

*Contratto Integrativo Aziendale*  
*per i Quadri, Impiegati, Subalterni e Ausiliari*  
*della Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza spa*

*1998*

Il giorno 5 luglio 1998

fra La Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza spa rappresentata da

Badolato Dr Antonio, Lancioni Dr Piero, Pozzi Dr Enrico

e

le Rappresentanze Sindacali

FABI: Tanara Fabrizio  
Cassani Anna  
Gullotti Giancarlo  
Caraffini Carlo  
Piccioni Danilo

FIBA/Cisl Mare Pietro  
Cristofaro Emilio  
Mangora Giovanni  
Briggi Giancarlo  
Rubino Nunziato

FISAC/Cgil Romani Piergiorgio  
Rosi Maurizio  
Mauri Carlo  
Guidotti Donatella

UILCA/Uil Bardani Luigi  
Borghesi Olga  
Guatelli Cristiano

in relazione a quanto già definito nell'Ipotesi di Intesa del 23 Dicembre 1997 per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale stabiliscono quanto segue:

## INDICE CIA 5.7.1998

- Art. 1 Limiti soggettivi di applicazione del contratto.
- Art. 2 Classificazione dipendenze.
- Art. 3 Inquadramento del personale.
- Art. 4 Categorie del personale.
- Art. 5 Categoria quadri.
- Art. 6 Gradi.
- Art. 7 N. minimo posti per ogni grado.
- Art. 8 Inquadramento del personale - Gradi minimi dei preposti.
- Art. 9 Inquadramento del personale - Gradi minimi dei v. preposti.
- Art. 10 Assunzione Quadri/Impiegati.
- Art. 11 Organigramma CED.
- Art. 12 Inquadramento Impiegati/Quadri.
- Art. 13 Inquadramento operai specializzati.
- Art. 14 Reperibilità - (accordo ali. A).
- Art. 15 Indennità di reggenza.
- Art. 16 Indennità di rischio.
- Art.17 Indennità "compenso giornaliero data entry".
- Art. 18 Passaggio personale subalterni/ausiliari a categoria Impiegati.
- Art. 19 Gratifica natalizia e 14<sup>A</sup> mensilità (pagamento).
- Art.20 Aumenti periodici (decorrenza).
- Art.21 Personale straordinario.
- Art.22 Scatti di anzianità per passaggio di grado.
- Art.23 Automatismi di carriera.
- Art.24 Automatismi economici V.C.U..
- Art.25 Mansioni.
- Art.26 Indennità di trasferta.
- Art.27 Ricorso avverso le note qualifica.
- Art.28 Corsi aggiornamento.
- Art.29 Commissione paritetica (racc. CEE n° 635).
- Art.30 Incarico di custode.
- Art.31 Concorso spese studio.
- Art.32 Permessi studio.
- Art.33 Permessi retribuiti.
- Art.34 Vestiario subalterni.
- Art.35 Premio di anzianità.
- Art.36 Indennità di famiglia.
- Art.37 Premio di rendimento.
- Art.38 Condizioni igienico ambientali.
- Art.39 Sussidio handicap.
- Art.40 Distacco del personale.
- Art.41 Polizza sanitaria.
- Art.42 Indennità di alloggio.
- Art.43 Maggiorazione per laurea.
- Art.44 Indennità "ticket pasto".
- Art.45 Speciale assegno mensile 5,50%.
- Art.46 Differenza aziendale.
- Art.47 Gratifica annuale.
- Art.48 Indennità ipotesi intesa 23.12.97.
- Art.49 Premio Aziendale.
- Art.50 **Validità del C.I.A..**

Allegato "A".

Norma transitoria - Pensionabilità.

Protocollo aggiuntivo.

Norma transitoria - Decorrenze.

Accordo Economico Integrativo.

Tabelle.

## ART. 1

Il rapporto di lavoro del Personale del ramo credito della Cassa, appartenente alle categorie quadri, impiegati, subalterni e ausiliari, è regolato dal C.C.N.L. A.C.R.I. del 19 dicembre 1994 e dal presente Contratto Integrativo Aziendale.

## ART. 2 A termini dell' art.1 del

C.C.N.L. 19 dicembre 1994, le Dipendenze sono così classificate:

### PROVINCIA DI MILANO

SEDE DI MILANO

MILANO AG. 1

MILANO AG. 2

MILANO AG. 3

MILANO AG. 4

MILANO AG. 5

Sportello aziendale Bracco

MILANO AG. 6

MILANO AG. 7

MILANO AG. 8

MILANO AG. 9

MILANO AG. 10 UNIL IT

MILANO AG. 11

MILANO AG. 12

MILANO AG. 13

MILANO AG. 14

MILANO AG. 15

MILANO AG. 17

ABBIATEGRASSO

CERNUSCO SUL NAVIGLIO

CESANO BOSCONI

CINISELLO BALSAMO

MELEGNANO

MONZA

MOTTA VISCONTI

PAULLO

S.GIULIANO MILANESE

SESTO S.GIOVANNI

### PROVINCIA DI PARMA

SEDE PARMA

SEDE PARMA 2

AGENZIA 1

AGENZIA 2

AGENZIA 3

AGENZIA 4

AGENZIA 5

AGENZIA 6

AGENZIA 7

AGENZIA 8

AGENZIA 9

Bancone Avanzato Spip ex Ag.18

AGENZIA 10

AGENZIA 11

AGENZIA 12

AGENZIA 13

AGENZIA 14

Bancone Avanzato - Campus

AGENZIA 15

AGENZIA 16

AGENZIA 17

AGENZIA 19

AGENZIA 20 AGENZIA 21  
AGENZIA 22 AGENZIA 23  
AGENZIA 24 SPORTELLO  
BARILLA ALBARETO  
BARDI  
BASILICANOVA  
BEDONIA

BERCETO  
BORE  
BORGO VAL DI TARO  
BORGO VAL DI TARO 2

Sportello tesoreria - Tomolo  
Bancone Avanzato - Compiano/Tarsogno

BUSSETO  
CALESTANO  
COENZO  
COLLECCHIO  
COLORNO  
CORNIGLIO  
FELEGARA

Punto vendita - Bosco di Corniglio  
Bancone Avanzato - S. Andrea Bagni

FELINO  
FIDENZA  
FIDENZA 2  
FIDENZA 3  
FONTANELLATO  
FONTANELLE  
FONTEVIVO  
FORNOVO TARO  
LAGRIMONE  
LANGHIRANO  
LANGHIRANO 2  
LESIGNANO BAGNI

Bancone Avanzato - Lanehirano 3

MEDESANO  
MEZZANO INF.  
MONCHIO DELLE CORTI  
NEVIANO DEGLI ARDUINI  
NOCETO  
PALANZANO

Bancone Avanzato - Scurano

PAROLA  
PELLEGRINO PARMENSE  
PIEVEOTTOVILLE  
PILASTRO  
POLESINE PARMENSE  
PONTETARO

ROCCABIANCA  
SALA BAGANZA  
SALA BAGANZA 2  
SALSOMAGGIORE TERME  
SALSOMAGGIORE T. 2  
SALSOMAGGIORE T. 3  
S.POLO TORRILE  
SAN SECONDO PARMENSE  
S.MARIA DEL TARO

Bancone Avanzato - Cepim

SISSA  
SOLIGNANO  
SORAGNA  
SORBOLO  
TABIANO BAGNI  
TIZZANO VAL PARMA  
TRAVERSETOLO

TRAVERSETOLO 2  
TRECASALI  
VALMOZZOLA  
VARSI  
ZIBELLO

Sportello di Pieve di Gusaliggio

PROVINCIA DI PIACENZA

SEDE DI PIACENZA

AGENZIA A  
AGENZIA B  
AGENZIA C  
AGENZIA D  
AGENZIA E  
AGENZIA F  
AGENZIA G  
AGENZIA I  
AGENZIA L  
AGENZIA M  
AGENZIA N  
AGENZIA O  
AGENZIA P  
AGENZIA R  
AGAZZANO  
ALSENO  
BETTOLA  
BOBBIO  
BORGONOVO VAL TIDONE  
CALENDASCO  
CAORSO  
CARPANETO PIACENTINO  
CASTELL'ARQUATO  
CASTEL S. GIOVANNI  
CASTEL VETRO PIACENTINO  
CORTEMAGGIORE  
FARINI D'OLMO  
FERRIERE  
FIORENZUOLA D'ARDA  
FIORENZUOLA D'ARDA 2  
GOSSOLENGO  
GRAGNANO TREBBIENSE  
GROPPARELLO  
LUGAGNANO VAL D'ARDA  
MONTICELLI D'ONGINA  
MORFASSO  
NIBBIANO  
OTTONE  
PERINO  
PIANELLO VAL TIDONE  
PODENZANO  
PONTE DELL'OLIO  
PONTENURE  
RIVERGARO  
ROTOFRENO  
ROVELETO DI CADEO  
SAN GIORGIO PIACENTINO  
SAN NICOLO' A TREBBIA  
SAN POLO DI PODENZANO  
SARMATO  
TRAVO  
VERNASCA  
VIGOLZONE

VILLANO VA SULL'ARDA  
ZIANO PIACENTINO

Bancone Avanzato - Vicobarone

PROVINCIA DI PAVIA

SEDE DI PAVIA

Sportello Aziendale - Marelli

PV AG. 1

PV AG. 2

SEDE DI VIGEVANO

Sportello Usi (Ag.4)

AGENZIA 1

AGENZIA 2

AGENZIA 3

ALAGNA LOMELLINA

BELGIOIOSO

BORGO SAN SIRO

BRESSANA BOTTARONE

BRONI

CASSOLNOVO

CASTEGGIO

CASTELLO D'AGOGNA

CERTOSA DI PAVIA

CORTEOLONA

GAMBOLO'

Sportello Tesoreria - Villanova d'Ardenghi

GARLASCO

MEDE

MORTARA

PARONA

PIEVE PORTO MORONE

ROBBIO

Sportello Tesoreria - Castelnovetto

SAN MARTINO SICCOMARIO

SARTIRANA LOMELLINA

SCALDASOLE

STRADELLA

TROMELLO

VOGHERÀ

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

---

VALENZA

PROVINCIA DI AREZZO

---

SEDE DI AREZZO

PROVINCIA DI ASTI

---

ASTI

PROVINCIA DI BERGAMO

---

TREVIGLIO

PROVINCIA DI BOLOGNA

---

SEDE DI BOLOGNA

BO A. G.1

S. LAZZARO S AVENA

PROVINCIA DI BRESCIA

BRESCIA

MANERBIO

PROVINCIA DI CREMONA

SEDE DI CREMA

SEDE DI CREMONA

CR. AGENZIA 1

CR. AGENZIA 2

CR. AGENZIA 3

CR. AGENZIA 4

ANNICCO

CASALBUTTANO

CASALMAGGIORE

CASTEL VERDE

CINGIA DE<sup>1</sup> BOTTI

CORTE DE<sup>1</sup> CORTESI

GALLIGNANO DI S.

GRUMELLO CR.

GUSSOLA

PADERNO PONCHIELLI

PANDINO

PERSICHELLO

PIADENA

PIEVE D'OLMI

PIZZIGHETTONE

Sportello Tesoreria - Crotta d'Adda

RIVAROLO DEL RE

ROBECCO D'OGLIO

ROMANENGO

S. GIOVANNI CROCE

SESTO CREMONESE

SORESINA

SPIN ADESCO

TRIGOLO

VESCOVATO

PROVINCIA DI LODI

SEDE DI LODI

LODI AG. 1

LODI AG. 2

CASALPUSTERLENGO

CODOGNO

S. ANGELO LODIGIANO

Sportello Aziendale - Lever Gibbs

Sportello Aziendale - KasKo Nobel

PROVINCIA DI LUCCA

FORTE DEI MARMI

PROVINCIA DI FIRENZE

SEDE DI FIRENZE

FIRENZE AG. 1

FIRENZE AG.2

EMPOLI

PROVINCIA DI GENOVA

SEDE DI GENOVA

CHIAVARI

PROVINCIA DI MANTOVA

SEDE DI MANTOVA  
MN AGENZIA 1  
MN AGENZIA 3  
MN AGENZIA 4  
ASOLA  
CASTEL D'ARIO  
CASTELLUCCHIO  
CASTIGLIONE ST.  
COGOZZO DI VIADANA  
MARMIROLO  
OSTIGLIA  
PORTO MANTOVANO  
RONCOFERRARO  
ROVERBELLA  
SUZZARA

Sportello Aziendale Bellelli/Enichem

PROVINCIA DI MODENA

SEDE DI MODENA  
MODENA AG. 1  
MODENA AG. 2  
CARPI SASSUOLO  
VIGNOLA

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

SEDE DI REGGIO EMILIA  
AGENZIA 1  
CASALGRANDE  
MONTECCHIO EMILIA

PROVINCIA DI ROMA

SEDE DI  
ROMA ROMA  
AG. 1 ROMA  
AG. 2 ROMA  
AG. 3 ROMA  
AG. 4 ROMA  
AG. 5

PROVINCIA DI TORINO

SEDE DI TORINO  
TO AG. 1  
TO AG. 2  
TO AG. 3  
TO AG. 4  
ORBASSANO  
RIVOLI  
VINOVO

PROVINCIA DI VERONA

SEDE DI VERONA

Tali classificazioni e denominazioni potranno essere variate a giudizio dell'Amministrazione della Cassa.

### ART. 3

Ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L. 19.12.1994 il personale impiegatizio al quale la Cassa chieda, all'atto dell'assunzione, la licenza di scuola media inferiore o di scuola di grado ad essa equipollente, viene inquadrato nel grado meno elevato della categoria.

Sempre ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L. 19.12.1994 il personale impiegatizio al quale la Cassa chieda, all'atto dell'assunzione, un titolo di studio che dia accesso ad una facoltà universitaria, ovvero la laurea o altro titolo di studio universitario, viene inquadrato nel grado immediatamente superiore rispetto a quello meno elevato della categoria.

#### ART. 4

In conformità alle disposizioni contenute nell'art. 2 del C.C.N.L. 19.12.1994 il personale al quale si applica il presente contratto è suddiviso nelle seguenti categorie:

- Quadri.
- Impiegati.
- Subalterni.
- Ausiliari.

#### ART. 5

Ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 19.12.1994, e fatto comunque salvo quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 106, appartiene alla categoria quadri il personale che sia stabilmente incaricato di svolgere mansioni che comportino particolare responsabilità gerarchica e/o funzionale ovvero elevata capacità professionale con facoltà decisionale nell'ambito delle direttive ricevute per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

In particolare, in applicazione dei criteri di cui sopra, viene riconosciuto l'inquadramento minimo di quadro a chi:

- è identificato come tale dagli artt. 8, 9, 11 e 12 del presente C.I.A..
- presso gli uffici centrali è incaricato dalla Cassa, in via permanente, di sostituire il capo dell'ufficio, limitatamente agli aspetti organizzativi e operativi, in caso di sua assenza o impedimento.

