

22/12/1992

A

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 dicembre 1992 si sono incontrati in Milano:

- l'Associazione Sindacale Intersind, Delegazione per la Lombardia;
- Banksiel S.p.A., assistita dalla propria finanziaria Finsiel;
- FIM, FIOM e UILM Nazionali, Territoriali competenti e le RSA delle Unità produttive interessate.

Premesso che:

- in data 13 maggio 1992 era stata avviata la procedura di consultazione prevista dall'art.47 della Legge 29 dicembre 1990, n.428, riguardante la cessione a Banksiel di Eurosystem S.p.A. e SIBI S.p.A. nonché dei rami di azienda di Data Management e Italsiel;
- con gli accordi del 19 giugno 1992 (relativo alle S.p.A. Banksiel ed Eurosystem) e del 29 giugno 1992 (relativo alle S.p.A. Banksiel, Data Management, Sibi ed Italsiel) le parti stipulanti si erano date atto di aver esperito, in ogni suo aspetto, la procedura di cui all'art. 47 della Legge sopracitata;
- con gli accordi di cui sopra le parti, nel prendere atto che la Società acquirente Banksiel avrebbe applicato a tutto il personale così transitato il contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende metalmeccaniche a p.s., assumevano l'impegno ad effettuare specifici incontri finalizzati alla armonizzazione dei diversi trattamenti economici e normativi in vigore presso le Aziende o ramo di aziende oggetto di trasferimento.

Tutto ciò premesso:

nel confermare le modalità di passaggio del personale di provenienza dal settore commercio secondo quanto indicato in via transitoria nella nota consegnata a parte alle OSL di cui al verbale del 19.6.1992, le parti, con l'obiettivo di perseguire la citata armonizzazione, nel rispetto del Protocollo del 31.7.1992, convengono che al personale che passi alle dipendenze di Banksiel per effetto dei suddetti trasferimenti di Azienda o di ramo di Azienda venga applicato dall'1.12.1992 il trattamento economico e normativo di cui al presente accordo, a completo superamento - anche ai sensi del 3 comma dell'art.2112 del cod.civ. - di ogni altra intesa eventualmente in essere nelle aziende o rami di azienda di provenienza.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si farà riferimento al c.c.n.l. 14.12.1990 per le aziende metalmeccaniche a p.s.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "G. Rossi" and "G. Rossi" with various scribbles and initials.]

Le parti altresì concordano che le disposizioni di cui al presente accordo - fatta eccezione per le sue norme transitorie, in quanto concernenti il personale oggetto dei suddetti trasferimenti di azienda o di ramo di azienda - si applicheranno anche ai rapporti di lavoro subordinato di nuova costituzione.

1. DIRITTI SINDACALI

Condizione essenziale per lo sviluppo ed il consolidamento di un avanzato sistema di relazioni industriali è costituita da una disciplina della materia dei diritti sindacali improntata al pieno rispetto delle norme stabilite dalle leggi e dal contratto nazionale di categoria.

In merito, viene confermata la rilevanza del livello di interlocuzione aziendale costituito dalle Rappresentanze sindacali aziendali, esplicitamente disciplinate dalla legge n.300 del 1970 e dal c.c.n.l. di categoria 14.12.1990, alle quali si intende far naturale riferimento per ciò che concerne le specifiche competenze riservate al livello aziendale dalle norme generali del contratto di categoria.

Fermo restando quanto previsto dal c.c.n.l. 14.12.1990 circa il preavviso e le modalità di richiesta dei permessi per attività sindacali esterne, dovranno essere definite in sede aziendale entro il 31 gennaio 1993 modalità di formale comunicazione preventiva e consuntiva dei permessi sindacali interni, atte a comprovarne il concreto utilizzo.

L'azienda adotterà sistemi di verifica amministrativa volti ad accertare l'effettiva corrispondenza tra ore di assemblee retribuite indette ed ore individualmente fruita, al fine di garantire una corretta attribuzione e corresponsione di tali permessi retribuiti.

