

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 22/6/06 in Roma

tra

- BANCA FIDEURAM S.p.A.
- Le Segreterie degli Organi di Coordinamento/Rappresentanze Sindacali Aziendali di FIBA/CASL, FISAC/CGIL, UILCA, DIRCREDITO

premessi che:

- in relazione a quanto previsto dal vigente CCNL per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali, le OO.SS. di Banca Fideuram hanno presentato la piattaforma contenente richieste di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;
- presso BANCA FIDEURAM le Parti hanno positivamente valutato la coerenza delle richieste citate con i demandi previsti dalla contrattazione nazionale;
- tenuto anche conto dell'evoluzione del quadro organizzativo aziendale, si è dato corso al negoziato di rinnovo della vigente contrattazione integrativa aziendale;
- in tale sede sono stati altresì esaminati gli effetti sulla normativa vigente in tema di inquadramenti derivanti dai cambiamenti e dai nuovi ambiti organizzativi aziendali;

si conviene quanto segue:

Arillo
Arillo
Walt

Com

Stef
Alessia

fun
AD

12

1) La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Relativamente al Premio Aziendale di Produttività, tenuto conto:

- dell'introduzione dei nuovi principi IAS/IFRS per la redazione del bilancio d'impresa e consolidato, applicati per la prima volta per l'esercizio 2005;
- dell'evoluzione del quadro organizzativo e societario aziendale,

si rende opportuno individuare nuovi indicatori da utilizzare per il calcolo del Premio Aziendale di produttività che, oltre a considerare il mutato contesto amministrativo-contabile, tengano conto dell'evoluzione organizzativa anzidetta e della collocazione di Banca Fideuram nell'ambito del Gruppo Eurizon.

A tal fine, le Parti convengono che, entro il 31 marzo 2007, definiranno i parametri ed i criteri utili per la determinazione del Premio Aziendale di Produttività a partire da quello di competenza dell'esercizio 2006.

Dichiarazione delle OO.SS.

Nell'ambito della futura revisione dei criteri utili per la determinazione del Premio Aziendale di Produttività, le OO.SS. evidenziano l'intendimento di revisionare la vigente scala parametrica con la finalità di proseguire nella sua progressiva omogeneizzazione con quella stabilita dal CCNL di categoria.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda prende atto della Dichiarazione così come formulata dalle OO.SS.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Art. 10
fu
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
2

3) INQUADRAMENTI

Le Parti confermano il modello di sviluppo professionale vigente per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, fondato sulle seguenti specifiche figure professionali e relativi percorsi:

- Tecnico e Specialista, negli ambiti aziendali di seguito individuati:
- Responsabile di un Punto di Erogazione e Addetto al Punto di Erogazione.

Relativamente ai criteri, ai termini ed alle modalità applicative dei predetti percorsi vengono confermati quelli all'attualità vigenti e già disciplinati all'art. 2 del CIA 7/6/2001.

Dichiarazione delle Parti

Con riferimento alle previsioni in materia di Inquadramento del Personale e di Figure Professionali, le parti convengono che - l'ambito di applicazione delle figure professionali di tecnico e specialista, tenuto conto della struttura organizzativa della Banca ed alla luce anche delle nuove realtà funzionali ivi operanti, risulta così definito:

SPECIALISTA

- *Amministrazione e Bilancio (attività: tributario ed adempimenti fiscali - stesura bilancio contabilità vigilanza - contabilità provvigioni - governance e organizzazione amministrativo finanziaria)*
- *Comunicazione ed Immagine (attività: rapporti con i media - comunicazioni interne ed esterne - gestione campagne di incentivazione e conventions)*
- *Finanza (attività: gestione della liquidità della Banca - negoziazione e raccolta ordini - assistenza tecnico finanziaria a PB e OU su titoli - controllo rischio attività operative - progetti speciali)*
- *Audit (attività: auditor - analista - compliance - controlli di sicurezza - gestione reclami - abilitazioni)*
- *Legale (attività: assistenza legale e fiscale - gestione contenzioso, precontenzioso, sofferenze - fallimenti, pignoramenti, sequestri)*
- *Marketing (attività: formazione ed addestramento rete - progettazione strumenti di supporto commerciale alla rete - studi di fattibilità e progettazione nuovi prodotti - sviluppo ed aggiornamento contrattualistica prodotti - marketing clienti e prodotti - Key Client)*
- *Pianificazione e Controllo (attività: analisti in pianificazione commerciale e importazione del budget aziendale - analisti in controllo di gestione - analisti in statistiche su prodotti e mercato - gestione rapporti comunità finanziaria)*
- *Servizi Bancari (attività: gestione prodotti di raccolta e di impiego, tassi e condizioni - coordinamento filiali - consulenza operativa)*