#### ART. 6

Ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L. 19.12.1994 le categorie del personale indicate nel precedente art. 4 sono suddivise nei seguenti gradi:

• QUADRI:		
Quadro di 1/a Quadro di 2/a	grado	I
	Grado	II
• IMPIEGATI:		
Capo Ufficio Vice Capo Ufficio Capo Reparto	Grado	I
Impiegato grado 4° Impiegato grado 5°		
	Grado	II
• PERSONALE SUBALTERNO:	Grado	III
Capo Commesso Vice Capo Commesso	Grado	IV
Commesso	Grado	V
	Grado	I
• PERSONALE AUSILIARIO:		
Operaio specializzato Operaio, Autista Guardia	Grado	II
notturna/diurna Personale di fatica	Grado	III
	Grado	I
	Grado	II
	Grado	II
	Grado	III

#### ART. 7

Ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L. 19.12.1994 il minimo dei posti per ogni grado è indicato come segue:

• Quadro	300
• Capo Ufficio	334

- Vice Capo Ufficio
- Capo Reparto
- Impiegato di 4°
- Impiegato di 5°
- Capo Commesso 28
- Vice Capo Commesso 44
- Commesso
- Operaio Specializzato
- Operaio
- Guardia notturna/diurna
- Personale di fatica
- 

Vengono stabiliti i seguenti numeri minimi:

- Funzionari 305

#### ART. 8

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del C.C.N.L. 19.12.1994 spetta l'inquadramento almeno nel grado minimo della categoria Funzionari a:

Preposti ai Servizi e agli Uffici Centrali.

Responsabili delle Aree Commerciali.

Preposti delle Sedi.

Preposti delle seguenti Agenzie:

CREMONA AG. 3 LODI

AG. 2 MANTOVA AG. 2

MANTOVA AG. 3

MILANO AG. 1

MILANO AG. 2

MILANO AG. 3

MILANO AG. 4

MILANO AG. 5

MILANO AG. 6

MILANO AG. 7

MILANO AG. 8

MILANO AG. 9

MILANO AG. 12

MILANO AG. 13

MILANO AG. 14

MILANO AG. 15

PARMA AG. 1 PARMA

AG. 2 PARMA AG. 3

PARMA AG. 4 PARMA

AG. 5 PARMA AG. 6

PARMA AG. 7 PARMA

AG. 8 PARMA AG. 9

PARMA AG. 10 PARMA

AG. 11 PARMA AG. 12

PARMA AG. 12 PARMA

AG. 14 PARMA AG. 15

PARMA AG. 16 PAVIA

AG. 1 PIACENZA AG. A

PIACENZA AG. B

PIACENZA AG. C

PIACENZA AG. D

PIACENZA AG. E

PIACENZA AG. F

PIACENZA AG. L

ROMA AG. 1

TORINO AG. 1  
VIGEVANO AG. 1  
VIGEVANO AG. 2  
VIGEVANO AG. 3  
BEDONIA  
BORGO VAL DI TARO  
BORGONOVO VAL TIDONE  
BRESCIA  
BRONI  
BUSSETO  
CAORSO  
CARPANETO PIACENTINO  
CASALMAGGIORE  
CASALPUSTERLENGO  
CASSOLNOVO  
CASTEL SAN GIOVANNI  
CERNUSCO SUL NAVIGLIO  
CERTOSA DI PAVIA  
CODOGNO  
COLLECCHIO  
COLORNO  
CORTEMAGGIORE  
FELINO  
FIDENZA  
FIDENZA 2  
FIDENZA 3  
FIOREZZUOLA D'ARDA  
FONTANELLATO  
FORNOVO DI TARO  
LANGHIRANO  
MEDESANO  
MELEGNANO  
MONTICELLI D'ONGINA  
NOCETO  
PODENZANO  
PONTE DELL'OLIO  
PONTENURE  
PONTETARO  
ROVELETO DI CADEO  
SALA BAGANZA 2  
SALSOMAGGIORE TERME  
SAN GIULIANO MILANESE  
SAN POLO DI TORRILE  
SAN SECONDO PARMENSE  
SANT'ANGELO LODIGLANO  
SESTO SAN GIOVANNI  
SISSA  
SORAGNA  
SORBOLO  
SUZZARA  
TRAVERSETOLO  
VALENZA

Spetta inoltre l'inquadramento almeno nel grado minimo della categoria Quadri ai preposti delle seguenti Agenzie:

ABBIATEGRASSO  
AGAZZANO  
ALSENO  
ASOLA  
ASTI  
BARDI  
BASILICANOVA  
BELGIOIOSO

BERCETO  
BETTOLA  
BOBBIO  
CALENDASCO  
CALESTANO  
CARPI  
CASALBUTTANO  
CASTEGGIO  
CASTEL D'ARIO  
CASALGRANDE  
CASTELL'ARQUATO  
CASTELLUCCHIO  
CASTELVERDE  
CASTELVETRO  
CASTIGLIONE ST.  
CESANO B.  
CHIAVARI  
CINISELLO B.  
CORNIGLIO  
CORTEOLONA  
CREMONA AG. 2  
EMPOLI  
FELEGARA  
FERRIERE  
FONTANELLE  
GAMBOLO'  
GARLASCO  
GOSSOLENGO  
GRAGNANO  
LANGHIRANO 2  
LESIGNANO BAGNI  
LODI AG. 1  
LUGAGNANO VAL D'ARDA  
MARMIROLO  
MEDE  
MILANO AG. 10 - UNIL IT  
MILANO AG. 11  
MONTECCHIO E.  
MORFASSO  
MORTARA  
NEVIANO ARDUINI  
ORBASSANO  
OSTIGLIA  
PANDINO  
PARONA  
PIACENZA AG. G  
PIACENZA AG. I  
PIANELLO VAL TIDONE  
PIZZIGHETTONE  
POLESINE PARMENSE  
REGGIO E. AG. 1  
RIVERGARO  
ROBBIO  
ROCCABIANCA  
ROMA AG. 3  
ROMA AG. 4  
ROMANENGO  
ROTTOFRENO  
ROVERBELLA  
SALA BAGANZA  
SALSOMAGGIORE TERME 2  
SAN GIORGIO PIACENTINO

SAN NICOLO<sup>1</sup> A TREBBIA  
SORESINA  
SPORTELLO BARILLA  
TORINO AG. 2  
TRAVERSETOLO 2  
TRAVO  
TRECASALI  
TREVIGLIO  
TROMELLO  
VESCOVATO  
VILLANOVA  
VINOVO  
VOGHERÀ  
ZIANO  
ZIBELLO

Spetta il grado minimo di Capo Ufficio ai preposti degli altri sportelli già operanti e di quelli di nuova istituzione.

Sempre ai sensi dell'art. 1, comma 2, del C.C.N.L. 19.12.1994, è previsto il grado minimo di Capo Ufficio per le seguenti posizioni, in quanto istituite nelle dipendenze:

- Responsabile di Cliente.
- Responsabile Operativo.

Qualora il Responsabile Operativo operi in dipendenze nelle quali sia contrattualmente previsto il grado minimo di Funzionario per il Preposto e per il Vice Preposto, ad esso spetta il grado minimo di Quadro.

Qualora le posizioni, per le quali sia contrattualmente previsto un grado minimo, siano ricoperte da personale con grado o categoria superiore a quello minimo stabilito ciò non costituisce elevazione degli stessi gradi minimi.

Al fine di definire in modo equilibrato l'attribuzione dei gradi minimi ai Preposti o a loro collaboratori delle dipendenze non classificate "Sedi", le parti si incontreranno entro il mese di febbraio di ogni anno a partire dal 1995 per verificare le dimensioni operative delle stesse dipendenze.

Qualora le parti concordassero modifiche a quanto definito nel C.I.A. in materia, tali modifiche avranno decorrenza dal mese successivo all'accordo e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno in corso.

#### ART. 9

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del C.C.N.L. 19.12.1994, sono previsti i seguenti gradi minimi per i collaboratori dei Preposti:

- due Funzionari

nelle Sedi di:

PARMA  
MILANO

- un Funzionario

nelle Sedi di:

BOLOGNA  
CREMA  
CREMONA  
LODI  
MANTOVA  
PARMA 2 PAVIA  
PIACENZA  
REGGIO EMILIA  
ROMA TORINO  
VIGEVANO

e nelle Agenzie di:

MILANO AG. 3  
MILANO AG. 5  
MILANO AG. 12

MILANO AG. 15  
PARMA AG. 1 PARMA  
AG. 3 PARMA AG. 4  
PARMA AG. 5 PARMA  
AG. 8 PIACENZA AG. A  
PIACENZA AG. D  
PIACENZA AG. E  
COLLECCHIO  
FIDENZA FORNOVO  
LANGHIRANO  
SALSOMAGGIORE T.

- un Quadro

nelle Sedi di:

AREZZO  
FIRENZE  
GENOVA  
MODENA  
VERONA

e nelle Agenzie di:

BORGO VAL DI TARO  
BORGONOVO VAL TIDONE  
BRONI  
BUSSETO  
CAORSO  
CARPANETO P.NO  
CASALMAGGIORE  
CASALPUSTERLENGO  
CASSOLNOVO  
CASTEL S. GIOVANNI  
CODOGNO  
COLORNO  
CORTEMAGGIORE  
CREMONA AG. 3  
FELINO  
FIDENZA 3  
FIORENZUOLA A.  
FONTANELLATO  
MANTOVA AG. 2  
MANTOVA AG. 3  
MEDESANO  
MELEGNANO  
MILANO AG. 1  
MILANO AG. 2  
MILANO AG. 4  
MILANO AG. 6  
MILANO AG. 7  
MILANO AG. 8  
MILANO AG. 9  
MONTICELLI ONGINA  
NOCETO  
PARMA AG. 2  
PARMA AG. 6  
PARMA AG. 7  
PARMA AG. 9  
PARMA AG. 10  
PARMA AG. 11  
PARMA AG. 12

PARMA AG. 13  
PARMA AG. 14  
PARMA AG. 15  
PARMA AG. 16  
PAVIA AG. 1  
PIACENZA AG. B  
PIACENZA AG. C  
PIACENZA AG. F  
PODENZANO  
PONTENURE  
PONTETARO  
ROVELETO C.  
SALA BAGANZA 2  
SAN ANGELO LODIGIANO  
SAN GIULIANO M.  
SESTO SAN GIOVANNI  
SORBOLO  
SUZZARA  
TRAVERSETOLO  
VALENZA  
VIGEVANO AG. 1  
VIGEVANO AG. 2  
VIGEVANO AG. 3

- un Capo Ufficio

nelle Agenzie di:

ABBIATEGRASSO  
ALSENO  
ASOLA  
ASTI  
BASILICANOVA  
BEDONIA  
BELGIOIOSO  
BOBBIO  
BRESCIA  
CALESTANO  
CARPI  
CASALBUTTANO  
CASTEGGIO  
CASTEL D'ARIO  
CASTELLARQUATO  
CASTELLUCCHIO  
CASTIGLIONE ST.  
CERNUSCO NAVIGLIO  
CERTOSA PAVIA  
CESANO BOSCONI  
CREMONA AG. 2  
EMPOLI  
FIDENZA 2  
LANGHIRANO 2  
LODI 2  
LUGAGNANO V. A.  
MARMIROLO  
MILANO AG. 10 UNIL IT  
MILANO AG. 11  
MILANO AG. 13  
MILANO AG. 14  
NEVIANO A.  
PANDINO  
PIACENZA AG. L

PIANELLO  
PIZZIGHETTONE PONTE  
DELL'OLIO RIVERGARO  
ROCCAB TANCA ROMA AG.  
1 ROMA AG. 3 ROMA AG. 4  
ROMANENGO  
ROVERBELLA SALA  
BAGANZA  
SALSOMAGGIORE 2 SAN  
GIORGIO P.NO SAN  
NICOLO<sup>1</sup> T. SAN POLO  
TORRILE SAN SECONDO P.  
SE SISSA SORAGNA  
SORESINA  
SPORTELLO BARILLA  
TORINO AG. 1 TORINO AG.  
2 TRAVERSETOLO 2  
TREVIGLIO VESCOVATO  
VINOVO ZIBELLO

- un Vice Capo Ufficio

nelle Agenzie di:

AGAZZANO  
BARDI  
BETTOLA  
CALENDASCO  
CASALGRANDE  
CASTELVETRO P.NO  
CORNIGLIO  
FELEGARA  
FONTANELLE  
FONTEVIVO  
GAMBOLO<sup>1</sup>  
GARLASCO  
GRAGNANO  
LESIGNANO BAGNI  
MEDE  
MEZZANO I.  
MONTECCHIO  
MORTARA  
OSTIGLIA  
PAROLA  
PARONA  
PIACENZA AG. G  
PIACENZA AG. I  
POLESINE  
ROBBIO  
ROTTOFRENO  
TIZZANO V. P.  
TRECASALI  
TROMELLO

VARSÌ  
VIGOLZONE  
VILLANOVA  
ZIANO P.NO

Le posizioni indicate nel presente articolo potranno essere rivedute in sede di verifica annuale secondo quanto stabilito negli ultimi 2 commi del precedente articolo.

#### NOTA A VERBALE

In relazione alle ulteriori trasformazioni e riorganizzazioni in atto nell'azienda conseguenti anche al processo di concentrazione, le parti si impegnano ad incontrarsi, a semplice richiesta di una di esse, per la codifica di eventuali mansioni il cui contenuto richieda uno specifico inquadramento.

#### ART. 10

L'assunzione del personale appartenente alle categorie quadri e impiegati è effettuata secondo quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente.

#### ART. 11

Ai sensi dell'art. 69 C.C.N.L. 19.12.1994 spetta il grado minimo di Quadro ai Responsabili dei seguenti settori presso il Servizio CED:

- Assistenza Utenti.
- Gestione Dati e Controllo Qualità.
- Sistemi Centrali.
- Sala Macchine.
- Procedurizzazione.
- Sicurezza EAD.

Spetta inoltre il grado minimo di Quadro ai Responsabili delle Aree Sviluppo Applicativo presso l'Ufficio Sviluppo Applicativo".

Presso il Servizio CED e l'Ufficio Sviluppo Applicativo è prevista complessivamente anche la copertura di almeno 12 posti di Capo Ufficio.

Tale numero si intenderà coperto anche da personale al quale, al di fuori delle previsioni di cui ai precedenti commi 1 e 2, sia attribuita la qualifica di "Quadro".

Al personale adibito a mansioni inerenti l'EAD, presso il Servizio CED e 1 Ufficio Sviluppo Applicativo, sono attribuite le indennità di mansione per 12 mensilità indicate nel separato accordo economico aziendale.

Dette indennità cessano con il cessare dell'adibizione alle specifiche mansioni e vengono sospese dal 31° giorno consecutivo di assenza dal servizio anche se determinata la malattia.

#### ART. 12

Ai sensi dell'art. 9 C.C.N.L. 19.12.1994 sono inquadrati nel grado IV della categoria Impiegati:

- i dipendenti addetti in via permanente e continuativa alle sostituzioni di cassieri;
- i dipendenti addetti in via prevalente e continuativa a terminali "conversazionali";
- i responsabili dell'Archivio Generale e del Magazzino Stampati.

I responsabili, come sopra indicato, si avvarranno della collaborazione di personale impiegatizio e/o subalterno e/o ausiliario.

Sempre a termini dell'art. 9 del C.C.N.L. 19.12.1994 appartengono alla categoria impiegati:

- gli addetti al carico e scarico moduli e archivio stampati;
- gli addetti alla archiviazione e catalogazione presso il Centro Elaborazione Dati;
- gli addetti al Reparto Spedizioni - Taglierina - Stampanti Imbustatrici.