Resta ovviamente inteso che i lavoratori che prestino, non in distacco e/o trasferta, la propria attività lavorativa fuori sede, presso Enti e/o Società committenti, avranno facoltà di allontanarsi da tali sedi per il tempo strettamente necessario per partecipare alle assemblee generali indette per l'unità produttiva di appartenenza.

2. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE - STRUMENTI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

L'inquadramento del personale verrà effettuato sulla base delle categorie professionali e relative declaratorie generali ed esemplificazioni di profili professionali di cui all'art. 4, Parte Generale - Sez. 3 del c.c.n.l. 14.12.1990.

Ai fini del riconoscimento e dello sviluppo delle capacità professionali del personale senza significative esperienze, che verrà pertanto inserito in categorie di inquadramento corrispondenti alle mansioni affidate e comunque non superiori alla 5, è previsto il seguente "iter professionale di ingresso":

all'atto dell'assunzione, anche con contratto di formazione e lavoro, la retribuzione di ingresso comprenderà, oltre al trattamento di legge e di c.c.n.l., un importo pari al 50% del superminimo collettivo previsto per la categoria di inquadramento inizialmente attribuita.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Dopo 9 mesi di effettivo servizio in tale categoria iniziale, verrà riconosciuto l'intero importo del superminimo collettivo in questione. Nei confronti del personale in possesso di laurea, in fase di inserimento in azienda, semprechè assegnato ad attività inerenti alla laurea conseguita, sarà riconosciuto, all'atto dell'assunzione, l'intero importo del superminimo collettivo relativo alla 5 categoria inizialmente attribuita. La categoria superiore a quella di inserimento iniziale verrà assegnata al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere le funzioni proprie della declaratoria superiore. Tale capacità si ritiene di norma acquisita entro il termine di 18 mesi di effettivo servizio (9 mesi per i laureati) tenuto anche conto del superamento, con esito positivo, dei relativi corsi di formazione e addestramento.

Il successivo sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali del personale avverrà nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse dell'evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni e delle capacità professionali medesime.

Norme transitorie per il personale passato alle dipendenze di Banksiel per effetto dei trasferimenti della SIBI S.p.A. e del ramo di azienda della ITALSIEL S.p.A.

In relazione agli impegni di armonizzazione di cui in premessa e tenuto conto di quanto complessivamente ed inscindibilmente definito nel presente accordo, si conviene quanto segue.

Gli iter di carriera ed i relativi trattamenti comportanti progressioni retributive automatiche e/o passaggi di categoria e/o qualifica per il personale interessato, si intendono decaduti a partire dal 1 dicembre 1992.

In via eccezionale e transitoria, nei confronti del personale già inserito in tali iter di carriera, si procederà al calcolo figurativo della retribuzione mensile individuale al 30.9.1993, secondo le preesistenti condizioni economico-normative della realtà di provenienza. Al 30.9.1993 si procederà ad un raffronto contabile fra la retribuzione figurativa come sopra calcolata e quella individualmente corrisposta alla stessa data, al fine di rilevare eventuali differenze ed attribuirle "ad personam", a titolo di superminimo individuale assorbibile in caso di passaggi di categoria e/o qualifica, con effetto dal 1 ottobre 1993.

* * * *

In relazione al convenuto superamento del sistema di progressioni automatiche di carriera e di retribuzione basato sull'anzianità di servizio, tenuto anche conto della esigenza di favorire un migliore sviluppo delle risorse umane e una maggiore concorrenzialità aziendale in relazione al mutato contesto in cui la società opera, Banksiel presenterà, entro il 30 settembre 1993, ai componenti della Commissione paritetica istituita nel corso del primo semestre 1993, per i cui componenti di parte sindacale saranno state sviluppate opportune iniziative di formazione, un progetto finalizzato alla individuazione di un sistema di incentivazione della risorsa umana correlato a parametri misurabili di redditività e produttività/qualità, secondo formule da individuare di comune accordo.