[Signature]

[Signatures]

- *Coordinamento Rete (attività: coordinamento e controllo centrali attività di rete - amministrazione rapporto Private Banker - programmazione commerciale)*
- *Personale e Organizzazione (attività: applicazione normative lavoristiche, gestione risorse umane, relazioni sindacali, presidio estero della gestione/sviluppo risorse - elaborazione stipendi ed adempimenti fiscali, previdenziali, contributivi - selezione, formazione e sviluppo risorse umane - adempimenti prevenzione e protezione rischi - organizzazione: presidio, aggiornamento, progettazione delle procedure, gestione normativa ed assistenza Filiali);*
- *Segreteria Generale e Partecipazioni (attività: adempimenti societari)*
- *Institutional Client (attività: supporto gestione clientela istituzionale)*
- *Risk Management (attività: presidio rischi operativi e finanziari)*
- *Acquisti (attività: gestione acquisti beni e servizi)*
- *Key Private Banker (attività: supporto gestione e coordinamento organizzativo di PB di elevato standing) DA COSTITUIRE*
- *Filiali Capozona:*
 - A) *Crediti (attività: gestione affidamenti, sconfinamenti, mutui alla clientela)*
 - B) *Titoli (attività: gestione titoli)*
 - C) *Supporto responsabile Risorse (laddove presente in funzione delle necessità organizzative).*

TECNICO

- *Amministrazione e Bilancio (attività: tributario ed adempimenti fiscali - stesura bilancio - contabilità vigilanza - contabilità provvigioni- governance e organizzazione amministrativo finanziaria)*
- *Comunicazione ed Immagine (attività: rapporti con i media - comunicazioni interne ed esterne - gestione campagne di incentivazione e conventions)*
- *Finanza (attività: gestione della liquidità della Banca - negoziazione e raccolta ordini - assistenza tecnico finanziaria a PB e OU su titoli - controllo rischio attività operative - progetti speciali)*
- *Audit (attività: auditor - analista - compliance - controlli di sicurezza - gestione reclami - abilitazioni)*
- *Legale (attività: assistenza legale e fiscale - gestione contenzioso, precontenzioso, sofferenze - fallimenti, pignoramenti, sequestri)*
- *Marketing (attività: formazione ed addestramento rete - progettazione strumenti di supporto commerciale alla rete - studi di fattibilità e progettazione nuovi prodotti - sviluppo ed aggiornamento contrattualistica prodotti - marketing clienti e prodotti - Key Client)*

Handwritten signature/initials in the bottom left corner.

Handwritten signature/initials in the bottom right corner, including the name "Antonio" and other illegible marks.

- *Pianificazione e Controllo (attività: analisi in pianificazione commerciale e importazione del budget aziendale - analisti in controllo di gestione - analisti in statistiche su prodotti e mercato - gestione rapporti comunità finanziaria)*
- *Servizi Bancari (attività: gestione prodotti di raccolta e di impiego, tassi e condizioni - coordinamento Filiali - consulenza operativa)*
- *Coordinamento Rete (attività: coordinamento e controllo centrali attività di rete - amministrazione rapporto Private Banker - programmazione commerciale)*
- *Personale e Organizzazione (attività: applicazione normative lavoristiche, gestione risorse umane, relazioni sindacali, presidio estero della gestione/sviluppo risorse - elaborazione stipendi ed adempimenti fiscali, previdenziali, contributivi - selezione, formazione e sviluppo risorse umane - adempimenti prevenzione e protezione rischi - organizzazione: presidio, aggiornamento, progettazione delle procedure, gestione normativa ed assistenza Filiali);*
- *Segreteria Generale e Partecipazioni (attività: adempimenti societari)*
- *Institutional Client (attività: supporto gestione clientela istituzionale)*
- *Risk management (attività: presidio rischi operativi e finanziari)*
- *Acquisti (attività: gestione acquisti beni e servizi)*
- *Key Private Banker (attività: supporto gestione e coordinamento organizzativo di PB di elevato standing) DA COSTITUIRE*
- *Filiali Capozona:*
 - D) *Crediti (attività: gestione affidamenti, sconfinamenti, mutui alla clientela)*
 - E) *Titoli (attività: gestione titoli)*
 - F) *Supporto responsabile Risorse (laddove presente in funzione delle necessità organizzative).*

