viene riconfigurato in una Scheda di Valutazione unica con fattori di valutazione comuni a tutto il personale, con alcuni parametri valutativi relativi ai Quadri Direttivi con responsabilità di strutture organizzative.

La scheda che verrà utilizzata ad iniziare dalle prestazioni del 2001 riporterà nella prima parte i dati professionali del valutato, comprensivi del curriculum aziendale e della formazione effettuata. Al fine di verificare puntualmente i risultati raggiunti sia in termini quali/quantitativi che di rispetto dei tempi previsti per la loro realizzazione, è stato introdotto un apposito spazio ove indicare la data entro la quale completare le attività assegnate ad inizio anno. E' stata inoltre predisposta un'ulteriore zona ove evidenziare eventuali nuove attività pianificate nel corso dell'anno.

Per quanto attiene la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze queste sono definite in coerenza sia con i criteri di sviluppo previsti nel C.I.A. che con quelli introdotti per i QD di 4° e 3° livello.

Sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL le vecchie note caratteristiche vengono sostituite dalla valutazione sintetica finale che esprime un giudizio professionale complessivo accompagnato da una sintetica motivazione.

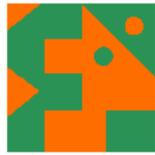
L'area relativa alle ipotesi di sviluppo professionale viene ulteriormente implementata con particolare riferimento alle attitudini e potenzialità espresse dal valutato. In tale ambito sarà possibile raccogliere maggiori informazioni in merito ad eventuali possibilità di rotazione/mobilità delle risorse.

Infine per garantire la maggiore trasparenza al processo di valutazione viene introdotto un apposito spazio nel quale potranno essere riportate eventuali considerazioni del valutato in ordine alla valutazione stessa.

\*\*\*

Tenuto conto che l'attivazione del nuovo sistema di valutazione/sviluppo varrà a regime per le prestazioni afferenti all'anno in corso, per non bloccare le azioni di sviluppo del personale nel corrente anno saranno attuati interventi di avanzamento nell'area dei Quadri Direttivi in via gestionale transitoria.

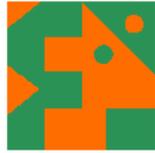
Banca Fideuram S.p.A.



Banca  
FIDEURAM

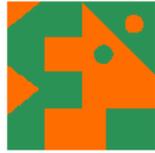
*Contratto Integrativo Aziendale*

C R I T E R I D I S V I L U P P O P R O F E S S I O N A L E	S T R U M E N T I	<p style="text-align: center;">Matrice di sviluppo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Scheda valutazione</li><li>• Griglia dei fattori</li><li>• Modulo proposta</li></ul>
--	---	---



Contratto Integrativo Aziendale

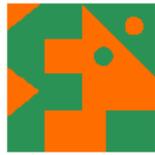
C A R A T T E R I S T I C H E	<p>Bagaglio di conoscenze tecnico /professionali necessarie per l'efficienza del ruolo di presidente delle attività.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Livello delle conoscenze</li> </ul>	<p>Complesso delle esperienze professionali pregresse in funzione del ruolo da ricoprire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significatività delle esperienze</li> </ul>	<p>Capacità di presidiare le attività di competenza sotto l'aspetto tecnico /professionale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia nel ruolo</li> </ul>	<p>Complesso delle attitudini /potenzialità necessarie a svolgere attività di crescita complessiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attitudini dinamiche</li> </ul>	<p>Qualità/continuità della prestazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione della prestazione</li> </ul>	<p>Formazione /aggiornamento coerente con il ruolo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efficienza del personale</li> </ul>	<p>Qualità/continuità dei risultati in relazione alle attività assegnate.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risultati conseguiti</li> </ul>	<p>Comportamento verso l'Azienda e le sue risorse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostanzialità del contributo in termini di correttezza/altà.</li> </ul>
F A T T O R I D I V A L U T A Z I O N E	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze professionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curriculum professionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padronanza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attitudini /Potenzialità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risultati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamento</li> </ul>