Tutto
 JG
 Manfor
 H
 B

so
 Chianta
 G
 H
 Chant
 Am

A decorrere dal 1 ottobre 1993, la Commissione composta da 6 componenti nominati da Banksiel e da 6 componenti le RSA, avrà il compito di verificare la concreta attuazione dei criteri generali del sistema di misurazione della produttività/redditività/qualità e di promuovere iniziative volte a rendere edotti i lavoratori sulle finalità e concrete modalità di funzionamento dei meccanismi di misurazione delle performance a tal fine previsti.

Le parti convengono inoltre:

- a. di dare concreta operatività al sistema di incentivazione correlato a parametri di redditività/produttività/qualità previo esame congiunto entro il primo trimestre 1994 e nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo 31.7.1992;
- b. di reimpiegare integralmente le risorse che scaturiscono dal convenuto superamento degli automatismi;
- c. di verificare, ai fini del precedente punto a., anche l'andamento economico-finanziario e produttivo dell'azienda.

Sarà esaminata in sede di Commissione la cadenza di erogazione del premio citato il quale farà parte integrante della struttura retributiva.

Con l'introduzione del regime transitorio di cui al presente punto 2. e con quanto sopra convenuto sul sistema di incentivazione, le parti si danno atto di aver realizzato condizioni di miglior favore rispetto alla situazione quo ante, realizzando un equilibrato contemperamento tra le attese dei lavoratori e le esigenze aziendali, anche a superamento di ogni controversia individuale potenzialmente in essere.

3. STRUTTURA RETRIBUTIVA

Al fine di realizzare condizioni di trattamento retributivo funzionali all'obiettivo della omogeneizzazione dei trattamenti di cui in premessa ed al posizionamento competitivo dell'azienda, sarà applicata, a far data dal 1 gennaio 1993 una struttura retributiva costituita dai seguenti principali elementi mensili per 13 mensilità:

- 1) retribuzione base di categoria;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) elemento retributivo dell'8 categoria;
- 5) indennità di funzione quadri;
- 6) superminimo collettivo di categoria;
- 7) superminimo individuale.

Per quanto concerne gli elementi retributivi di cui ai punti 1), 3), 4) e 5) si fa espresso rinvio agli importi ed alle modalità di determinazione fissati dal vigente c.c.n.l. 14.12.1990 per le aziende metalmeccaniche a p.s.

LCB
G. B. P.

A

Aut.

4

Per quanto concerne il "superminimo collettivo di categoria", con decorrenza 1.1.1993, gli importi lordi mensili differenziati per categoria di inquadramento sono i seguenti:

CATEGORIA	LIRE
QUADRI	1.121.024
8	668.792
7	421.076
6	330.159
5	260.774
4	206.579
3	159.909
2	132.277
1	124.291

Viene altresì definito dall'1.1.1993 il seguente premio di produzione annuo:

CATEGORIA	LIRE
QUADRI	3.000.000
8	2.800.000
7	2.400.000
6	2.000.000
5	1.700.000
4	1.600.000
3	1.500.000
2	1.400.000
1	1.300.000

Detto premio di produzione - maturato in relazione all'effettivo servizio nell'anno solare di riferimento - verrà corrisposto a giugno come saldo del primo semestre ed anticipazione del secondo semestre.

Tale premio verrà proporzionalmente ridotto per dodicesimi in caso di inizio o cessazione del rapporto in corso d'anno; a tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni verranno considerate mese intero.

Le parti si danno altresì atto che l'importo di detto Premio di Produzione è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione indiretta, differita e sul T.F.R. e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo, con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni del personale inquadrato nella 7 categoria.

* Modalità applicative per il personale passato alle dipendenze di Banksiel per effetto dei trasferimenti di azienda o di ramo di azienda citati nel presente accordo.

Con decorrenza 1.1.1993 i preesistenti trattamenti economici differiti (14 mensilità per il personale proveniente dalle realtà del settore commercio, premio di produzione annuo per il personale proveniente dalle realtà del settore metalmeccanico) concorreranno a formare, negli ultimi valori già individualmente corrisposti, il premio di produzione annuo come sopra definite.

Le differenze in eccesso verranno mantenute ad personam come superminimo individuale non assorbibile e verranno erogate per 13 mensilità.