RESPONSABILE DI UN PUNTO DI EROGAZIONE

Fermo restando il percorso stabilito dal CIA 7/6/2001 per il Responsabile di un Punto di Erogazione, la Banca valuterà - in presenza di ottimi risultati operativi del P.E. e di un giudizio professionale complessivo particolarmente positivo - l'avanzamento all'inquadramento di Quadro Direttivo 1° livello del Responsabile del P.E., anche in assenza del richiesto requisito di mobilità ed anche a valere sui P.E. con 1 solo operatore.

ADDETTO AL PUNTO DI EROGAZIONE

Fermo restando il percorso stabilito dal CIA 7/6/2001 per l'Addetto al Punto di Erogazione, la Banca - agli O.U. operanti presso la Filiale Capozona ed incaricati di effettuare sostituzioni presso altri Punti di Erogazione, riconoscerà l'inquadramento alla 3° area professionale, 3° livello retributivo al maturare, in concorso tra loro, dei seguenti ulteriori requisiti:

4) PUNTI DI EROGAZIONE

Per quanto riguarda la gestione flessibile temporanea ad 1 OU durante i periodi feriali, così come già previsto nel CIA 7/6/2001, viene confermato che i PE tradizionali a 2 OU tra quelli a minore operatività, potranno essere gestiti temporaneamente con 1 OU (al fine di gestire le assenze/ferie dell'altro OU o di altri OU dell'area, da giugno a settembre).

Inoltre, in materia di informative su tematiche attinenti l'organizzazione del lavoro, le Parti firmatarie della presente ipotesi di Accordo effettueranno uno specifico incontro entro il 30/11/2006 sull'andamento operativo dei Punti di Erogazione, nel corso del quale saranno esaminate le problematiche inerenti i carichi di lavoro, la sicurezza sul lavoro ed individuate soluzioni in ordine alla flessibilità di impiego del personale, con lo scopo di contemperare in modo sempre più efficace le necessità operative aziendali con le esigenze individuali degli operatori.

Tali incontri avranno in seguito cadenza di norma semestrale.

for
Deed
Walt

for
W
L
H
G.A.
Monte
Alvarez
Alvarez
Alvarez
Alvarez
Alvarez

5) VALUTAZIONE

In linea con quanto previsto dal vigente CCNL in tema di sviluppo professionale e di carriera, di criteri di valutazione professionale e di attribuzione di un giudizio professionale complessivo, le Parti convengono che il sistema di valutazione professionale rappresenta uno strumento di supporto allo sviluppo delle risorse che, attraverso la definizione delle competenze professionali, ed unitamente alla programmazione ed al soddisfacimento delle esigenze formative, consente di orientare la crescita professionale.

Premesso quanto sopra - ferma restando la validità della base applicativa, dei parametri e dei criteri stabiliti nell'attuale sistema di valutazione - l'Azienda si impegna, a partire dal 1° gennaio 2007, ad apportare le opportune variazioni/integrazioni allo stesso per consentire:

- una più stretta correlazione tra processo di valutazione e crescita professionale;
- la massima oggettività ed omogeneità applicativa del sistema valutativo;
- un maggiore e fattivo coinvolgimento del Personale, anche attraverso l'autorilevazione delle proprie competenze professionali e la successiva validazione delle stesse da parte del Responsabile (prevedendosi, al termine del processo, la consegna all'interessato della scheda di validazione);

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda dichiara che, in coerenza con i predetti obiettivi, verranno definiti gli opportuni interventi, anche di carattere formativo, nei confronti dei Responsabili, al fine di supportarli adeguatamente nel presidio operativo del processo di valutazione, nell'intento di perseguire la valorizzazione dei collaboratori.