Vengono inoltre inquadrati nel grado minimo di Quadro:

- il Responsabile del Reparto Sicurezza (Uff. Tecnico)

nel grado minimo di Capo Ufficio:

- il Responsabile del Reparto Spedizioni - Taglierina - Stampanti - Imbustatrici;
- il Coordinatore del Personale Subalterno Ausiliario;
- il Coordinatore del Reparto Autisti.

Il personale inquadrato come impiegato di grado V, quando sia in possesso di un titolo di studio che dia accesso ad un facoltà universitaria, con esclusione di quelli a carattere artistico, avrà diritto all'inquadramento nel grado IV della categoria impiegati dopo un periodo di servizio di un anno con qualifica di almeno "buono".

#### NOTA A VERBALE

La Cassa si impegna per la copertura dei posti eventualmente resisi vacanti inerenti alle mansioni di cui al 3° comma ai attingere dal personale inquadrato nella categoria Subalterni ed Ausiliari che sia ritenuto idoneo.

#### ART. 13

Ai sensi dell'art. 13 del C.C.N.L. 19.12.1994 le mansioni che danno luogo all'inquadramento come operaio specializzati sono le seguenti:

- manutenzione ordinaria e straordinaria e riparazione di impianti di riscaldamento, condizionamento, elettrici idraulici, di sicurezza, di posta pneumatica, macchine da ufficio, parte muraria di edifici ed in genere attività che richiedano particolari capacità, perizia e conoscenza di disegni tecnici.

Sono inoltre inquadrati come operai specializzati i responsabili della legatoria e tipografia.

Agli operai specializzati spetta un'indennità di specializzazione, per 14 mensilità, nella misura e secondo i criteri stabiliti nella tabella n.12 del separato accordo economico aziendale.

La Cassa determina, in rapporto alle esigenze di servizio, la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro degli operai specializzati, compresa la possibilità ove necessario, di anticipare l'orario di inizio di prestazione.

Per particolari servizi l'orario di lavoro settimanale degli operai specializzati potrà essere distribuito in turni giornalieri restando in tal caso inteso che tra un turno e l'altro effettuato dal singolo addetto dovranno intercorrere non meno di dodici ore.

Al personale di cui sopra spettano, per il lavoro eventualmente svolto in turni, i compensi indicati dal 3° e 5° comma; dell'art. 55 del C.C.N.L. 19 dicembre 1994.

Qualora addetti a mansioni di operaio specializzato siano inquadrati nella categoria del personale subalterno (impiegatizio, agli stessi viene attribuito, qualora la retribuzione di provenienza sia superiore a quella spettante per effetto del nuovo inquadramento, un assegno ad personam assorbibile in caso di avanzamento di carriera.

#### ART. 14

Ai lavoratori ai quali la Cassa, ai sensi dell'art. 55 e 69 del C.C.N.L. 19 dicembre 1994 richieda di volta in volta; l'obbligo della reperibilità, verrà applicato quanto stabilito nell'accordo di cui all'allegato "A" che fa parte integrante del presente contratto.

#### ART. 15

Ai Preposti alle dipendenze non inquadrati nella categoria Funzionari viene corrisposta un'indennità di reggenza per 12 mensilità nella misura stabilita nella tab. 7 del separato Accordo Economico Aziendale.

Detta indennità cessa col venir meno delle funzioni cui è connessa o in caso di promozione alla categoria Funzionari, ed è sospesa dal 31° giorno consecutivo di assenza dal servizio, anche se questa è determinata da malattia.

Al personale incaricato della temporanea sostituzione di un Preposto, l'indennità di cui sopra sarà corrisposta in ragione di 1/20 di quella mensile per ogni giorno di svolgimento dell'incarico di Preposto, con un massimo pari alla misura dell'indennità mensile.

## ART. 16

Ai sensi dell'alt. 52 del C.C.N.L. 19.12.1994, a personale incaricato in via continuativa del servizio di cassa, svolto anche con mansioni di operatore unico, spetta una indennità di rischio nella misura stabilita dall'Accordo Economico Nazionale richiamato nella tab. 13 dell'Accordo Economico Aziendale.

Detta indennità cessa con il venir meno delle mansioni cui è connessa ed è sospesa dal 31° giorno consecutivo di assenza dal servizio, anche se questa è determinata da malattia, con esclusione delle ferie.

Al personale incaricato in via saltuaria del servizio di cassa svolto anche con mansioni di operatore unico, spetta una indennità di rischio giornaliero, pari a 1/10 della indennità mensile prevista per le piazze di prima categoria per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione, con un minimo mensile di 3/10 ed un massimo pari alla misura mensile dell'indennità.

Ai fini della misura applicabile le piazze sono considerate tutte di prima categoria.

Le parti convengono che l'indennità di rischio sopra stabilita è attribuita anche al cassiere pegni e al magazziniere pegni.

### RACCOMANDAZIONE

La Direzione della Cassa prende atto della raccomandazione delle OO.SS. dei Lavoratori affinché vi sia disponibilità, nei casi di deficienze di cassa e dietro richiesta del lavoratore interessato, ad accordare la rateizzazione della loro rifusione tenendo anche conto della loro entità, fermo restando che in caso di rateizzazione superiore a sei mesi, verrà applicato un tasso di interesse in misura corrispondente a quello tempo per tempo previsto per i finanziamenti al personale dipendente nella forma di apertura di credito in c/c.

La Direzione della Cassa prende atto della raccomandazione delle OO.SS. dei Lavoratori affinché vengano esaminate, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste delle lavoratrici in stato di gravidanza di essere temporaneamente adibite a mansioni diverse da quelle di cassa.

Le OO.SS. raccomandano la Cassa che eventuali eccedenze di cassa cadute in prescrizione vengano versate alla Cassa di Mutua Assistenza per il Personale della Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza.

## ART. 17

Al personale con mansioni di data entry non in via esclusiva e permanente, ma con impegno prevalente e continuativo nell'arco della giornata, sarà corrisposta un'indennità denominata "compenso giornaliero data entry" commisurata alle giornate di effettiva adibizione.

Al personale con mansioni di data entry in via esclusiva e permanente, sarà corrisposta un'indennità fissa mensile denominata "indennità data entry".

Tali indennità saranno revocate con il venir meno delle mansioni cui sono connesse e saranno sospese dal trentunesimo giorno consecutivo di assenza dal servizio, anche se questa è determinata da malattia.

La misura delle suddette indennità è indicata nel separato Accordo Economico Aziendale (tab. 14 bis).

L'Azienda si impegna a comunicare annualmente alle OO.SS. l'elenco del personale che percepisce le suddette indennità.

### NOTA A VERBALE

Pe mansioni di data entry si intende la semplice immissione di dati nell'ambito di programmi che non richiedano discrezionalità operativa (es.: Ufficio Clientela Enti, Servizi Vari).

## ART. 18

Per il passaggio di personale subalterno ed ausiliario alla categoria impiegatizia, verrà effettuata una selezione interna con cadenza biennale per il passaggio al grado V della categoria Impiegati per un numero di posti da concordare di volta in volta.

Al fine di accedere a detta selezione interna sarà necessario il seguente requisito: •  
anzianità di servizio di almeno due anni con qualifica non inferiore a "buono".

Le modalità di svolgimento della selezione interna verranno portate preventivamente a conoscenza degli Organi di Coordinamento. Il personale Subalterno e Ausiliario che consegua in servizio uno dei diplomi di scuola media superiore previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 19.12.1994 verrà inquadrato nel grado IV della categoria impiegati a decorrere dal 1° giorno del mese successivo alla data di presentazione del titolo conseguito dopo l'assunzione.

## RACCOMANDAZIONE

La Cassa accogliendo la raccomandazione delle OO.SS. s'impegna dopo 20 anni di anzianità nella categoria ausiliari e/o subalterni, a provvedere quantomeno alla parificazione al trattamento economico tabellare dell'impiegato di grado V purché la qualifica degli ultimi 5 anni sia stata almeno di "sufficiente".

### ART. 19

La gratifica natalizia sarà pagata contestualmente alla mensilità di dicembre ed alla 14<sup>a</sup> mensilità con valuta 22 dicembre. Essa sarà conteggiata come previsto dall'art. 51 del C.C.N.L. 19 dicembre 1994. La 14<sup>a</sup> mensilità sarà conteggiata come la gratifica natalizia.

### ART. 20

Gli aumenti periodici avranno decorrenza dal primo giorno del mese in cui maturano e quelli derivanti dal passaggio di grado o di categoria dal primo giorno del mese stabilito nel relativo provvedimento.

### ART. 21

Al personale straordinario assunto secondo le norme dell'art. 32 del C.C.N.L. 19.12.1994, sarà applicato lo stesso trattamento economico del personale in pianta stabile della stessa categoria all'inizio di carriera.

Al suddetto personale compete, subordinatamente ad una valutazione positiva "giudizio" da parte della Cassa del servizio prestato ed in proporzione allo stesso, una somma ragguagliata alla misura prevista dal presente contratto integrativo aziendale in materia di premio di rendimento.

### ART. 22

Tn caso di promozione che comporti il passaggio dal grado V al grado IV della categoria Impiegati, al promosso spettano tanti scatti di anzianità, nelle misure previste per gli impiegati al grado IV, quanti sono i bienni di anzianità maturati o riconosciuti nel grado precedente.

Gli stessi criteri sono adottati per le promozioni dalla categoria del Personale Subalterno a quella degli Impiegati.

### ART. 23

Ai sensi dell'art. 10 C.C.N.L. 19.12.1994, al personale in servizio presso la Cassa alla data del 31 dicembre 1993, ai fini degli automatismi di carriera o economici, si applicheranno i seguenti criteri:

- 1) Categoria Impiegati:
  - dal grado V al grado IV dopo 5 anni di anzianità nel grado con qualifica minima di "sufficiente";
  - dal grado IV al grado III dopo 5 anni di anzianità nel grado con qualifica minima di "sufficiente";
  - dal grado III al grado II dopo 4 anni di anzianità nel grado con qualifica minima di "sufficiente".

## NORMA TRANSITORIA

Al personale appartenente alla categoria impiegati già dipendente della Cassa di Risparmio di Piacenza e Vigevano spa alla data del 28/2/93 si applicheranno i criteri previsti dall'art. 7, punto 1, del C.I.A. 18.2.1992 della stessa Cassa di provenienza ai soli fini del primo passaggio automatico maturabile dopo la data di stipula del presente C.I.A..

- 2) Categoria Subalterni:
  - competono due automatismi economici di L. 55.000 cadauno per 14 mensilità da corrispondersi il primo dopo 6 anni di anzianità nella categoria ed il secondo dopo ulteriori 6 anni di anzianità, con qualifica minima di "sufficiente".
- 3) Categoria Ausiliari:
  - competono due automatismi economici di L. 35.000 cadauno per 14 mensilità da corrispondersi il primo dopo 4 anni di anzianità nella categoria ed il secondo dopo ulteriori 6 anni, con qualifica minima di "sufficiente".

Gli automatismi economici vengono assorbiti fino a concorrenza in caso di passaggio a categoria superiore, fatto salvo il mantenimento sottoforma di assegno "ad personam" dell'eventuale differenza retributiva, assorbibile per futuri miglioramenti tabellari e di carriera.

## ART. 24

Al personale appartenente alla categoria Impiegati in servizio presso la Cassa alla data del 31 dicembre 93, spettano i seguenti automatismi economici in sostituzione di quanto previsto dall'art. 10 C.C.N.L. 19.12.1994:

- 1) ai Vice Capo Ufficio con almeno 5 anni di anzianità nel grado e con qualifica minima di "sufficiente" L. 130.000 per 14 mensilità;
- 2) l'automatismo di cui al precedente n. 1 viene incrementato di L. 130.000 per 14 mensilità dopo ulteriori 3 anni di anzianità nel grado con qualifica minima di "sufficiente";
- 3) in caso di promozione a grado o categoria superiore i suddetti automatismi economici saranno assorbiti fino a concorrenza del maggior trattamento economico tabellare conseguito restando attribuita "ad personam" l'eventuale differenza residua.

Al personale entrato alle dipendenze della Cassa per effetto della incorporazione della F.Ili Ceriana e del Credito Commerciale, viene attribuito, in sostituzione di quanto previsto dall'art.10 C.C.N.L. 19.12.1994 e successive modifiche e di quanto sopra un automatismo economico pari a L. 130.000 per 14 mensilità dopo 8 anni di permanenza nel grado di VCU con qualifica di almeno sufficiente. L'anzianità nel grado di VCU maturata presso le dette banche incorporate viene considerata interamente utile ai fini di cui sopra.

### NORMA TRANSITORIA

Al personale già dipendente della cessata Cassa di Risparmio di Piacenza e Vigevano S.p.A. alla data del 28.2.93 sarà attribuito in sostituzione di quanto previsto ai punti 1) e 2) del presente articolo un automatismo economico di L. 260.000 per 14 mensilità dopo 5 anni di anzianità nel grado di vice capo ufficio in quanto abbia maturato almeno 11 anni di servizio effettivo ed abbia conseguito qualifiche non inferiori a "buono" negli anni di permanenza nel grado di VCU.

L'automatismo economico già attribuito in base all'art. 13 CIA 18/2/92 della Cassa di Risparmio di Piacenza e Vigevano S.p.A. sarà sostituito, a decorrere dal mese successivo alla data di stipula del C.I.A. 26 maggio 94, dall'automatismo economico di cui al precedente comma.

In ogni caso si applicherà, ricorrendone l'ipotesi, quanto previsto al punto 3) del presente articolo.

## ART. 25

Il personale appartenente ad ogni categoria e grado può essere utilizzato, a giudizio della Cassa, sia presso la Sede Centrale che presso le dipendenze. Pure nelle nuove destinazioni il personale dovrà essere adibito alle mansioni proprie della categoria di appartenenza.

Il personale appartenente alla categoria subalterni e ausiliari non può essere utilizzato per svolgere mansioni proprie del personale di fatica e del personale delle pulizie (lavori di facchinaggio, traslochi, carico e scarico automezzi, sostituzione asciugamani, ricambio materiale di pulizia, ecc).

Al personale incaricato di svolgere la mansione di autista spetta una indennità secondo le misure individuate nell'allegata tabella n. 15 del separato accordo economico aziendale.

Si precisa che l'indennità giornaliera viene erogata al personale comandato a svolgere le mansioni di autista in sostituzione del personale di cui al comma precedente.

### RACCOMANDAZIONI

La Direzione della Cassa prende atto della raccomandazione delle OO.SS. dei lavoratori affinché, in caso di trasferimento fuori del comune di residenza, sia sentito preventivamente l'interessato.

Il trasferimento ad altra dipendenza o ad altro ufficio sarà comunicato all'interessato con un congruo preavviso. La Direzione della Cassa prende, inoltre, atto delle raccomandazioni rivolte dalle OO.SS. dei lavoratori affinché:

- vengano accolte compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste dei cassieri dopo sette anni di espletamento del relativo servizio, di essere destinati ad altri uffici, purché gli interessati possano essere proficuamente utilizzati in mansioni di competenza del grado ricoperto;
- il personale addetto a mansioni di data entry venga avvicinato e dopo dieci anni di espletamento di tali mansioni non venga adibito alle macchine, ferma comunque l'osservanza dell'art.44, 2 comma, del C.C.N.L. 19.12.1994.

## ART. 26

Al personale comandato in missione sarà corrisposta la indennità di trasferta nella misura stabilita nella tab.17 dell'Accordo Economico Aziendale e tab.i Accordo Economico Nazionale, oltre al rimborso delle spese di viaggio, ai sensi delle disposizioni previste dall'art. 99 del C.C.N.L. vigente.