Alla formazione degli importi del "superminimo collettivo di categoria" concorreranno, senza che ne derivi alcun onere aggiuntivo a carico dell'azienda, gli importi retributivi a qualunque titolo individualmente percepiti oltre alla retribuzione mensile prevista dalle normative contrattuali di categoria ed interconfederali nonché le differenze in eccesso rispetto al premio di produzione come sopra mantenute ad personam.

Le eventuali differenze retributive che ne residuino verranno mantenute "ad personam" e corrisposte a titolo di "superminimo individuale" assorbibile nei passaggi a categoria/qualifica superiore fatta eccezione per le quote retributive collettivamente contrattate che verranno in tali casi assorbite per la parte eccedente l'ammontare dell'incremento retributivo derivante dal passaggio a categoria/qualifica superiore in virtù del presente accordo.

4. ORARIO DI LAVORO - FERIE E FESTIVITA'

4.1 Orario di lavoro

Fermo restando che la durata dell'orario normale settimanale, come disciplinata dall'art.5, Parte Generale, Sez.3 del c.c.n.l. 14.12.1990 metalmeccanici a p.s., è di 40 ore, si conviene di predeterminare a far data dal 1 gennaio 1993 la fruizione su base giornaliera dei seguenti istituti contrattuali:

- 64 ore annue retribuite di riduzione dell'orario di lavoro (punto 2 dell'art.5, Parte Generale - Sez. 3 del vigente c.c.n.l.);
- 4 gruppi di 8 ore all'anno di permesso retribuito in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.1977, n.54 (art.5, Parte Speciale - Sez. A e art. 6, Parte Speciale - Sez. C del vigente c.c.n.l.);
- la ex festività civile del 2 giugno (art.5, Parte Speciale - Sez. A e art. 6, Parte Speciale - Sez. C del vigente c.c.n.l.); conseguentemente il trattamento retributivo corrispondente non verrà transitoriamente corrisposto nell'anno 1993.

Tale trattamento retributivo verrà integralmente ripristinato nell'anno 1994, allorquando sarà fruibile su base giornaliera il primo intero gruppo di 8 ore annue retribuite previsto, a titolo di riduzione di orario, dal vigente c.c.n.l. (19mo comma, art.5, Parte Generale - Sez.3).

Conseguentemente l'orario di lavoro giornaliero risulta predeterminato in 7 ore e 36 minuti primi dal lunedì al venerdì potendosi effettuare una compensazione su base settimanale di prestazioni ricomprese fra le 7 ore e 30 minuti primi e le 8 ore giornaliero.

Restano fermi i criteri stabiliti dal vigente c.c.n.l. per il computo del lavoro straordinario e delle maggiori prestazioni per la 7 categoria.

Lettera

15/1

h

[Signature]

[Handwritten notes and signatures]

L'intervallo meridiano, per le sedi provviste di mensa aziendale interna, è fissato in 30 minuti primi e verrà osservato adempiendo, all'inizio ed al termine dell'intervallo stesso, alle formalità prescritte per il controllo delle presenze.

Per le sedi sprovviste di mensa aziendale interna, la durata dell'intervallo meridiano, da osservare nel rispetto delle stesse formalità di controllo delle presenze, viene fissata in mezz'ora o in un'ora.

Per il personale non turnista, fatte salve diverse esigenze di servizio, viene definita una "elasticità di ingresso" tra le ore 8.30 e le ore 9.15. con conseguente slittamento dell'orario di uscita - trascorso l'orario di lavoro giornaliero e l'intervallo meridiano - in funzione dell'ora di ingresso effettivo in sede.

Agli effetti contrattuali, viene considerato lavoro notturno quello ricompreso tra le ore 20.30 e le ore 08.30.

* Norme transitorie per il personale passato alle dipendenze di Banksiel per effetto dei trasferimenti di azienda o di ramo di azienda citati nel presente accordo.