Banca  
FIDEURAM

*Contratto Integrativo Aziendale*

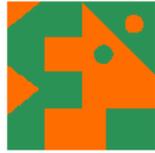
Q U A D R I D I R E T T I V I 3 ° L I V E L L O	<u>PROFESSIONAL</u>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Risorse che svolgono attività specialistica di rilevanza aziendale e ad alto contenuto tecnico/professionale</li></ul>
	<u>Area di provenienza</u>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Di massima appartenenza all'area QD 2° livello</li><li>• Ambiti aziendali con elevati contenuti specialistici e/o di rilevanza strategica</li></ul>



Banca  
FIDEURAM

*Contratto Integrativo Aziendale*

C R I T E R I D I S V I L U P P O P R O F E S S I O N A L E	S T R U M E N T I	<p>Matrice di sviluppo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Scheda valutazione</li><li>• Griglia dei fattori</li><li>• Modulo proposta</li></ul>
--	---	---



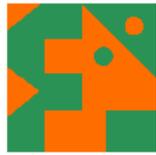
Contratto Integrativo Aziendale

C A R A T T E R I S T I C H E	<p>Bagaglio di conoscenze tecnico/professionali necessarie per l'efficace presidio delle attività/progetti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Livello delle conoscenze</li> </ul>	<p>Complesso delle esperienze professionali e pregresse in funzione del ruolo da ricoprire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significatività delle esperienze</li> </ul>	<p>Capacità di presidiare in autonomia le attività di competenza sotto l'aspetto tecnico/professionale/organizzativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia nel ruolo</li> </ul>	<p>Complesso delle attitudini/potenzialità necessarie a svolgere attività di crescita complessiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attitudine imprenditoriale superiore</li> </ul>	<p>Qualità/continenza/strame/nto/collo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione delle professionalità sul mercato</li> </ul>	<p>Formazione/aggiornamento/collo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effettività lavorativa</li> </ul>	<p>Qualità/continuità dei risultati in relazione alle attività/progetti assegnati.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raggiungimento dei risultati</li> </ul>	<p>Capacità di gestione/coordinamento risorse tecniche.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze organizzative</li> </ul>	<p>Comportamenti verso l'Azienda e le sue risorse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostanziale condotta in unitarietà interminidicorrettezza/lealtà.</li> </ul>
---	--	--	---	---	---	---	---	--	--



Contratto Integrativo Aziendale

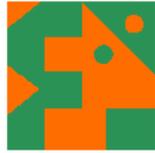
F A T T O R I D I V A L U T A Z I O N E	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze professionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curriculum professionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padronanza ruolo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attitudini / Potenzialità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risultati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione / coordinamento tecnico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamento</li> </ul>
Q U A D R I D I R E T T I V I 4 . L I V . B A S E	<p style="text-align: center;"><u>PROFESSIONAL/RESPONSABILI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risorse con responsabilità di attività/progetti ad alto contenuto professionale e organizzativo.</li> </ul>								



Banca  
FIDEURAM

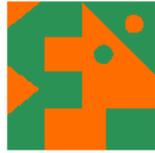
*Contratto Integrativo Aziendale*

C R I T E R I D I S V I L U P P O P R O F E S S I O N A L E	S T R U M E N T I	<p>Matrice di sviluppo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Scheda valutazione</li><li>• Griglia dei fattori</li><li>• Modulo proposta</li></ul>
--	---	---



Contratto Integrativo Aziendale

C A R A T T E R I S T I C H E	<p>Bagaglio di conoscenze necessarie per l'efficace presidio delle attività/progetti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Livello delle linee e procedure non oscure</li> </ul>	<p>Complesso delle esperienze professionali pregresse in funzione del ruolo da ricoprire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significatività delle esperienze</li> </ul>	<p>Capacità di presidiare le attività di competenza sotto il profilo tecnico/organizzativo/gestionale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piuttosto numerosi e rilevanti</li> </ul>	<p>Complesso delle attitudini/potenzialità necessarie a svolgere attività di crescita complessiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attitudini a ruoli superiori</li> </ul>	<p>Qualità/continuità della prestazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione preforizzata</li> </ul>	<p>Formazione e/aggiornamento coerente con il ruolo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effettiva specializzazione lavorativa</li> </ul>	<p>Qualità/continuità dei risultati in relazione alle attività/progetti assegnati.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raggiungimento dei risultati</li> </ul>	<p>Capacità di gestione/coordinamento risorse e tecniche umane.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze organizzative/gestionali</li> </ul>	<p>Comportamento verso l'Azienda e le sue risorse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostanziale e continuativa in termini di correttezza/altà</li> </ul>
---	--	--	---	---	---	--	---	---	--