Al personale comandato in missione nel luogo dove ha stabilito la residenza o domicilio non compete alcuna indennità di trasferta.

Il dipendente dovrà, ove possibile, utilizzare i mezzi pubblici per i trasferimenti conseguenti alla missione.

Qualora il dipendente, espressamente autorizzato, si avvalga di automezzo proprio, il rimborso delle spese di viaggio verrà effettuato secondo le tabelle A.CI. dei costi medi di esercizio per classi di cilindrata con distinzione del tipo di alimentazione (benzina, gasolio) delle autovetture in produzione. Per quelle a benzina utilizzando le sole prime tre classi (la terza sarà valida anche per autovetture oltre 1500 cc) per quelle a gasolio le sole prime 2 classi (la seconda sarà valida anche per autovetture oltre 2500 cc).

Per le autovetture alimentate a GPL o gas metano valgono le tabelle a benzina ridotte di un quarto. In dette tabelle si assumeranno come valori quelli relativi alla percorrenza media annua di 30.000 km.

Nell'uso di tali tabelle si terrà conto della formulazione più aggiornata fornita periodicamente da tale ente e verranno applicate per i rimborsi di viaggi sostenuti nel mese successivo a quello in cui le tabelle saranno effettivamente disponibili per la Cassa.

Il computo dei chilometri da rimborsare verrà effettuato dal comune di partenza al comune di arrivo utilizzando le tabelle Autoroute (che calcolano la distanza dal centro del comune di partenza al centro del comune di arrivo).

La Cassa provvederà alla copertura assicurativa con polizza "Kasko" degli automezzi utilizzati dal personale, previa debita autorizzazione, per lo svolgimento delle missioni, limitatamente al periodo della missione stessa.

Qualora la polizza "Kasko" stipulata preveda delle franchigie la Cassa si farà carico della quota del danno non coperta dall'assicurazione.

L'Azienda, valutata l'eccezionalità dei casi di furto ed incendio dell'automezzo utilizzato per la missione con diritto a diaria, regolarmente autorizzata, in assenza di idonea copertura assicurativa, esaminerà positivamente le richieste di risarcimento danni effettivamente subiti e documentati, secondo i parametri di riferimento utilizzati dalle compagnie assicurative.

## ART. 27

A sensi dell'art. 104 del C.C.N.L. 19 dicembre 1994, in ogni fase del ricorso avverso le note di qualifica, il lavoratore potrà farsi assistere da due rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto cui aderisce o conferisce mandato.

Al lavoratore che lo richieda per iscritto saranno comunicate in forma scritta le motivazioni relative all'attribuzione della nota di qualifica oggetto di ricorso.

L'Azienda prende atto delle richieste delle Organizzazioni Sindacali in merito ad un maggior coinvolgimento dei dipendenti in sede di valutazione.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 ottobre 1998 e comunque in occasione della presentazione delle nuove schede di valutazione del personale, per le opportune valutazioni in merito.

## ART. 28

In conformità a quanto previsto dall'art. 142 e 143 del C.C.N.L. 19 dicembre 1994, la Cassa si impegna a istituire corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione tecnico professionale di durata non inferiore a 37 ore e 30 minuti nel biennio, da tenersi durante il normale orario di lavoro, non selettivi e a partecipazione non obbligatoria, aperti a tutto il personale in pianta stabile.

Il limite di durata si intenderà rispettato anche qualora l'Azienda effettui un unico corso, per un periodo quadriennale, la cui durata risulti pari alla somma delle dotazioni orarie di ciascun biennio.

La partecipazione dei dipendenti sarà coordinata ed opportunamente scaglionata al fine di assicurare le esigenze di servizio degli uffici o dipendenze di appartenenza.

Il piano formativo preventivo annuale sarà portato a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del CIA unitamente al consuntivo dell'attività formativa svolta per realizzare il coinvolgimento delle stesse nel processo di formazione del personale e per valutare congiuntamente i bisogni formativi dell'Azienda ed i criteri e le modalità di attuazione dei programmi.

La programmazione dei corsi dovrà essere attuata entro il mese di marzo dell'anno di competenza.

La Cassa fornirà annualmente alle OO.SS. una informativa dettagliata sulle attività formative poste in atto, sulla durata delle stesse sul numero dei dipendenti partecipanti suddivisi tra maschi e femmine.

Per il personale interessato alla introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche e/o ristrutturazioni organizzative saranno istituiti opportuni corsi di aggiornamento professionale.

Sarà previsto il recupero per la mancata partecipazione a corsi determinata da esigenze di servizio o da cause indipendenti dalla volontà dei lavoratori.

#### RACCOMANDAZIONE

La Direzione della Cassa prende atto della raccomandazione delle OO.SS. affinché siano rimossi gli eventuali ostacoli strutturali che si frappongono alla libera partecipazione ai corsi suddetti, dando pertanto effettiva possibilità di accedervi a tutto il personale.

#### ART. 29

Nell'ambito delle raccomandazioni C.E.E. n. 635 del dicembre 1984, le parti si impegnano ad istituire una commissione paritetica Sindacato/Azienda al fine di individuare e rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità per le lavoratrici e promuovere, con la partecipazione di consulenti esterni, programmi di "azioni positive".

A tal fine le parti assumeranno, quale contributo qualificante, il progetto già definito nell'ambito dell'incorporato Credito Commerciale.

#### ART. 30

L'incarico di custode può essere conferito a personale subalterno o ausiliario. L'eventuale passaggio alla categoria Impiegati di tale personale non costituisce di per sé motivo per il mutamento di mansioni. A detto personale è concesso, con l'obbligo di risiedervi, l'uso gratuito dell'alloggio con il riscaldamento e l'energia elettrica nei limiti del normale consumo.

Al personale subalterno che presta temporaneamente servizio di vigilanza notturna, nonché a quello che presta servizio di custodia diurna nella giornata di sabato, è corrisposto uno speciale compenso nella misura stabilita dal separato Accordo Economico Aziendale (tab. n. 16).

Il servizio di vigilanza notturna si intende svolto in sostituzione del normale lavoro diurno.

#### ART. 31

Le parti si impegnano a valutare la possibilità di adeguare la normativa di cui al presente articolo a quanto previsto dal Testo Unico art. 65, D.L. 314/97 art. 3 e DPR 917/86 art.48.

Ai lavoratori studenti viene corrisposto un concorso spese nelle seguenti misure:

- scuola media inferiore: L. 50.000 annue, solo in caso di promozione;
- scuola media superiore: L. 80.000 annue per la durata del corso di studio da corrispondersi in caso di promozione.

Inoltre il concorso spese verrà erogato anche in caso di ripetizione dell'anno scolastico, per una sola volta.

- università: L. 150.000 annue per la durata del corso legale degli studi più un anno, con un minimo di 3 esami da superarsi nell'anno accademico per il quale il contributo compete.

Nel caso in cui il lavoratore studente frequenti fuori del comune di residenza un corso per il quale non esista la scuola in detto comune, il concorso spese sarà aumentato di L. 20.000 annue per la scuola media e L. 30.000 annue per l'Università.

Per i figli o persone equiparate a carico dei dipendenti che frequentino la scuola media o l'università viene corrisposto il concorso spese previsto dalla corrispondente normativa nazionale (art.86 C.C.N.L. 19 dicembre 1994).

## ART. 32

Il personale che deve sostenere esami usufruirà, oltre a quelli di legge, dei seguenti permessi retribuiti:

- 8 giorni per gli esami di scuola media inferiore;
- 8 giorni per gli esami di scuola media superiore;
- 1 giorno per ciascun esame universitario;
- 8 giorni per la discussione della tesi di laurea.

I permessi eccedenti quelli previsti dalla legge non saranno concessi per sostenere gli esami ripetuti.

Ai dipendenti che frequentano una facoltà universitaria, spettano inoltre 5 giorni per ogni anno del corso legale di studi più uno.

Tali permessi devono essere richiesti con un preavviso minimo di tre giorni.

La Cassa si riserva la facoltà di esigere la documentazione relativa agli esami sostenuti.

Qualora non fosse possibile sostenere l'esame nel giorno di convocazione per motivi connessi all'effettivo svolgimento della prova, il personale usufruirà di un ulteriore permesso per il tempo strettamente necessario all'effettuazione dell'esame stesso.

Tali rinvii dovranno essere opportunamente documentati.

## ART. 33

Ai termini dell'art. 82 del C.C.N.L. 19.12.1994 si conviene regolamentare la concessione dei permessi retribuiti secondo le seguenti previsioni:

- 3 giorni per decesso di coniuge, convivente o parente di 1° grado;
- 1 giorno per decesso parente di 2° grado od affine di 1° grado;
- 1 giorno per la nascita di un figlio;
- 1 giorno in caso di degenza ospedaliera di coniuge, convivente o parente di 1° grado;
- 1 giorno per operazione chirurgica di coniuge, convivente o parente di 1° grado.

L'Azienda ha facoltà di concedere, previa richiesta, brevi permessi retribuiti per visite mediche o visite specialistiche, idoneamente documentate, che non possano essere effettuate fuori orario di ufficio e/o per urgenti necessità familiari.

In attesa della normativa a livello nazionale, le parti concordano che i permessi sostitutivi festività soppresse potranno essere usufruiti entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Saranno concessi permessi non retribuiti per il tempo strettamente necessario e per non più di 10 giorni, una sola volta nel triennio, per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna con presentazione di idonea documentazione che ne attesti l'esigenza.

Le normative di legge, tempo per tempo vigenti, relative alla concessione di periodi di aspettativa per cure di disintossicazione o per assistenza a familiari tossicodipendenti, vengono estese anche ai casi di alcolismo.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, consentirà l'utilizzo dell'aspettativa di cui all'art.92 del C.C.N.L. anche in modo frazionato in più di due periodi quando specifiche esigenze lo richiedano e per comprovata malattia dei figli che abbiano superato il 4° anno di età.

Ferma restando la previsione dell'art.53 del C.C.N.L. 19.12.94 in materia di frazionabilità di permessi, le parti convengono che gli stessi, previo preavviso e nel limite massimo di 7,30 ore, possono essere utilizzati in minuti.

Il dipendente potrà richiedere, preventivamente, permessi non retribuiti, nel limite massimo di 3 giorni all'anno frazionabili nel limite minimo di mezz'ora, a condizione che abbia già utilizzato i permessi sostitutivi delle festività soppresse.

L'Azienda potrà concedere, previa richiesta, che le ferie vengano usufruite in mezze giornate che dovranno coincidere con la durata dell'intera mattina o del pomeriggio e determinano un residuo per la mezza giornata corrispondente.

Le parti convengono che le ferie non usufruite nel corso dell'anno di maturazione devono essere godute entro i successivi 4 anni e comunque entro la cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di cure termali per le quali i dipendenti abbiano ottenuto dallo specialista dall'USL una autorizzazione che non contenga tutti gli elementi necessari per l'ottenimento del permesso retribuito, ed intendano ugualmente effettuare un ciclo di cure nelle località termali vicine, potranno chiedere di usufruire, in via del tutto eccezionale, di un periodo feriale ad ore. Con tale possibilità i dipendenti interessati potranno assentarsi al pomeriggio per un periodo massimo di due settimane, utilizzando complessivamente tre giornate di ferie.

#### ART. 34

Al personale subalterno ed ausiliario è fornito il vestiario da usarsi in servizio.

Detto vestiario, di foggia uniforme e di taglio civile, comprende:

abito di stoffa pesante per la stagione invernale;  
abito di stoffa più leggera per le altre stagioni;  
cappotto; impermeabile;

- camicia bianca con cravatta blu;
- camicia azzurra a mezze maniche;
- scarpe.

Il rinnovo del vestiario sopra elencato avverrà con le seguenti periodicità:

- per l'abito invernale ed estivo: una giacca e due paia di pantaloni all'anno;
- per il cappotto: ogni 3 anni;
- per l'impermeabile: ogni 3 anni;
- per le camicie: quattro estive e quattro invernali all'anno;
- per la cravatta: due all'anno;
- per le scarpe: due paia all'anno.

Al personale subalterno ed ausiliario con mansioni di autista saranno forniti inoltre:

- per la stagione estiva: pantaloni blu,
- giubbotto.

Il rinnovo del vestiario per detto personale avverrà con la seguente periodicità:

- per i pantaloni: due paia all'anno;
- per il giubbotto: ogni 3 anni.

Identici trattamenti competono al personale promosso nella categoria impiegatizia purché continui a svolgere effettivamente le mansioni della categoria di provenienza.

Al personale del Centro Elaborazione Dati sarà fornita una vestaglia bianca ed al personale ausiliario una vestaglia nera, vestiario tutto rinnovabile ad usura.

Qualora per le particolari mansioni svolte, il vestiario previsto dal presente articolo non dovesse risultare adeguato, sarà possibile fornire un corredo da lavoro alternativo.

#### ART. 35

Al compimento del 25° anno di effettivo servizio spetta il premio di anzianità, non computabile ai fini del TFR, pari al 14,50% della retribuzione tabellare annua riferita al mese di compimento del 25° anno stesso con esclusione della indennità di scala mobile.

#### ART. 36

Al personale viene corrisposta, nel mese di dicembre dell'anno di competenza ed in proporzione ai mesi di servizio effettuati nello stesso anno un'indennità di famiglia nella misura di lire 225.000 per ogni carico di famiglia secondo la normativa vigente per gli assegni familiari prescindendo dai limiti di reddito.

Detta indennità è esclusa dal computo per i trattamenti di pensione aziendali previsti e per qualsiasi altro trattamento economico.

## ART. 37

Ai sensi dell'alt. 105 del C.C.N.L. 19.12.94, la misura ed i criteri obiettivi per l'attribuzione del premio di rendimento sono i seguenti:

- a) la nota di qualifica minima riferita all'anno di competenza è stabilita in "sufficiente";
- b) la misura è stabilita nel 265% della retribuzione ordinaria del mese di dicembre dell'anno di competenza, con esclusione della indennità di scala mobile, dello speciale assegno 5,5%, dell'indennità di rischio e di tutte le indennità non aventi carattere continuativo ed ammontare determinato (ad es.: lavoro straordinario, compenso **turni** diurni e notturni, indennità macchine, diarie, ecc).
- e) ulteriore importo correlato al grado ed all'anzianità di servizio come risulta dalla tabella n. 19 e 19 bis per gli assunti dopo il 31.12.93 (accordo economico aziendale).

Al personale in pianta stabile avente diritto a nota di qualifica a termini di C.C.N.L., qualora abbia conseguito una nota di qualifica inferiore a "sufficiente", riferito all'anno di competenza, è attribuito un importo pari a lire 1.940.000 a titolo di premio di rendimento.

Al personale che nell'anno di competenza del premio, sia rimasto assente anche se non continuativamente per più di sei mesi (escluse le assenze con diritto alla integrale retribuzione), l'ammontare complessivo del premio spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, arrotondandosi a mese intero le frazioni di mese.

Il premio di rendimento compete al personale assunto con contratto a tempo indeterminato che al 31 dicembre dell'anno di competenza abbia compiuto il periodo di prova.

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

Il premio di rendimento non sarà erogato al personale destituito nel corso dell'anno per l'anno di riferimento.