In relazione alle situazioni mediamente fruite nella realtà di provenienza, si conviene di attribuire ad personam, a far data dall'1.1.1993, oltre a 16 ore annue per il personale in oggetto, fruibili con criteri analoghi a quelle delle ferie (giornate intere o mezza giornate) il seguente trattamento:

- 26 ore annue retribuite per il personale di provenienza dalla Italsiel S.p.A. che assorbiranno la riduzione di orario prevista dall'1.4.1994 derivante dal c.c.n.l. 14.12.1990;
- 24 ore annue retribuite per il personale di provenienza dalla SIBI S.p.A. che assorbiranno la riduzione di orario prevista dall'1.4.1994 derivante dal c.c.n.l. 14.12.1990 nella misura di 6 ore;
- **16** ore annue retribuite per il personale di provenienza dalla Eurosystem S.p.A. e dalla Data Management S.p.A.

NON
P3321

Dette ore annue retribuite, computate in ragione d'anno intero di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, potranno essere fruite individualmente, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le stesse ore di permesso, inoltre, assorbiranno fino a concorrenza le riduzioni di orario annuo eventualmente previste dalla futura contrattazione nazionale di categoria o confederale.

4.2 Ferie e festività

Fermo restando il trattamento di ferie fissato dal c.c.n.l. di categoria 14.12.1990, si conviene inoltre che per le festività cadenti nelle giornate di sabato o di domenica e, per le ex festività del 2 giugno (dall'1.1.1994) e 4 novembre, sarà concessa la facoltà di optare, in alternativa al pagamento, per il recupero a monte permessi di un massimo di 4 giornate nell'anno.

Colto

Rando

Lele

ff

BB

UP
Giustiz

ff
BB
BB

7 *NA - 17*

- * Norme transitorie per il personale passato alle dipendenze di Banksiel per effetto del trasferimento di ramo d'azienda di Italsiel S.P.A.

Al personale in oggetto che avesse maturato, alla data del 30.11.1992, un trattamento di ferie di miglior favore rispetto a quanto previsto dagli artt. 13, Parte Speciale - Sez. A) e 14, Parte Speciale - Sez. C) del c.c.n.l. 14.12.1990, il medesimo trattamento verrà mantenuto "ad personam"; tale trattamento sarà considerato comprensivo delle 16 ore previste per il medesimo personale alle Norme Transitorie del precedente punto 4.1.

Tale trattamento "ad personam" sarà assorbito fino a concorrenza nelle ipotesi indicate all'ultimo comma delle "Norme transitorie" di cui al paragrafo 4.1 Orario di lavoro nonché dagli eventuali miglioramenti derivanti, allo stesso titolo, da provvedimenti assunti in sede europea e recepiti nella legislazione italiana o da norme definite dalla contrattazione nazionale di categoria o confederale.

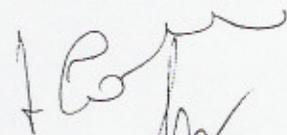
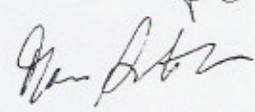
Tale trattamento sarà altresì assorbito fino a concorrenza all'atto della maturazione delle maggiori quantità di ferie stabilite in funzione dell'anzianità di servizio dalle norme del vigente c.c.n.l. di categoria.

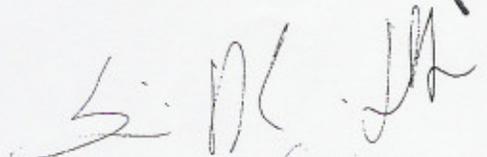
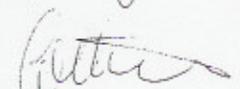
Al personale che avrebbe maturato, nel periodo fino al 30 giugno 1993, un numero di giorni di ferie superiore a quello derivante dalle norme del c.c.n.l. di categoria, verrà corrisposto, in via eccezionale, con le spettanze del mese di dicembre di ciascun anno un trattamento economico pari ad 1/26mo della retribuzione mensile di fatto per ogni corrispondente giornata.