L'Azienda si impegna inoltre ad incontrare le OO.SS. firmatarie della presente ipotesi di Accordo entro il 30/11/2006 per illustrare i principi e i criteri relativi alle variazioni/integrazioni sopra citate; nel corso di tale incontro le OO.SS., in linea con le previsioni del vigente CCNL, potranno formulare le proprie considerazioni e proposte prima dell'attuazione operativa.

L'Azienda si impegna infine ad effettuare un incontro informativo annuale con le OO.SS. firmatarie della presente ipotesi di Accordo, nel corso del quale verranno rappresentati i dati numerici circa l'andamento del processo valutativo e dei provvedimenti di promozione. In tale contesto, le OO.SS. potranno evidenziare eventuali casi di distonia applicativa, sui quali l'Azienda darà risposta entro i 6 mesi successivi in un apposito incontro.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and notes]
 per G. AD. *[initials]*
 Maria Barbara *[initials]*
 8

6) RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA

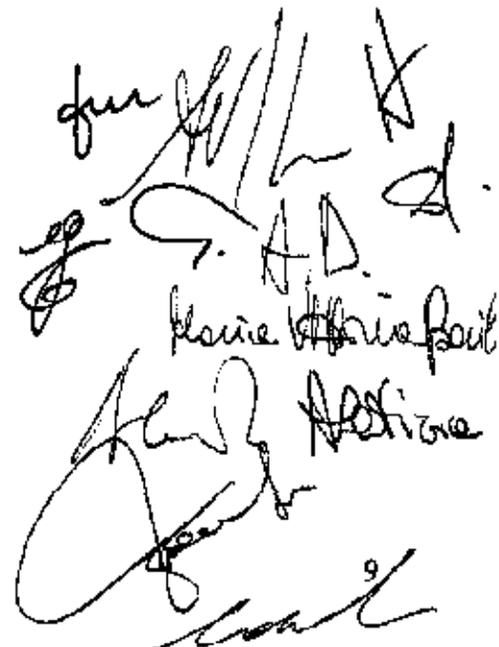
Con riferimento alla materia della "Responsabilità Sociale di Impresa", le Parti:

- condividono l'esigenza, già fatta propria in sede nazionale nell'ambito del Protocollo 16.6.2004, che le Aziende del Settore, nel perseguire i propri legittimi obiettivi economici, in un mercato fondato sulla competitività e sulla concorrenza, debbano ricercare l'eccellenza della performance, sia in termini di qualità dei prodotti che di valore dei servizi offerti;
- ribadiscono comunque la necessità che l'azione dell'Azienda e di tutti coloro che operano al suo interno sia ispirata a valori etici fondamentalmente riconosciuti e debba dunque mirare a perseguire uno sviluppo realmente sostenibile e compatibile, adottando comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento della propria attività;
- riaffermano quale obiettivo condiviso la centralità delle risorse umane e la loro valorizzazione come elemento indispensabile e strategico di sviluppo e successo nell'impresa;
- riconoscono, in proposito, quale presupposto fondamentale, l'individuazione di strumenti di garanzia dell'effettiva parità delle opportunità per tutto il Personale, di piena integrazione di tutti i lavoratori all'interno del processo produttivo indipendentemente dalle condizioni individuali, di efficace prevenzione di possibili comportamenti lesivi dei diritti dei singoli, essendo concordemente individuati tali elementi quali fattori essenziali per il perseguimento degli obiettivi sopra enunciati;
- intendono individuare modalità operative ed ambiti di intervento che consentano, nel rispetto del proprio ruolo istituzionale, il continuo miglioramento della qualità dei rapporti tra l'Azienda e il Personale, riaffermando la necessità che il clima aziendale risulti ispirato concretamente e costantemente a principi di dialogo e fiducia, sia nel rapporto tra l'Azienda e Personale che tra Azienda e OO.SS.