Erogazione del premio nel mese di aprile di ogni anno con valuta fissa 1° aprile.

## ART. 38

La Cassa, in relazione a quanto previsto dall'art. 9 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dell'art. 147 del vigente C.C.N.L., consente che eventuali rilevazioni sulle condizioni igienico-ambientali dei locali in cui operano i dipendenti siano effettuate, previa richiesta delle R.S.A alla Direzione Generale, da Organizzazioni preposte alla tutela della salute ed alla prevenzione delle malattie.

Inoltre, in relazione a quanto previsto dall'art. 149 del vigente C.C.N.L. la Cassa si impegna ad esaminare con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, tutte quelle misure atte a garantire la sicurezza del lavoro nonché a prevenire atti criminosi.

In caso di rapina il personale interessato è sollevato da ogni responsabilità se la somma rapinata risulta superiore ai limiti di giacenza stabiliti dalla normativa aziendale e/o dalla polizza assicurativa purché l'eccedenza non dipenda da comportamento negligente.

La Cassa valuterà favorevolmente e compatibilmente con le esigenze di servizio le richieste di dipendenti coinvolti in atti criminosi durante il servizio volte al superamento del disagio conseguente.

Infine a miglior tutela dei dipendenti, la Cassa provvederà ad estendere a favore del personale una apposita assicurazione contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali.

Con riferimento al D.Lgs. 626/94 gli addetti che utilizzano una attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico e abituale, per almeno quattro ore consecutive giornaliere e per tutta la settimana lavorativa, hanno diritto, nella mattinata, ad una pausa di quindici minuti ogni due ore di adibizione continuativa.

### RACCOMANDAZIONI

La Direzione della Cassa prende atto delle raccomandazioni delle OO.SS. dei lavoratori affinché:

- per gli operatori ai videoterminali, impegnati con un carico visivo oltre le due ore giornaliere, sia predisposta in modo coordinato con il servizio di medicina del lavoro territoriale, a richiesta degli interessati, una visita specialistica mirata, con cadenza non inferiore al biennio, salvo casi di particolare necessità;
- in relazione alle esigenze di servizio, vengano esaminate le richieste delle lavoratrici in stato di gravidanza di essere esonerate dall'adibizione ai videoterminali;
- in riferimento alle leggi e alle norme vigenti, sia tutelata la salute dei dipendenti, con particolare attenzione ai problemi del fumo negli ambienti di lavoro e ad una corretta progettazione ed impostazione dell'ambiente e del posto di lavoro.

#### ART. 39

A favore di dipendenti con figli o coniuge, fiscalmente a carico, portatori di handicap, la Cassa, erogherà, su richiesta dei dipendenti interessati, supportata da idonea documentazione, un contributo annuo pari a lire 2.500.000. La Cassa terrà conto anche di eventuali segnalazioni da parte delle R.S.A..

Identico contributo sarà erogato a fronte di cure per disintossicazione riguardante i figli e coniuge, fiscalmente a carico, affetti da tossicodipendenza o da alcolismo.

Detto contributo non è computabile ai fini TFR, ai fini pensionistici aziendali né di ogni altro trattamento economico.

#### ART. 40

Al personale distaccato in Società controllate o collegate alla Cassa individuato secondo le norme dell'art. 6 del C.C.N.L. 19.12.1994 verrà mantenuto il trattamento normativo, economico, previdenziale e ogni altro accordo, delibera o regolamento in vigore presso la Cassa.

Per il personale distaccato, interessato da processi di mobilità, si applicano tutte le norme previste in tali casi.

L'Azienda si impegna inoltre a garantire il rientro in Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza Spa:

- a) al verificarsi di variazioni negli assetti societari tali da far perdere il controllo della Società;
- b) in caso di chiusura o soppressione o vendita della Società.

#### ART. 41

La Cassa, a far tempo dal 1° gennaio 1994, assume a proprio carico, una somma pari a L. 600.000 annue per ogni dipendente, quale onere relativo alla copertura collettiva del rischio inerente a spese sanitarie sostenute dal dipendente per sé e per i suoi familiari fiscalmente a carico.

La definizione delle modalità tecniche per la realizzazione di detta copertura sarà concordata tempo per tempo fra la Cassa e le OO.SS. firmatarie del C.I.A. fermo restando che nel caso si ritenga di realizzare detta copertura tramite la stipula di polizza assicurativa, saranno le OO.SS. firmatarie del C.I.A. ad individuare la Compagnia Assicuratrice fra le primarie del mercato.

L'importo di cui al 1° comma è assorbibile fino a concorrenza a fronte di eventuali accordi nazionali che prevedessero oneri a carico dell'Azienda allo stesso titolo.

L'importo a carico della Cassa non è computabile ai fini dell'accantonamento TFR, del trattamento pensionistico aziendale e di ogni altro istituto contrattuale e sarà erogato esclusivamente per i dipendenti che aderiscano alla forma di copertura convenuta tra le parti.

#### ART. 42

Al personale in servizio presso la Cassa alla data del 31 dicembre 1993 verrà corrisposto, per 12 mensilità, un'indennità di alloggio da erogarsi mensilmente nella misura indicata dal separato Accordo Economico Aziendale (tab. 10).

#### ART. 43

Al personale in possesso di laurea già acquisita all'atto dell'assunzione o nel corso del servizio si applicano gli art. 48 e 98, 3° comma del C.C.N.L. 19.12.94.

Al personale in servizio alla data di stipula del presente accordo al quale sia stata riconosciuta, in sostituzione dei benefici previsti dai precitati articoli, un'indennità pari al 10% delle voci retributive "paga base" e "scatti di anzianità", detta indennità sarà mantenuta "ad personam".

#### ART. 44

A decorrere dal 1 gennaio 1998 la misura del ticket pasto, fermi i criteri stabiliti dall'art. 12 A.E.N. del 19.12.94 viene elevata a L. 10.200 giornaliere.

In sostituzione del ticket pasto di cui al precedente comma ed utilizzando gli stessi criteri di erogazione, potrà essere corrisposto, a scelta del dipendente, da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo,

una indennità sostitutiva di mensa pari in busta paga senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Il ticket pasto e l'indennità sostitutiva non sono utili ai fini del TFR, del trattamento pensionistico aziendale e del premio di rendimento e di ogni altro trattamento economico.

#### NOTA A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che in caso di modificazioni legislative in materia fiscale e/o previdenziale, verranno concordati gli opportuni adeguamenti al fine di mantenere inalterati i costi aziendali.

In attesa dell'emanazione di circolari ministeriali attuative, al personale che opera stabilmente in turni continuativi o con rapporto di lavoro part time senza intervallo sarà erogato un importo annuo pari a lire 1.100.000.

L'assegno in ogni caso è erogato in proporzione ai mesi di effettivo servizio svolto durante l'anno di competenza a retribuzione intera computandosi come mese intero la frazione di esso.

L'assenza con riduzione della retribuzione oltre il 50% comporterà la riduzione dell'assegno, per il periodo interessato, alla percentuale della retribuzione percepita.

L'erogazione non è utile ai fini del TFR, del trattamento pensionistico aziendale, del premio di rendimento e di ogni altro trattamento economico.

Le parti concordano, dopo le opportune verifiche tecniche, di valutare l'opportunità di erogazione del ticket ovvero dell'indennità sostitutiva individuandone i relativi importi, in luogo di quanto previsto al paragrafo 2 della Nota a verbale.

L'Azienda si impegna a riconoscere, in occasione dell'erogazione della gratifica annuale, a favore del personale assente con diritto all'intera retribuzione, un importo di lire 1.610 per ciascun giorno di assenza fino ad un massimo di lire 312.000 lorde annue.

#### ART. 45

Al personale in servizio alla data del 31 dicembre 1993 viene corrisposto, per 14 mensilità, uno speciale assegno mensile costituito da una somma pari al 5,50% del trattamento economico soggetto a contribuzione ordinaria di legge ai fini previdenziali (escluso: la scala mobile, il premio di rendimento, le indennità di cui agli artt. 36 e 44 del presente C.I.A. e l'assegno stesso).

#### ART. 46

Al personale in servizio presso la Cassa alla data del 31.12.93 è attribuita per 14 mensilità, in relazione al grado ricoperto ed all'anzianità di servizio, la voce denominata "differenza aziendale", nella misura prevista dall'allegata tabella n. 18.

#### ART. 47

Al personale viene erogata una "gratifica annuale", la cui misura è stabilita nell'allegata tabella a.<sup>0</sup> 11, nel mese di gennaio dell'anno di competenza.

Rimane altresì invariata, riproporzionata all'orario, la tabella n. 11 allegata al CIA 26 maggio 1994, per il personale part-time e per i turnisti (attualmente tabella 11 bis).

Al personale che cessa dal servizio durante l'anno, saranno detratti dalle competenze di fine rapporto tanti dodicesimi della gratifica quanti sono i mesi interi intercorrenti dal mese di cessazione al 31 dicembre.

#### ART. 48

La Cassa si impegna ad erogare dal 1 gennaio 1998 una indennità per 12 mensilità onnicomprensiva a favore dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 1998 provenienti dall'ex Credito Commerciale e F.lli Ceriana e dei dipendenti assunti dal 1 gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 la cui misura è stabilita nell'allegata tabella nr. 9.

Resta inteso che, in caso di promozione alla categoria del personale direttivo, tali indennità verranno assorbite.

#### ART.49

A norma dell'art. 167 del C.C.N.L. 19.12.94 per il periodo di valenza contrattuale - anni 1996, 1997, 1998 - si definisce il seguente metodo per l'attribuzione del "Premio Aziendale".

Per ciascun anno di riferimento si calcola l'indicatore di produttività (risultato prò capite).

Risultato prò capite - 
$$\frac{RLG}{N}$$

dove:

=> RLG = Risultato lordo di gestione, formato dalla somma algebrica delle voci 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80 del prospetto di conto economico del Bilancio approvato e relativo all'anno di riferimento.

=> N ~ Numero dei dipendenti formato dalla somma dei valori di fine anno precedente e fine anno di riferimento diviso due; detti valori sono ottenuti sommando i dipendenti a tempo indeterminato, i dipendenti a contratto di formazione e lavoro beneficiari del premio e computando i dipendenti a part time in proporzione alla relativa percentuale di lavoro.

Qualora l'indicatore così ottenuto risultasse inferiore o uguale a 70.000.000, non si darà luogo ad alcuna erogazione.

Al di sopra di tale soglia il Premio Aziendale medio sarà pari al 2,2% dell'indicatore.

Il premio così calcolato sarà attribuito al grado di VCU e verrà riparametrato, al fine di determinare gli importi da attribuire agli altri gradi secondo la seguente tabella:

• Quadro di 1 <sup>A</sup>	152
• Quadro di 2 <sup>A</sup>	143,2
• Capo Ufficio	132
• Vice Capo Ufficio	120
• Capo Reparto	109,6
• Impiegato gr.4°	102,4
• Impiegato gr.5° e altre categorie	100

Premesso quanto sopra si precisa che:

- il premio di produttività spetta al personale che sia confermato in servizio e che abbia conseguito la nota caratteristica di almeno "sufficiente", in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno di riferimento;
- per le assenze dal servizio non retribuite non spetta il premio;
- per le assenze retribuite, superiori a 6 mesi anche se non continuative, il premio spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato arrotondandosi a mese intero le frazioni di mese;
- per il personale part-time il premio viene ridotto nella stessa proporzione della riduzione di orario;
- il premio non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto, dei trattamenti pensionistici aziendali e di ogni altro istituto contrattuale ivi compreso l'art. 45 del presente C.I.A.;
- l'erogazione avverrà nel mese di giugno.

Fermo quanto sopra coloro che abbiano già prestato servizio presso la Cassa con contratto a tempo determinato per almeno 3 mesi e siano assunti a tempo indeterminato nell'ultimo trimestre dell'anno percepiranno i ratei del Premio Aziendale con il Premio Aziendale dell'anno successivo.

#### ART.50

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale in servizio alla data di stipula del presente C.I. A. ed a quello successivamente assunto salvo quanto espressamente previsto nelle singole norme.

Il presente C.I.A. scade il 31 dicembre 1998 e sostituisce integralmente abrogandole le disposizioni aziendali in vigore per effetto di precedenti contratti o accordi o regolamenti o deliberazioni ed esclude l'applicazione di qualsiasi uso o consuetudine locali riguardanti le materie espressamente trattate. Per quanto non disposto dal presente contratto, valgono le norme del C.C.N.L. 19 dicembre 1994.

ACCORDO SULLA REPERIBILITA'  
(art. 14 C.I.A.)

## Art. 1

L'Azienda può stabilire turni di reperibilità per i lavoratori addetti alle attività di cui all'art. 55 C.C.N.L. 19.12.94.

I lavoratori interessati sono tenuti a comunicare all'Azienda il luogo in cui possono essere reperiti ed il relativo recapito telefonico ed, in ogni caso, a rendersi tempestivamente reperibili nei periodi in cui sono soggetti a tale obbligo.

Detti lavoratori devono essere dotati di idonea strumentazione di ricerca atta a consentire spostamenti rispetto al luogo in cui possono essere reperiti.

## Art. 2

I turni di reperibilità dovranno avere, di norma, durata settimanale ed essere intervallati da almeno 2 settimane. E consentita, in caso di particolari necessità, l'effettuazione di turni bisettimanali. L'attribuzione dei turni alle singole persone dovrà avvenire con cadenza trimestrale.

In caso di necessità impreviste il dipendente già posto in reperibilità, potrà essere sostituito o farsi sostituire da altro dipendente idoneo, con un preavviso minimo di 24 ore, salvo il caso di forza maggiore.

La sostituzione di cui al comma precedente potrà essere chiesta anche per singole giornate.

L'Azienda comunicherà preventivamente alle OO.SS. il numero dei lavoratori inseriti nei turni di reperibilità, le relative attività e le successive variazioni.

## Art. 3

In caso di effettivo intervento dovranno, inoltre, essere rispettate le seguenti norme:

- 1) Interventi in giorni feriali:
  - a) per interventi dalle ore 6 alle ore 8,15 e dalle ore 13,30 alle ore 15, il dipendente potrà decidere se riprendere il lavoro con regolare orario di ingresso ed uscita, oppure se restare direttamente al lavoro anticipando l'orario di uscita di un tempo uguale all'ingresso anticipato;
  - b) per interventi dalle ore 17,15 alle ore 20 il lavoro sarà ripreso normalmente il giorno successivo con regolare orario di ingresso ed uscita;
  - e) per interventi dalle ore 20 alle ore 24 l'orario d'ingresso della giornata lavorativa successiva verrà posticipato di 1 ora con conseguente riduzione dell'orario a ore 6,30 e regolare uscita alle 17,15;
  - d) per interventi dalle ore 0 alle ore 6 l'orario d'ingresso della giornata lavorativa verrà posticipato di un numero di ore pari alla durata dell'intervento con un minimo di 2 ore e regolare uscita alle 17,15.
- 2) Interventi al sabato:

qualora sia di durata superiore a h. 7,30 si darà luogo a riposo compensativo, in giorno da concordare, pari ad una giornata lavorativa con pagamento della sola maggiorazione oraria e dell'eventuale lavoro straordinario effettuato oltre le h. 7,30.
- 3) Interventi in giorni semifestivi:
  - a) per interventi dalle ore 0 alle ore 6 valgono le norme di cui al punto 1 d), con uscita alle ore 13,15;
  - b) per interventi dalle ore 13,15 alle ore 20 valgono le norme di cui al punto 1 b);
  - e) per interventi dalle ore 20 alle ore 24 valgono le norme di cui al punto 1 e).
- 4) Interventi in giorni festivi, infrasettimanali:
  - a) per interventi dalle ore 0 alle ore 20 valgono le norme di cui al punto 1 b);
  - b) per interventi dalle ore 20 alle ore 24 valgono le norme di cui al punto 1 e).
- 5) Interventi in giorno di domenica:
  - a) per interventi di durata inferiore o uguale a 3 ore (con esclusione di quelli solo telefonici), si darà luogo al riposo compensativo per l'intera mattinata del primo giorno lavorativo successivo;
  - b) per interventi di durata superiore alle 3 ore si darà luogo al riposo compensativo per l'intera giornata del primo giorno lavorativo successivo.