 Casamento




NUOVA RETTA RETRIBUTIVA DAL 1/1/1993

490.302,28

8

	Q	8	7	6	5	4	3	2	1
MINIMO	987.000	987.000	884.000	792.000	729.500	652.000	608.000	545.500	473.000
CONTINGENZA	1.027.976	1.027.976	1.020.386	1.013.533	1.008.957	1.002.652	999.245	995.300	989.940
S.M. COLLETTIVO	1.021.024	622.639	421.076	330.159	260.774	206.579	159.909	132.277	124.291
PASS. LIV. (S.M.C.)	398.385	201.564	90.916	69.386	54.195	46.670	27.632	7.986	
EL. RETRIB. 8 ^a	210.000	115.000							
TOT. MENS.	3.246.000	2.752.615	2.325.462	2.135.692	1.999.231	1.861.231	1.767.154	1.673.077	1.587.231
PASS. LIVELLO (mens.)	493.385	427.154	189.769	136.462	138.000	94.077	94.077	85.846	
PREMIO PRODUZIONE	3.000.000	2.800.000	2.400.000	2.000.000	1.700.000	1.600.000	1.500.000	1.400.000	1.300.000
	45.198.000	38.584.000	32.631.000	29.764.000	27.690.000	25.796.000	24.473.000	23.150.000	21.934.000
PASS. LIVELLO (annuo)	6.614.000	5.953.000	2.867.000	2.074.000	1.894.000	1.323.000	1.323.000	1.216.000	

Unle...

Spettabili
RAPPRESENTANTI SINDACALI
AZIENDALI
BANKSIEL

e p.c. FIM-FIOM-UILM

Milano, 22.12.1992

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 22, Parte Speciale - Sez. A e dall'art. 33, Parte Generale - Sez. 3 del vigente c.c.n.l. per le aziende metalmeccaniche a partecipazione statale, l'Azienda trasmette in allegato, rispettivamente, i criteri generali cui si atterrà nel regolare gli aspetti economico-normativi collegati agli istituti "spostamenti nel Comune" e "trasferte" (All.1), e quelli cui si atterrà per l'utilizzo di prestazioni lavorative a tempo parziale (All.2).

BANKSIEL S.p.A.



SPOSTAMENTI E TRASFERTE

1. Spostamenti nel territorio comunale

Si intendono quelli effettuati per ragione di servizio nell'ambito del comune dove ha luogo la sede di lavoro.

Sono assimilati a tali spostamenti anche quelli effettuati in alcune zone limitrofe al comune dove ha luogo la sede di lavoro, di seguito indicate:

- per il comune di Milano: Agrate Brianza (spostamenti da Milano ad Agrate e viceversa);
- per il comune di Torino: Moncalieri (spostamenti da Torino a Moncalieri e viceversa).

2. Trasferte

Le trasferte vengono distinte in:

- a) trasferte in località esterne al comune dove ha luogo la sede di lavoro, nell'ambito del territorio nazionale;
- b) trasferte all'estero.

3. Durata delle trasferte

A seconda della loro durata, le trasferte vengono distinte in:

- a) trasferte giornaliere:

Si intendono quelle che consentono il rientro in sede o alla propria abitazione entro le ore 22.

- b) Trasferte plurigiornaliere:

Si intendono quelle in cui si effettuano uno o più pernottamenti.

- c) Trasferte di lungo periodo:

Si intendono quelle di durata superiore ai due mesi.

4. Norme generali

- Definizione

Sono considerate spese di trasferta (spese di viaggio, vitto e alloggio) quelle spese sostenute dai dipendenti per conto dell'azienda per il loro trasferimento e permanenza nella località di trasferta e per il rientro alla sede di lavoro contrattuale

- Attivazione della trasferta

Il responsabile diretto comunica con congruo anticipo (almeno due settimane prima in caso di trasferte di lungo periodo), fatti salvi giustificabili impedimenti o urgenza della missione, le seguenti informazioni:

- incarico da svolgere, Cliente ed orario di lavoro c/o Cliente;
- località e relativa tipologia della trasferta;
- durata prevista e relativa tipologia della trasferta;
- modalità di viaggio e mezzi di trasporto autorizzati.