Contratto Integrativo Aziendale

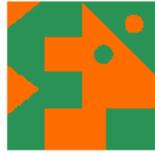
F A T T O R I D I V A L L U T A Z I O N E	• C o m p e t e n z e p r o f e s s i o n a l i	• C u r r i c u l u m p r o f e s s i o n a l e	• P a d r o n a n z a r u o l o	• A t t i t u d i n i / P o t e n z i a l i t à	• P r e s t a z i o n i	• F o r m a z i o n e	• R i s u l t a t i	• G e s t i o n e / c o o r d i n a m e n t o r i s o r s e t e c n i c h e / o u m a n e	• C o m p o r t a m e n t o	
Q U A D R I D I R E T T I V I 4 . L I V E L L O R U O L O C H I A V E 1	<p style="text-align: center;"><u>PROFESSIONAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risorse con responsabilità di attività/progetti di complesso ed articolato contenuto professionale ed organizzativo ed in possesso di una specifica professionalità e consolidata esperienza riconosciuta dall'Azienda.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>RESPONSABILI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabili Funzione 2° livello di riporto Direzione Produzione</li> <li>• Resp. Risorse</li> <li>• Resp. Crediti</li> <li>• Resp. Titoli</li> </ul>									



Banca  
FIDEURAM

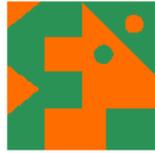
*Contratto Integrativo Aziendale*

C R I T E R I D I S V I L U P P O P R O F E S S I O N A L E	S T R U M E N T I	<p>Matrice di sviluppo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Scheda valutazione</li><li>• Griglia dei fattori</li><li>• Modulo proposta</li></ul>
--	---	---



Contratto Integrativo Aziendale

C A R A T T E R I S T I C H E	<p>Bagaglio di conoscenze necessarie per l'efficace presidio delle attività/progetti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Livello delle competenze</li> </ul>	<p>Complesso delle esperienze professionali pregresse in funzione del ruolo da ricoprire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significatività delle esperienze</li> </ul>	<p>Capacità di presidiare le attività di competenza sotto il profilo tecnico/organizzativo/gestionale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piuttosto numerosi e rilevanti</li> </ul>	<p>Complesso delle attitudini/potenzialità necessarie a svolgere attività di crescita complessiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attitudini a ruolo superiore</li> </ul>	<p>Qualità/continuità della prestazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione preforazione</li> </ul>	<p>Formazione e/aggiornamento coerente con il ruolo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effettività lavorativa</li> </ul>	<p>Qualità/continuità dei risultati in relazione alle attività/progetti assegnati.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raggiungimento dei risultati</li> </ul>	<p>Capacità di gestione/coordinamento risorse e tecniche umane.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze organizzative/gestionali</li> </ul>	<p>Comportamenti verso l'Azienda e le sue risorse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostanziale e continuativa in termini di correttezza/altà</li> </ul>
---	--	--	---	---	---	---	---	---	--



Contratto Integrativo Aziendale

F A T T O R I D I V A L L U T A Z I O N E	• C o m p e t e n z e p r o f e s s i o n a l i	• C u r r i c u l u m p r o f e s s i o n a l e	• P a d r o n a n z a r u o l o	• A t t i t u d i n i / P o t e n z i a l i t à	• P r e s t a z i o n i	• F o r m a z i o n e	• R i s u l t a t i	• G e s t i o n e / c o o r d i n a m e n t o r i s o r s e t e c n i c h e / o u m a n e	• C o m p o r t a m e n t o	
Q U A D R I D I R E T T I V I 4 ° L I V E L L O R U O L O C H I A V E 2	<p style="text-align: center;"><u>RESPONSABILI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resp. Funzione con diretto riporto a Resp. Direzione</li> <li>• Resp. Filiale</li> <li>• Resp. 2° livello di riporto Dir. Organizzazione</li> </ul> <p>(fatta salva la possibilità di avanzamento al ruolo chiave 2 in funzione della complessità della posizione, dell'esperienza/professionalità maturata, della strategicità del ruolo/attività presidiata)</p>									