#### Art. 4

Ogni intervento che comporti lavoro prestato oltre il normale orario settimanale dovrà essere remunerato con il compenso per lavoro straordinario secondo le previsioni portate dal C.C.N.L. per la durata effettiva dell'intervento con un minimo di un'ora.

Ogni intervento che comporti riposo compensativo o spostamenti di orario lasciando invariato l'orario settimanale, verrà remunerato con la sola maggiorazione per lavoro straordinario secondo le previsioni del C.C.N.L. per la durata effettiva dell'intervento con un minimo di un'ora.

#### Art. 5

Qualora per esigenze inerenti l'intervento il dipendente debba utilizzare un proprio automezzo avrà diritto al rimborso chilometrico, secondo le tariffe tempo per tempo in vigore come previsto dal CIA, per i chilometri percorsi a partire dal luogo di reperibilità comunicato all'Istituto.

Avrà, inoltre, diritto al rimborso a pie di lista di eventuali spese documentate sostenute a causa dell'intervento.

#### RACCOMANDAZIONE'

L'Azienda prende atto della raccomandazione delle OO.SS. affinché siano trovati opportuni accorgimenti al fine di consentire l'utilizzo di automezzi a trazione integrale di proprietà dell'Istituto in caso di interventi in località particolarmente disagiate e/o in condizioni atmosferiche avverse.

#### NOTA AVERBALE

In caso di utilizzo di automezzo di proprietà del dipendente all'auto stessa verrà estesa la copertura assicurativa della Polizza Kasco già prevista dal CIA, per tutta la durata dell'intervento.

#### Art. 6

Ai lavoratori, per ogni giornata per la quale sia richiesto lo stato di reperibilità, spetta un compenso di lit. 50.000 ragguagliato ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di lit. 25.000, oltre al rimborso delle spese come previsto al precedente art. 5.

In caso di semplice chiamata telefonica, senza cioè intervento in loco, spetta un compenso giornaliero di lit. 10.000.

#### Art. 7

Il personale in stato di reperibilità non potrà effettuare lavoro straordinario. Tale divieto è escluso nelle sole ipotesi di intervento, secondo quanto previsto dall'art. 4 del presente accordo.

#### Art. 8

Ai fini del presente accordo l'inizio dell'intervento è sempre calcolato al momento della chiamata, la fine al momento del rientro al luogo di reperibilità comunicato all'Azienda.

Per interventi che comportano l'inizio in una fascia oraria e la conclusione nella fascia oraria successiva si applicheranno le norme più favorevoli al dipendente.

Non potrà essere messo in reperibilità il personale in stato di gravidanza.

#### Art. 9

L'Azienda, per i lavoratori addetti alle attività di cui all'art. 69 C.C.N.L. 19.12.94 (attualmente collocati nel Servizio CED e nel Servizio Sviluppo Organizzativo), può stabilire turni di reperibilità estesi su tutto l'arco dell'anno e/o per periodi temporalmente più limitati.

In tali ipotesi si applicano le norme del presente accordo tenendo conto delle specifiche esigenze organizzative.

Resta ferma in ogni caso l'applicazione delle norme del presente accordo riguardanti i compensi ed il rimborso delle spese come previsto al precedente art. 5.

Qualora, per esigenze non prevedibili, sia richiesta, a lavoratori che non siano in stato di reperibilità un intervento non in loco sarà riconosciuta una "indennità di chiamata" nella misura fissa di lit. 50.000 a cui si aggiungerà nel caso di intervento in loco, un compenso per la prestazione straordinaria oltre al rimborso di eventuali spese come previsto al precedente art. 5 e le stesse agevolazioni d'orario previste per il personale in stato di reperibilità.

Resta in ogni caso ferma l'effettuazione del riposo compensativo nel caso di intervento in loco eventualmente svolto in giornata destinata al riposo settimanale.

#### Art. 10

Il presente accordo sostituisce integralmente ogni precedente accordo, regolamento, uso e consuetudine, che restano abrogati, e segue le sorti del CCNL 16.1.1991.

## PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

- A) Anche in considerazione di posizioni di lavoro a particolare contenuto professionale, è facoltà dell'Azienda provvedere ad integrazioni del premio di rendimento correlate alla valutazione dell'apporto qualitativo e quantitativo del personale in questione.  
La somma destinata a tali integrazioni non potrà superare l'I,50% del monte retributivo lordo riferito alle categorie quadri, impiegati, subalterni ed ausiliari, relativo all'anno di competenza.  
L'Azienda si impegna ad informare gli Organi di Coordinamento circa la percentuale di riferimento al monte salari della somma erogata, l'ammontare complessivo ed il numero delle integrazioni corrisposte, nonché la loro misura minima e massima.
- B) Le parti convengono di aumentare la percentuale nazionale massima dei rapporti part-time dello 0,50%.
- C) L'Azienda dichiara che, per quanto riguarda l'affidamento di posizioni di responsabilità ai vari livelli (anche in termini di sviluppo di carriera), di norma elemento necessario, anche se di per sé non sufficiente, è la conoscenza adeguata dei servizi principali gestiti dalla Cassa o, per particolari settori dell'Istituto in cui siano state richieste professionalità specifiche, l'elevata capacità professionale posseduta e dimostrata.  
In particolare, quando la posizione di responsabilità da ricoprire comporta il coordinamento di un certo numero di collaboratori, tra gli elementi di cui sopra è da ricomprendersi anche la valutazione positiva sulla capacità di gestione del personale.  
Resta comunque fermo, agli effetti delle promozioni, il rispetto di quanto stabilito dalle vigenti norme contrattuali.
- D) L'Azienda si impegna a trasmettere agli Organi di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali, alla chiusura di ciascun esercizio, i seguenti dati:
- a) l'anzianità di servizio relativa a Funzionari, Quadri, Capi Ufficio, Vice Capi Ufficio, Capi Reparto, Impiegati di gr. 4°, Impiegati di gr. 5°, Commessi ed Ausiliari;
  - b) l'ammontare globale del costo del personale così ripartito:
    - retribuzioni dirette;
    - retribuzioni per lavoro straordinario;
    - contributi sociali a carico dell'Azienda;
  - e) il numero degli assegni ad personam attribuiti a personale diverso con la indicazione dell'entità mensile minima e massima.
- E) Con riferimento alle norme di legge in materia, l'Azienda si impegna a valutare le problematiche relative alle barriere architettoniche sia nel senso di rimuovere gradualmente, ove possibile, quelle esistenti, sia in quello di evitare, per il futuro, situazioni non corrette.

## NORMA TRANSITORIA - PENSIONABILITÀ<sup>1</sup>

Le parti si danno atto che, appena definito il C.I.A., si effettuerà il primo incontro informativo in materia di previdenza aziendale.

In attesa, considerato che gli effetti economici derivanti dall'accordo 4.2.93 (accordo di fusione) e dall'unificazione dei C.I.A. comporterebbero sfasature nell'applicazione dei regolamenti/accordi pensionistici aziendali tuttora vigenti (Regolamento Fondo Pensioni CR Parma 13.7.90, Regolamento Fondo Pensioni CR Piacenza e Vigevano ramo credito 16.2.90, Regolamento Fondo Pensioni CR Piacenza e Vigevano ramo riscossione tributi 4.6.90, Accordo previdenziale aziendale Banca Emiliana 21.11.88), considerato altresì che è in corso la trattativa per la revisione dei suddetti regolamenti/accordi, le parti convengono che le seguenti voci di trattamento economico non siano transitoriamente considerate ai fini pensionistici (imponibilità e pensionabilità) per i dipendenti della Cassa che non risultino iscritti al Fondo Pensioni integrative della Cassa di Risparmio di Piacenza e Vigevano spa (ramo credito e ramo riscossione tributi) alla data del 28 febbraio 1993:

- assegno mensile denominato "50% differenze retributive ex fusione" di cui all'accordo 4.2.93;
- indennità di specializzazione per operai specializzati (art. 13 CIA);
- automatismi economici per i Vice Capi Ufficio per la parte eccedente complessivamente L. 105.000 mensili (art. 24 CIA);
- indennità di alloggio (art. 42 CIA);
- speciale assegno 5,5% (art. 45 CIA);
- differenza aziendale (art. 46 CIA);
- gratifica annuale (art. 47 CIA).

Resta stabilito che l'eventuale pensionabilità delle suddette voci avrà la stessa decorrenza prevista dal C.I.A. e/o accordi per la loro applicazione al suddetto personale in servizio.

#### NORMA TRANSITORIA - DECORRENZE

Le norme del presente C.I.A. decorrono a far data dal 1 gennaio 1998, salvo quanto diversamente stabilito nei singoli articoli.

## ACCORDO ECONOMICO INTEGRATIVO

### Art. 1

Il trattamento economico del personale della Cassa di risparmio di Parma e Piacenza S.p.A., appartenente alla categoria Quadri, Impiegati, Subalterni e Ausiliari è stabilito in base alle allegate tabelle, fatto salvo quanto previsto nelle singole norme (parte normativa) del presente C.I.A..

### Art. 2

Il presente accordo economico integrativo abroga tutte le disposizioni di carattere economico aziendali in vigore per effetto di precedenti contratti, accordi, regolamenti, deliberazioni riguardanti le materie in esso regolamentate ed esclude l'applicazione di qualsiasi uso e consuetudine locale.

Per quanto non regolato dal presente contratto, valgono le norme stabilite dal C.C.N.L. 19.12.1994.

tab. 1

PAGA BASE (per  
14 mensilità)

Quadri	2.210.489
Capi Ufficio - Vice Capi Ufficio	
Capi Reparto - Impiegati grado 4°	1.480.451
Impiegati grado 5°	1.341.297
Operai Specializzati	1.341.297
Subalterni	1.220.770
Ausiliari (operai, autisti, guardie)	1.185.247
Ausiliari (personale di fatica)	1.080.718

dal 01.05.97

tab. 2

SCATTI BIENNALI  
(per 14 mensilità)

Ann Servizio	Classe tabellare	Quadri e impiegati di grado superiore al Minimo	Impiegati grado 5
1- 2	1	-	-
3- 4	2	67.084	57.432
5- 6	3	134.168	114.864
7- 8	4	201.252	172.296
9- 10	5	268.336	229.728
11- 12	6	335.420	287.160
13- 14	7	402.504	344.592
15- 16	8	469.588	402.024
17- 18	9	536.672	459.456
19- 20	10	603.756	516.888
21- 22	11	670.840	574.320
23- 24	12	737.924	631.752
25	13	805.008	689.184

Ann Servizio	Classe tabellare	Subalterni	Ausiliari (operai Spec.)	Ausiliari (operai, autisti e guardie)	Ausiliari (personale di fatica)
1- 2	1	-	-	-	-
3- 4	2	46.941	57.432	41.731	32.469
5- 6	3	93.882	114.864	83.462	64.938
7- 8	4	140.823	172.296	125.193	97.407
9- 10	5	187.764	229.728	166.924	129.876
11- 12	6	234.705	287.160	208.655	162.345
13- 14	7	281.646	344.592	250.386	194.814
15- 16	8	328.587	402.024	292.117	227.283
17- 18	9	375.528	459.456	333.848	259.752
19- 20	10	422.469	516.888	375.579	292.221
21 - 22	11	469.410	574.320	417.310	324.690
23- 24	12	516.351	631.752	459.041	357.159
25	13	563.292	689.184	500.772	389.638

dal 01.05.97

tab. 3

INDENNITÀ' DI CARICA  
(per 14 mensilità)

Quadri di 1/a	205.185
Capi Ufficio	483.475
Vice Capi Ufficio	284.308
Capi Reparto	142.712
Capi Commesso	59.699
Vice Capi Commesso	36.416

dal 01.05.97

-----&-----

tab. 4

SCALA MOBILE  
(per 14 mensilità)

Quadro gr. 1	1.073.757
Quadro gr II	1.065.075
Capoufficio	1.054.033
Vice Capo Ufficio	1.042.189
Capo Reparto	1.035.431
Impiegato gr. IV	1.029.052
Impiegato gr. V	1.020.377
Capo Commesso	1.017.538
Vice Capo Commesso	1.016.067
Commesso	1.013.735
Operaio Specializzato	1.020.377
Ausiliari (operai, autisti, guardie)	1.011.473
Ausiliari (personale di fatica)	1.004.697

tab. 5

INDENNITÀ' DI MENSA  
(per 12 mensilità)

L. 85.262

-----& -----

tab. 6

INDENNITÀ' PER LAVORI SVOLTI IN LOCALI SOTTERANEI  
(per 12 mensilità)

L. 82.500

dal 01.01.95

oc—

tab. 7

INDENNITÀ' DI REGGENZA (art. 15 C.I.A.)  
(per 12 mensilità)

Preposti di Filiali non funzionari

L. 260.000

Importo da definire al termine della verifica in materia di inquadramenti

-----& -----

tab. 8

TIKET PASTO (art. 44 C.I.A.)

L. 10.200

dal 01.01.98

-----& -----

tab. 9

INDENNITÀ' EX IPOTESI DI INTESA 23.12.97 (art. 48 C.I.A.)  
(per 12 mensilità)

<b>Quadri di I/a e 2/a</b>	92.000
Capi Ufficio	92.000
Vice Capi Ufficio	92.000
Capi Reparto	60.000
Impiegato gr. 4	55.000
Impiegato gr. 5 + altri	50.000

dal 01.01.98

tab. 10

INDENNITÀ' DI ALLOGGIO (art. 42 C.I.A.)  
(per 12 mensilità)

Quadri e Capi Ufficio	75.000
Altri gradi e categorie	35.000

---

tab. 11

GRATIFICA ANNUALE (art. 47 C.I.A.) (da  
erogarsi nel mese di gennaio dell'anno di competenza)

Quadro gr. I Quadro	598.000
gr II Capo Ufficio	538.000
Vice Capo Ufficio	478.000
Capo Reparto	448.000
Impiegato gr. IV	418.000
Impiegato gr. V Capo	388.000
Commesso Vice Capo	358.000
Commesso	318.000
Commesso Ausiliari	288.000
	258.000
	228.000

tab. 11 bis

GRATIFICA ANNUALE (art. 47 C.I.A.)  
(da erogarsi nel mese di gennaio dell'anno di competenza)  
per il personale part-time e turnisti

Quadro gr. I Quadro	910.000
gr II Capo Ufficio	850.000
Vice Capo Ufficio	790.000
Capo Reparto	760.000
Impiegato gr. IV	730.000
Impiegato gr. V Capo	700.000
Commesso Vice Capo	670.000
Commesso	630.000
Commesso Ausiliari	600.000
	570.000
	540.000

tab. 12

INDENNITÀ' DI SPECIALIZZAZIONE PER OPERAI SPECIALIZZATI (art. 13 C.I.A.)  
(per 14 mensilità)

Dopo 4 anni con note di qualifica almeno di "sufficiente"	70.000
Dopo ulteriori 4 anni con note di qualifica almeno di "sufficiente" aumento di	70.000
Dopo ulteriori 4 anni con note di qualifica almeno di "sufficiente" ulteriore aumento di	120.000

N. B. Le misure sopra indicate, in quanto derivanti dal C.I.A. 18.02.92 della cessata Cassa di Risparmio di Piacenza e Vigevano, tengono conto della parificazione delle voci "stipendio" e "indennità di scala mobile" per gli operai specializzati a quelle per gli impiegati di gradi V.