In proposito, ciò premesso, ritengono di impegnarsi, al fine di favorire la diffusione della cultura, dei principi, dei valori connessi alla responsabilità sociale d'impresa ed al di là delle previsioni legislative e contrattuali, ad individuare modalità concretamente volte a conciliare il rispetto degli interessi delle varie parti interessate, con il comune obiettivo di perseguire una crescita economica sostenibile e compatibile.

A tal fine, le Parti condividono l'esigenza di costituire una Commissione Tecnica Mista ad hoc, cui sono attribuiti compiti di analisi, proposta e progetto sulle tematiche individuate nel richiamato Protocollo del 16.6.2004.





7) PREVIDENZA INTEGRATIVA

A parziale modifica dei vigenti accordi/impegni in materia, è stato convenuto l'impegno:

- a destinare - a far tempo dal 1°7.2006 - ai Fondi Pensione di pertinenza, una contribuzione aggiuntiva (rispetto all'attuale 3%) pari allo 0,50% annuo della base retributiva annuale utile per il computo del T.F.R., che è costituita dalle voci individuate dalle Parti e riportate nell'allegato 1 alla presente ipotesi di Accordo;
- a trattenere e versare ai rispettivi Fondi Pensione di pertinenza, su esplicita richiesta degli interessati, a far tempo dal 1°7.2006, una contribuzione a carico del dipendente fino ad una percentuale pari ad un minimo dell'1% ed il massimo del 14% annuo della base retributiva annuale utile per il computo del T.F.R., che è costituita dalle voci individuate dalle Parti e riportate nell'allegato 1 alla presente ipotesi di Accordo;

Per quanto attiene la base retributiva utile per il computo del T.F.R. di cui all'allegato 1 della presente ipotesi di accordo, le Parti - in caso di revisione degli assetti retributivi - si impegnano ad incontrarsi per verificarne le eventuali conseguenze.

NOTA A VERBALE

Relativamente al personale confluito in Banca Fideuram da Banca Sanpaolo Invest il 1.7.2003 a seguito dell'operazione di "scissione parziale di Banca Sanpaolo Invest a beneficio di Banca Fideuram e conseguente riconversione di Sanpaolo Invest in SIM", in ottemperanza all'accordo del 26.5.2003, il predetto incremento dello 0,50% comporterà l'assorbimento fino a concorrenza della differenza di aliquota congelata al 30.6.2003.

8) ASSISTENZA SANITARIA

A parziale modifica dei vigenti accordi/impegni in materia, è stato convenuto l'impegno:

- ad elevare il contributo individuale destinato ai Fondi Pensione di pertinenza per l'assistenza sanitaria, dalle attuali 826,33 euro a 900,00 euro, con decorrenza dal 1° gennaio 2007;
- ad elevare il contributo individuale destinato ai Fondi Pensione di pertinenza per l'assistenza sanitaria, da 900,00 euro a 1.000,00 euro, con decorrenza dal 1° gennaio 2008.

NOTA A VERBALE

Relativamente al personale confluito in Banca Fideuram da Banca Sanpaolo Invest il 1.7.2003 a seguito dell'operazione di "scissione parziale di Banca Sanpaolo Invest a beneficio di Banca Fideuram e conseguente riconversione di Sanpaolo Invest in SIM", in ottemperanza dell'accordo del 26.5.2003, i predetti incrementi comporteranno l'assorbimento fino a concorrenza della differenza di contributo in eccedenza congelato al 30.6.2003 e versato in previdenza integrativa.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]
 10
 Fideuram

9) PROVVIDENZE, AGEVOLAZIONI ED IMPEGNI AZIENDALI

Fermi restando i criteri e le modalità applicative già in atto, le seguenti provvidenze vengono così variate:

- Provvidenze agli studenti figli di lavoratori

Scuole medie inferiori	da 111,00	a	125,00 euro
------------------------	-----------	---	-------------

Scuole medie superiori	da 180,75	a	200,00 euro
------------------------	-----------	---	-------------

Università:

- con superamento di tutti gli esami dell'anno accademico meno due	da 258,22	a	285,00 euro
--	-----------	---	-------------

- con superamento di tutti gli esami dell'anno accademico	da 299,54	a	330,00 euro
---	-----------	---	-------------

- Provvidenze a favore dei portatori di handicap figli di lavoratori

	da 1.435,75	a	2.000,00 euro
--	-------------	---	---------------

- Provvidenze a favore degli studenti lavoratori

Frequenza corso di studio

- scuole superiori	da 59,39	a	70,00
--------------------	----------	---	-------

- corsi di laurea	da 87,79	a	100,00
-------------------	----------	---	--------

Conseguimento diplomi

- scuole superiori	da 284,05	a	315,00
--------------------	-----------	---	--------

- laurea	da 356,35	a	395,00
----------	-----------	---	--------

- Gratificazione nascita figlio

	da 56,81	a	65,00
--	----------	---	-------

- Gratificazione matrimonio

	da 157,51	a	175,00
--	-----------	---	--------

for
Archi
Ubaldo

for
Archi
Ubaldo
A. D. S.
11
Archi

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di valutare l'assunzione del coniuge o di un figlio del Dipendente deceduto in servizio.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda accoglie la raccomandazione delle OO.SS. di valutare l'assunzione del coniuge superstite (con un massimo di età pari a 55 anni) o, in caso di sua rinuncia, di un figlio del Dipendente deceduto in servizio. Tali casi verranno valutati compatibilmente con le effettive esigenze di servizio ed in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione. Quanto sopra su richiesta del superstite da inoltrare all'Azienda entro un anno dal decesso del Dipendente, ovvero entro il compimento del 20° anno, per l'orfano che - al momento del decesso del dipendente - frequenti gli studi medi inferiori o superiori.

10) PART-TIME

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time è riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi orari anche nella misura di 15 minuti unicamente all'inizio o al termine della giornata lavorativa, compatibilmente con le esigenze organizzative.

Tali permessi non saranno cumulabili con altre forme di permesso.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

In materia di part-time, ferma restando la compatibilità con le esigenze di servizio, le parti convengono di incontrarsi entro il 31.12.2006 per definire: l'individuazione dei criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste ed il superamento degli attuali criteri di incentivazione al part-time in essere.

In tale sede verranno altresì individuate, ai fini della fruizione del ticket, le modalità tecniche per consentire la corresponsione del ticket pasto ai dipendenti che usufruiscono dei permessi ex Legge 104/92 e dei permessi per allattamento, in linea con quanto già praticato per i lavoratori part-time.

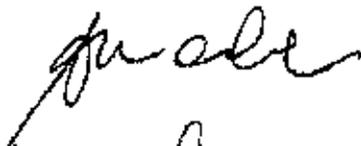
LA PRESENTE IPOTESI DI ACCORDO E' SUBORDINATA ALLA APPROVAZIONE DEI COMPETENTI ORGANI AZIENDALI

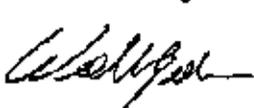
du
beed
de l'alt

du
beed
de l'alt
A.S.
du
beed
de l'alt
12

ALLEGATO 1**VOCI RETRIBUTIVE UTILI AI FINI DEL COMPUTO DEL T.F.R.**

stipendio
 scatti di anzianità
 ristrutturazione tabellare
 13.ma mensilità
 assegno ex con
 assegno ex con 11/7/99
 assegno ex intesa 11/7/99
 concorso spese tramviarie
 assegno ad personam
 ex premio di rendimento
 Una tantum (premio rendimento) 6/2/85
 ex spi premio rendimento 26/05/03
 ex spi quote percentuale 26/05/03 (premio di rendimento)
 ex spi assegno 26/05/03 (ad personam erogazione discrezionale)
 ex spi ad personam DTA/12 (differenze trattamento anteriore acc.11/91)
 ex spi ad personam per 12 mensilità
 ad personam accordo 1998 (personale proveniente da fid.gest.patrim)
 assegno Part Time
 assegno automatismo (adeguamento livello superiore)
 assegno equiparazione 3A4L (cia 05/2001)
 assegno di anzianità
 indennità ex legge 113/85 (centralinisti)
 indennità maternità (inps e integrazione aziendale)
 indennità di rischio
 indennità ruolo chiave
 indennità turno
 indennità per lavoro svolto in locali sotterranei
 indennità spostamento orario
 indennità di sostituzione
 rimborso forfetario carburante
 differenza rendita catastale alloggio






 Maria