----- &-----

tab. 13

INDENNITÀ' DI RISCHIO (art. 16 C.I.A.)  
(per 12 mensilità)

	5 ore	6 ore	oltre 6 ore
Addetti agli sportelli contanti	245.168	294.202	335.390
Addetti agli sportelli con esborso e/o introito valori	245.168	294.202	335.390
Addetti agli sportelli non contanti Altri cassieri	174.726	209.671	239.025
Addetti agli sportelli per l'incasso effetti bollette e similari	124.335	124.335	124.335
Addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere	106.618	127.942	145.854
Personale subalterno che ha il maneggio di valore o contante non esplicabile allo sportello	70.442	70.442	70.442
Impiegati addetti alla stanza di compensazione che svolgono oltre alle mansioni inerenti il servizio di compensazione anche mansioni di maneggio di contante non esplicabile allo sportello	94.100	94.100	94.100
Cassiere pegni Magazziniere pegni	245.168	294.202	335.390
	245.168	294.202	335.390

dal 01.01.97

tab. 14

INDENNITÀ' DI MANSIONE EAD (art. 11 C.I.A.)  
(per 12 mensilità)

Analista di applicazioni	220.000
Programmatore analista	160.000
Addetto sicurezza EAD, amministratore base dati, specialista di sistemi centrali periferici procedurista, scheduler	160.000 dopo 3 anni 220.000
Addetto assistenza utenti, addetto controllo rete operatore non turnista, programmatore	100.000 dopo 3 anni 220.000
Operatore turnista	160.000
Operatore capo turno, analista operazioni	220.000
Personale di supporto (segreteria, marcatura spunta e controllo)	63.000
Addetto archiviazione, spedizione, taglierina, imbustatrici	giornaliera 2.800 o mensile 55.000

Importi da definire al termine della verifica in materia di inquadramenti

----- & -----

tab. 14 bis

COMPENSO GIORNALIERO DATA ENTRY (art. 17 C.I.A.)

Per ogni giornata di effettiva adibizione 2.800

INDENNITÀ' DATA ENTRY (art. 17 C.I.A.)  
(per 12 mensilità)

L. 63.000

tab. 15

COMPENSO SPECIALE PER GLI AUTISTI (art. 25 C.I.A.)  
(per 12 mensilità)

Al personale con mansioni di autista in via continuativa	110.000
giornaliere	5.000

tab. 16

COMPENSO GIORNALIERO PER CUSTODIA/VIGILANZA (art. 30 C.I.A.)

Per il pernottamento	33.000
Per la vigilanza notturna di durata superiore all'orario di lavoro	44.000
Per la vigilanza notturna di durata non superiore all'orario normale di turno	26.400
Per la custodia diurna nella giornata di sabato o di lunedì secondo previsioni del C.C.N.L.	88.000

dal 01.01.95

tab. 17

INDENNITÀ' DI TRASFERTA (art. 26 C.I.A.)

	QUADRI	IMPIEGATI	SUBALTERNI	AUSILIARI
Centri fino a 200.000 Abitanti	171.700	149.700	118.300	111.000
Centri da 200.001 a 500.000 abitanti	188.870	164.670		122.100
Centri da 500.001 a 1.000.000 di abitanti			130.130	
Centri con oltre 1.000.000 di abitanti	206.040	179.640	141.960	133.200
	223.210	194.610	153.790	144.300

dal  
01.01.97

Tab.  
n° 18

D  
I  
F  
F  
E  
R  
E  
N  
Z  
A  
  
A  
Z  
I  
E  
N  
D

e  
r  
  
l  
4  
  
m  
e  
n  
s  
i  
l  
i  
t  
à  
)

	Quadro I	Quadro II	C.U.	V.C. II	Capo Rep.	Imp. I	Imp. II	Capo Com.	V.C. Com.	Comnesso
	Q. 1	Q. 2	IMP. 1	IMP. 2	IMP. 3	IMP. 4	IMP. 5	GR. 6	GR. 7	GR. 8
01	91.953	91.953	91.953	47.778	47.018	47.097	59.269	40.400	27.543	22.215
02	137.529	137.529	137.529	93.354	88.889	85.833	91.074	63.670	50.813	42.660
03	112.859	112.859	112.859	68.684	64.219	61.163	69.620	45.826	32.969	24.816
04	148.170	148.170	148.170	103.995	95.560	90.214	94.925	65.936	53.079	43.491
05	123.500	123.500	123.500	79.325	70.890	65.544	73.471	48.092	35.235	25.647
06	158.796	158.796	158.796	114.621	102.231	94.615	98.756	68.212	55.355	44.337
07	134.126	134.126	134.126	89.951	77.561	69.945	77.302	50.368	37.511	26.493
08	169.442	169.442	169.442	125.267	108.892	98.976	102.592	70.483	57.626	45.198
09	141.135	141.135	141.135	96.960	80.585	70.669	78.577	50.903	38.046	25.618
10	176.376	176.376	176.376	132.251	111.926	99.745	103.857	73.198	60.341	44.308
11	148.069	148.069	148.069	103.944	83.619	71.438	79.842	53.618	40.761	24.728
12	195.330	195.330	195.330	151.155	114.945	100.499	105.132	73.848	60.991	43.423
13	167.023	167.023	167.023	122.848	86.638	72.192	81.117	54.268	41.411	23.843
14	203.034	203.034	203.034	158.859	117.969	101.243	106.392	74.468	61.611	42.533
15	174.727	174.727	174.727	130.552	89.662	72.936	82.377	54.888	42.031	22.953
16	210.718	210.718	210.718	166.543	121.008	101.992	107.672	75.128	62.271	41.643
17	182.411	182.411	182.411	138.236	92.701	73.685	83.657	55.548	42.691	22.063
18	218.402	218.402	218.402	174.227	124.042	102.736	108.952	75.783	62.926	40.758
19	190.095	190.095	190.095	145.920	95.735	74.429	84.937	56.203	43.346	21.178

20	226.096	226.096	226.096	181.921	127.076	103.490	110.217	76.428	63.571	39.878	31.019	31.019	83.871
21	197.789	197.789	197.789	153.614	98.769	75.183	86.202	56.848	43.991	20.298	12.188	12.188	70.433
22	233.785	233.785	233.785	189.610	130.110	104.244	111.502	77.078	64.221	38.963	28.774	28.774	85.931
23	205.478	205.478	205.478	161.303	101.803	75.937	87.487	57.498	44.641	19.383	9.943	9.943	72.493
24	241.479	241.479	241.479	197.304	133.134	105.003	112.767	77.718	64.861	38.083	26.514	26.514	87.986
25	213.172	213.172	213.172	168.997	104.827	76.696	88.752	58.138	45.281	18.503	7.683	7.683	74.548
26	238.797	238.797	238.797	194.622	126.662	96.286	105.257	70.738	57.881	29.868	17.348	17.348	84.208
27	238.797	238.797	238.797	194.622	126.662	96.286	105.257	70.738	57.881	29.868	17.348	17.348	84.208
28	264.432	264.432	264.432	220.257	148.487	115.866	121.762	83.353	70.496	41.228	26.998	26.998	93.863
29	264.432	264.432	264.432	220.257	148.487	115.866	121.762	83.353	70.496	41.228	26.998	26.998	93.863

Tab.  
n° 19

C  
I  
F  
R  
A  
  
F  
I  
S  
S  
A  
  
I  
N  
  
A  
G  
G  
I  
U  
N  
T

E  
N  
T  
O  
  
(  
a  
r  
t  
.  
3  
7  
  
C  
:  
I  
:  
A  
:  
.)

	Quadro I	Quadro II	C.U.	V.C.U.	Capo Rep.	Imp. I	Imp. II	Capo Com.	V.C. Com.	Comm.
	Q.1	Q.2	IMP. 1	IMP. 2	IMP. 3	IMP. 4	IMP. 5	GR. 6	GR. 7	GR. 8
01	1.476.000	1.583.180	1.689.311	1.847.285	1.921.328	1.995.554	2.059.753	2.103.697	2.124.123	2.146.462
02	1.446.376	1.553.556	1.659.687	1.817.660	1.894.111	1.970.376	2.039.080	2.088.572	2.108.997	2.133.173
03	1.423.452	1.530.631	1.636.763	1.794.736	1.871.187	1.947.452	2.019.673	2.072.911	2.093.336	2.117.512
04	1.400.499	1.507.679	1.613.811	1.771.784	1.850.816	1.928.569	2.003.225	2.059.839	2.080.265	2.105.373
05	1.377.575	1.484.755	1.590.886	1.748.860	1.827.891	1.905.644	1.983.819	2.044.178	2.064.604	2.089.712
06	1.354.633	1.461.813	1.567.944	1.725.917	1.807.520	1.886.748	1.967.383	2.031.100	2.051.526	2.077.563
07	1.331.709	1.438.888	1.545.020	1.702.993	1.784.595	1.863.824	1.947.977	2.015.439	2.035.865	2.061.902
08	1.308.753	1.415.933	1.522.064	1.680.038	1.764.230	1.844.954	1.931.538	2.002.364	2.022.790	2.049.744
09	1.288.193	1.395.373	1.501.504	1.659.478	1.743.670	1.824.394	1.913.797	1.987.832	2.008.257	2.035.211
10	1.265.286	1.372.466	1.478.598	1.636.538	1.723.299	1.805.494	1.897.365	1.973.340	1.993.765	2.023.063
11	1.244.726	1.351.906	1.458.037	1.615.978	1.702.738	1.784.934	1.879.623	1.958.807	1.979.233	2.008.530
12	1.214.007	1.321.186	1.427.318	1.585.291	1.682.376	1.766.044	1.863.184	1.945.658	1.966.083	1.996.378
13	1.193.446	1.300.626	1.406.758	1.564.731	1.661.816	1.745.484	1.845.443	1.931.125	1.951.551	1.981.846
14	1.170.039	1.277.219	1.383.350	1.541.324	1.641.451	1.726.601	1.829.014	1.917.995	1.938.421	1.969.697
15	1.149.479	1.256.659	1.362.790	1.520.764	1.620.891	1.706.041	1.811.272	1.903.462	1.923.888	1.955.165
16	1.126.085	1.233.265	1.339.396	1.497.370	1.600.516	1.687.155	1.794.830	1.890.306	1.910.732	1.943.016

17	1.105.525	1.212.705	1.318.836	1.476.809	1.579.956	1.666.594	1.777.089	1.875.774	1.896.199	1.928.483	1.971.451	1.971.451	2.039.587
18	1.082.131	1.189.311	1.295.442	1.453.415	1.559.584	1.647.711	1.760.647	1.862.621	1.883.046	1.916.332	1.960.673	1.960.673	2.029.510
19	1.061.571	1.168.750	1.274.882	1.432.855	1.539.024	1.627.151	1.742.905	1.848.088	1.868.514	1.901.799	1.948.679	1.948.679	2.019.381
20	1.038.170	1.145.350	1.251.481	1.409.454	1.518.653	1.608.262	1.726.473	1.834.942	1.855.367	1.889.644	1.937.901	1.937.901	2.009.307
21	1.017.610	1.124.790	1.230.921	1.388.894	1.498.092	1.587.701	1.708.731	1.820.409	1.840.835	1.875.111	1.925.907	1.925.907	1.999.177
22	994.212	1.101.392	1.207.524	1.365.497	1.477.721	1.568.812	1.692.286	1.807.260	1.827.685	1.862.979	1.915.126	1.915.126	1.989.104
23	973.652	1.080.832	1.186.963	1.344.937	1.457.161	1.548.252	1.674.545	1.792.727	1.813.153	1.848.446	1.903.131	1.903.131	1.978.974
24	950.252	1.057.431	1.163.563	1.321.536	1.436.795	1.529.359	1.658.113	1.779.584	1.800.010	1.836.291	1.892.360	1.892.360	1.968.904
25	929.691	1.036.871	1.143.003	1.300.976	1.416.235	1.508.799	1.640.371	1.765.051	1.785.477	1.821.759	1.880.366	1.880.366	1.958.774
26	913.035	1.020.215	1.126.346	1.284.320	1.402.043	1.496.065	1.629.643	1.756.861	1.777.287	1.814.371	1.874.084	1.874.084	1.952.495
27	913.035	1.020.215	1.126.346	1.284.320	1.402.043	1.496.065	1.629.643	1.756.861	1.777.287	1.814.371	1.874.084	1.874.084	1.952.495
28	896.372	1.003.552	1.109.684	1.267.657	1.387.856	1.483.338	1.618.914	1.748.662	1.769.087	1.806.987	1.867.811	1.867.811	1.946.219
29	896.372	1.003.552	1.109.684	1.267.657	1.387.856	1.483.338	1.618.914	1.748.662	1.769.087	1.806.987	1.867.811	1.867.811	1.946.219

Tab. n° 19: **bis**

CIFRA FISSA IN AGGIUNTA AL PREMIO DI RENDIMENTO  
PER GLI ASSUNTI DOPO IL 31.12.1993 (art. 37 C.I.A.)

	Quadro I	Quadro II	C.U.	V.C.U. 1	V.C.U.	Capo Rep.	Imp. I	Imp. II	Capo Com.	V.C. Com.	Comm.	Op. Spec.	Op.Aut.G	Pers. Fat.
1	1.476.000	1.583.180	1.689.311	1.847.285	1.847.285	1.921.328	1.995.554	2.059.753	2.103.697	2.124.123	2.146.462	2.068.120	2.155.848	2.203.207
2	1.423.452	1.530.631	1.636.763	1.794.736	1.794.736	1.871.187	1.947.452	2.019.673	2.072.911	2.093.336	2.117.512	2.028.040	2.131.456	2.181.532
3	1.377.575	1.484.755	1.590.886	1.748.860	1.748.860	1.827.891	1.905.644	1.983.819	2.044.178	2.064.604	2.089.712	1.992.185	2.108.384	2.161.066
4	1.331.709	1.438.888	1.545.020	1.702.993	1.702.993	1.784.595	1.863.824	1.947.977	2.015.439	2.035.865	2.061.902	1.956.344	2.085.305	2.140.594
5	1.288.193	1.395.373	<b>1.501.504</b>	1.659.478	1.659.478	1.743.670	1.824.394	1.913.797	1.987.832	2.008.257	2.035.211	1.922.163	2.062.546	2.120.400
6	1.244.726	1.351.906	1.458.037	1.615.978	1.615.978	1.702.738	1.784.934	1.879.623	1.958.807	1.979.233	2.008.530	1.887.990	2.039.771	2.100.200
7	1.193.446	1.300.626	1.406.758	1.564.731	1.564.731	1.661.816	1.745.484	1.845.443	1.931.125	1.951.551	1.981.846	1.853.809	2.016.998	2.079.991
8	1.149.479	1.256.659	1.362.790	1.520.764	1.520.764	1.620.891	1.706.041	1.811.272	1.903.462	1.923.888	1.955.165	1.819.639	1.994.233	2.059.800
9	1.105.525	1.212.705	1.318.836	1.476.809	1.476.809	1.579.956	1.666.594	1.777.089	1.875.774	1.896.199	1.928.483	1.785.455	1.971.451	2.039.587
10	1.061.571	1.168.750	1.274.882	1.432.855	1.432.855	1.539.024	1.627.151	1.742.905	1.848.088	1.868.514	1.901.799	1.751.272	1.948.679	2.019.381
11	1.017.610	1.124.790	1.230.921	1.388.894	1.388.894	1.498.092	1.587.701	1.708.731	1.820.409	1.840.835	1.875.111	1.717.098	1.925.907	1.999.177
12	973.652	1.080.832	1.186.963	1.344.937	1.344.937	1.457.161	1.548.252	1.674.545	1.792.727	1.813.153	1.848.446	1.682.911	1.903.131	1.978.974
13	929.691	1.036.871	1.143.003	1.300.976	1.300.976	1.416.235	1.508.799	1.640.371	1.765.051	1.785.477	1.821.759	1.648.738	1.880.366	1.958.774



PART TIME ORIZZONTALE CON DIRITTO AI TICKET PASTO

1997		1998		
TICKET PASTO		TICKET PASTO		Diff. 1997
L. 7.000 x 220 gg.	Netto		Netto	Netto
L. 350.000 rapportate	L. 2.029.000	L. 10200x220gg.	L. 2.441.000	L. 412.000
GRATIFICA ANNUALE		GRATIFICA ANNUALE		
Vecchia misura rapportata		Nuova misura rapportata		

PART TIME VERTICALE CON DIRITTO AI TICKET PASTO

1997		1998		
TICKET PASTO		TICKET PASTO		Diff. 1997
L. 7.000 x 138 gg.	Netto		Netto	Netto
L. 350.000 rapportate	L. 1.366.000	L. 10200 x 138 gg.	L. 1.569.000	L. 203.000
GRATIFICA ANNUALE		GRATIFICA ANNUALE		
Vecchia misura rapportata		Nuova misura rapportata		

PART TIME MISTO CON DIRITTO AI TICKET PASTO PER 3 GG. ALLA SETTIMANA

1997		1998		
TICKET PASTO		TICKET PASTO		Diff. 1997
L. 7.000 x 138 gg.	Netto		Netto	Netto
L. 350.000 rapp. x 3 gg.	L. 1.736.000	L. 10200x138gg.	L. 1.970.000	L. 234.000
L. 1.100.000 rapp. x 2 gg.		L. 1.100.000 rapp. x 2 gg.		
GRATIFICA ANNUALE		GRATIFICA ANNUALE		
Vecchia misura rapportata		Nuova misura rapp. x 3 gg.		
		Vecchia misura rapp. x 2 gg.		

PART TIME MISTO CON DIRITTO AI TICKET PASTO PER 2 GG. ALLA SETTIMANA

1997		1998		
TICKET PASTO		TICKET PASTO		Diff. 1997
L. 7.000 x 90 gg.	Netto		Netto	Netto
L. 350.000 rapp. x 2 gg.	L. 1.459.830	L. 10200 x 90 gg.	L. 1.620.445	L. 160.615
L. 1.100.000 rapp. x 3 gg.		L. 1.100.000 rapp. x 3 gg.		
GRATIFICA ANNUALE		GRATIFICA ANNUALE		
Vecchia misura rapportata		Nuova misura rapp. x 2 gg.		
		Vecchia misura rapp. x 3 gg.		

PART TIME MISTO CON DIRITTO AI TICKET PASTO PER 1 GG. ALLA SETTIMANA

1997		1998		
TICKET PASTO		TICKET PASTO		Diff. 1997
L. 7.000 x 50 gg.	Netto		Netto	Netto
L. 350.000 rapp. x 1 gg.	L. 1.245.157	L. 10200 x 50 gg.	L. 1.346.775	L. 101.618
L. 1.100.000 rapp. x 4 gg.		L. 1.100.000 rapp. x 4 gg.		
GRATIFICA ANNUALE		GRATIFICA ANNUALE		
Vecchia misura rapportata		Nuova misura rapp. x 1 gg.		
		Vecchia misura rapp. x 4 gg.		

TURNISTA IMP. 4° 130 GG. TURNO 90 GG. TICKET 30 GG. ASSENZA

1997		1998		
TICKET PASTO		TICKET PASTO		Diff. 1997
L. 7.000 x 90 gg.	Netto		Netto	Netto
L. 350.000	L. 1.261.393	L. 10200x90gg.	L. 1.306.216	L. 44.823
GRATIFICA ANNUALE Vecchia misura		L. 1.610 x 160 gg. GRATIFICA ANNUALE Nuova misura		

TURNISTA IMP. 4° 220 GG. TURNO E 30 GG. ASSENZA

1997		1998		
TICKET PASTO		1 <sup>A</sup> IPOTESI INTEGRAZIONE TICKET PASTO		Diff. 1997
L. 350.000		L. 661.800		
	Netto	L. 1.610 x 220 gg.	Netto	Netto
	L. 631.392	L. 1.590 x 160 gg.	L. 631.272	- L. 120
GRATIFICA ANNUALE		GRATIFICA ANNUALE		
L. 700.000		L. 388.000		

Resta inteso che i rapporti di lavoro part-time e turnisti con diritto a ticket, non sono ricompresi nella previsione di cui all'ultimo comma del capitolo "Gratifica Annuale" dell'ipotesi di intesa del 23 dicembre 1997.

***ACCORDI***

***BANCA DELLE ORE***

***PART-TIME***

***DISTACCHI***

## "BANCA DELLE ORE"

Il giorno 21 dicembre 1998

tra

la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza spa rappresentata da Pozzi Dr Enrico e le

Rappresentanze Sindacali Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e Uilca/Uil

Premesso che:

in data 2 marzo 1998 è stato sottoscritto l'accordo banca delle ore a carattere sperimentale e con scadenza 31.12.98

gli interventi organizzativi da attuarsi, finalizzati al duraturo ridimensionamento del ricorso al lavoro straordinario, possono determinare effetti nel medio periodo

le prestazioni di lavoro relative alla banca delle ore creano unicamente il diritto ad una corrispondente riduzione del normale orario di lavoro

le parti si sono incontrate nel mese di dicembre 1998 per valutare la suddetta fase sperimentale e le modalità di rinnovo dell'accordo

in caso di modifiche legislative e/o contrattuali al regime degli straordinari o all'istituto della banca delle ore, le parti daranno luogo a verifica per eventuali adeguamenti del presente accordo.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue: 1. le

premesse fanno parte integrante del presente accordo;

2. l'azienda, in considerazione di quanto previsto nell'art. 73 dei CCNL 19.12.94 - limite delle 100 ore annue - condivide la necessità evidenziata dalle OO.SS. di contenere il ricorso al lavoro straordinario espressa anche a livello nazionale in calce all'art. 71 CCNL dei 19.12.1994;
3. è volontà dell'azienda, anche nell'ambito di corsi di formazione, il cui contenuto sarà portato a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, che saranno invitate a partecipare ad iniziative in materia, sensibilizzare i Responsabili delle unità in merito all'eccezionalità dell'utilizzo del lavoro straordinario ed all'operatività del presente accordo
4. al personale con contratto di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato non si applica il presente accordo;
5. nelle agenzie ove presta attività un solo addetto, il dipendente potrà optare per la non applicazione della banca delle ore. Nel caso in cui intenda trasformare le prestazioni di lavoro oltre il normale orario in **una** corrispondente riduzione del normale orario di lavoro nei limiti del presente accordo potrà effettuare il recupero a giornate intere
6. le parti concordano sulla necessità di analizzare l'andamento dello strumento della banca delle ore nonché dello straordinario, con incontri specifici a cadenza mensile ai sensi di quanto previsto nella dichiarazione in calce all'art. 71 dei C.C.N.L.

### Criteri di utilizzo

- I. Ferma restando la franchigia di cui al punto seguente, in ciascun mese, darà diritto al trattamento economico previsto per il lavoro straordinario l'80% delle eventuali prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro; il rimanente 20% darà esclusivamente diritto ad una corrispondente riduzione del normale orario di lavoro;
- II. Le prime 20 ore annue eccedenti il normale orario giornaliero e/o settimanale contrattualmente stabilito - effettuate dal personale non direttivo - nel limite di due ore giornaliere e 10 settimanali, (ed. franchigia)

verranno inserite nella banca ore e non saranno in nessun caso retribuite. Tali ore dovranno essere recuperate tramite la fruizione di un corrispondente periodo di riduzione del normale orario di lavoro;

III. Al dipendente verrà mensilmente consegnato apposito modulo (cartaceo ovvero su supporto informatico), sul quale saranno registrati:

- i relativi periodi di permesso maturati nella ed. banca delle ore
- data ed ora di effettivo utilizzo dei permessi fruiti nel mese precedente.

Sarà cura dell'Azienda acquisire da ogni dipendente il relativo riscontro per presa visione.

IV. Il dipendente può, previa autorizzazione del Servizio Personale, optare, annualmente, per il ricorso a banca ore per la totalità delle proprie prestazioni oltre il normale orario di lavoro e comunque oltre i limiti minimi. Tale opzione resterà valida fino ad esplicita diversa richiesta da parte del dipendente.

#### Modalità di fruizione

I. La richiesta di recupero di prestazioni aggiuntive dovrà avvenire con adeguato preavviso (max 5 gg. Lavorativi) da parte del lavoratore interessato al responsabile dell'unità di appartenenza che dovrà darne tempestiva conferma, contemperando le esigenze di servizio con l'obbligatorietà della fruizione del recupero.

II. Il recupero delle ore inserite nella banca delle ore effettuate nei primi 5 mesi dell'anno (gennaio/maggio) deve necessariamente avvenire entro il 31 ottobre. Il recupero delle ore effettuate nei restanti 7 mesi (giugno/dicembre) deve avvenire entro il 31 marzo dell'anno successivo, fermo restando il divieto di effettuare recuperi nei mesi di luglio e dicembre.

III. L'assenza potrà essere frazionata nel limite minimo di mezz'ora. Le frazioni verranno cumulate fino al raggiungimento della soglia minima di mezz'ora, fatto salvo comunque il godimento di eventuali residui mediante trascinarsi al periodo successivo.

IV. Sono vietate effettuazioni e fruizioni, nella medesima giornata lavorativa di prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro e di recuperi rientranti nella ed. banca delle ore. Restano esclusi da tale norma i casi di lavoro straordinario, preventivamente autorizzati dal Servizio Personale, degli addetti alla cassa per comprovate esigenze di quadratura contabile.

V. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa (con esclusione della destituzione, decesso, invalidità e/o inabilità, nei quali casi verrà liquidata una indennità corrispondente), il dipendente dovrà obbligatoriamente fruire di tutti i periodi di riduzione dell'orario normale di lavoro prima della scadenza del rapporto di lavoro.

VI. Sono escluse dal regime di recupero le prestazioni lavorative effettuate nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica o altro giorno prestabilito) che restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e dall'art. 73 del CCNL 19.12.94, nonché quelle relative agli interventi richiesti dalla Azienda a norma dell'art. 55 del medesimo CCNL, ai lavoratori tenuti a garantire la propria reperibilità, nonché quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6, nonché quelle effettuate nella giornata di sabato.

VII. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, che si protragga oltre il termine di tre mesi, gli eventuali periodi residui di recupero dovranno essere fruiti senza ritardo alla ripresa del servizio da parte del lavoratore interessato.

#### Diritti di informativa

L'azienda si impegna a comunicare alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, per ogni unità produttiva, in modo disaggregato: mensilmente, il numero delle ore di prestazioni oltre il normale orario di lavoro effettuate di cui il punto VI delle "modalità di fruizione" mensilmente, il numero delle ore di lavoro straordinario e/o di flessibilità rientranti nella banca delle ore, nonché dei recuperi effettuati e/o residui

#### Durata dell'accordo

I. Il presente accordo scadrà il 31.12.2000.

II. Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2000 per valutare il funzionamento della banca ore e verificare le condizioni e modalità di rinnovo del presente accordo.

## *'PART-TIME'*

il giorno 21 dicembre 1998

tra

la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza spa rappresentata da Pozzi Dr Enrico

le Rappresentanze Aziendali delle OO.SS.: Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil

premessi che

- l'accordo vigente in materia di lavoro a tempo parziale siglato in data 4 marzo 1997, scade il 31.12.1998
- la Cassa ha accolto, con il 31.12.1998, domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale nel limite della percentuale dell' 11 %
- non tutte le domande presentate sono state accolte
- in caso di modifiche contrattuali al regime del rapporto di lavoro a tempo parziale le parti daranno luogo a verifica ai fini di eventuali adeguamenti del presente accordo.
- le parti considerano lo strumento del lavoro a tempo parziale, uno strumento di flessibilità e di gestione in occasione dell'analisi delle ricadute sul personale nel processo di riorganizzazione aziendale

si conviene che

1. le premesse fanno parte integrante dell'accordo
2. l'accordo 4.3.1997 viene prorogato fino al 31.12.2000 salvo quanto di seguito previsto
3. fin d'ora si considera adempiuto, nel biennio 1999/2000, il raggiungimento della percentuale minima dell'1% di cui al pto. 1 dell'accordo citato, compreso quanto previsto al pto. 3 dell'accordo citato, con l'assegnazione, entro il 31/12/2000, di nr. 45 rapporti di lavoro a tempo parziale sulla base delle domande attualmente in essere, salvo rinuncia scritta dell'interessato, rivenienti dall'accordo citato, di cui 20 entro il 31.12.1999
4. con quanto previsto dal pto, precedente si intende definitivamente esaurito il pto. 6 dell'accordo citato

## *'DISTACCHI'*

Parma 21 dicembre 1998 Premesso

che:

- il processo di integrazione della Cassa in Banca Intesa sarà oggetto di specifica procedura ex art. 154 CCNL;
- la materia dei distacchi di personale è regolamentata dall'art. 6 CCNL 19.12.94 e dall'art. 40 CIA 05.07.98;
- la Cassa sta attuando alcuni distacchi di personale presso Banca Intesa e società del Gruppo Intesa;

Le parti convengono quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
2. i distacchi di personale presso Banca Intesa e società del Gruppo Intesa saranno regolati da quanto verrà definito, in materia, nell'ambito della procedura sindacale, per l'integrazione della Cassa in Banca Intesa;
3. le previsioni di cui al precedente punto 2 verranno applicate con decorrenza pari alla data effettiva del distacco;
4. l'Azienda si impegna a comunicare preventivamente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo il numero dei distacchi che verranno nel frattempo attuati, nonché il grado e le unità di appartenenza e destinazione del personale coinvolto.

CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA

Raccomandazione OO.SS.

Le OO.SS. firmatarie invitano l'Azienda, in occasione dei distacchi oggetto dell'accordo, a considerare gli eventuali disagi logistici, del personale interessato, in via provvisoria, sulla base di una attenzione economica, fino alla conclusione della procedura contrattuale ex art. 154 CCNL.