- Mezzi di trasporto

Per quanto attiene agli spostamenti di cui al punto 1 verrà privilegiato l'uso dei mezzi pubblici con particolare riferimento alle aree urbane, subordinando l'uso dell'autovettura personale alla concessione dell'autorizzazione da parte del Dirigente responsabile e limitandolo ai casi in cui particolari motivi di disagio o urgenza ripetitivi lo richiedano e non sussistano alternative valide per raggiungere la sede aziendale o del cliente.

Per quanto concerne le trasferte di cui al punto 2, la scelta dei mezzi di trasporto deve essere definita con il Responsabile diretto che autorizza la trasferta, tenendo conto della localizzazione abitativa del personale interessate e della sua sicurezza, avendo cura di ottimizzare costi e tempi attraverso l'esame di:

- costi del viaggio;
- tipologia dell'itinerario;
- tempo necessario;
- ubicazione del Cliente.

Nel rispetto dei criteri di scelta di cui sopra, i mezzi di trasporto utilizzabili vengono di seguito indicati in ordine di priorità:

- * Aereo : generalmente consentito per spostamenti superiori a km.400, biglietto di classe turistica;
- * Treno : la classe + eventuali supplementi (viaggi diurni), vagone letto, singolo speciale (viaggi notturni);
- * Taxi : l'uso del taxi deve essere limitato ai soli spostamenti iniziali e terminali del viaggio o quando costituisca l'unico mezzo disponibile o quando particolari motivi di disagio o di urgenza lo richiedano.

- * Autovetture a noleggio : in casi eccezionali (sciopero mezzi di trasporto, cancellazione voli, particolari motivi di disagio o urgenza) e se il rinvio del viaggio può provocare gravi pregiudizi alla missione, il personale può essere autorizzato a utilizzare autovetture a noleggio.
- * Autovettura personale : quando particolari motivi di disagio o urgenza lo richiedano e non sussistano altre alternative valide, il Dirigente responsabile può autorizzare l'utilizzo della autovettura personale per viaggi di trasferimento fuori sede. Il rimborso chilometrico è effettuato secondo le tariffe allegate al presente accordo, ed i relativi aggiornamenti annuali successivi.

Per i dipendenti che svolgano funzioni ed attività che richiedono un uso non saltuario dell'autovettura personale per ragioni di servizio, la Società ricercherà soluzioni di copertura assicurativa per i sinistri attivi.

- Tempo di viaggio

Per tempo di viaggio si intende generalmente quello compreso tra:

- le ore 6.00 e l'inizio del normale orario di lavoro;
- la fine del normale orario di lavoro e le 22.00.

Nella fascia compresa tra le ore 22.00 e le ore 6.00, fatta salva la discrezionalità da parte del personale, può essere richiesto di viaggiare esclusivamente per particolari motivi di urgenza e di impegni nei confronti dei clienti.

Analogamente si procede nelle giornate non lavorative (sabati, domeniche e festivi).

Per il tempo di viaggio preventivamente approvato dal Responsabile diretto, in base ai mezzi di trasporto dallo stesso autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, sarà corrisposto, ai sensi dell'art.22, Parte speciale - Sez. C), un importo pari all'85% della normale retribuzione per le ore eccedenti il normale orario giornaliero di lavoro, con esclusione di qualsiasi maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo o "Maggiori prestazioni".

- Rientri in sede

Viene garantito un rientro settimanale alla propria sede di lavoro per le trasferte sul territorio nazionale.

5.1 Norma generale

In caso di spostamenti o trasferte presso altre sedi aziendali o altre organizzazioni fornite di servizio mensa o altro sostitutivo, non si avrà diritto a rimborso degli importi previsti per il pasto diurno sia nel regime a pie' di lista che nel forfait misto.

5.2 Principali categorie di spese e massimali

Le principali categorie di spese considerate

CATEGORIE DI SPESA	LIMITI MASSIMI
<u>Vitto</u>	
- prima colazione	lit. 5.000 *
- pranzo	" 40.000
- cena	" 60.000
- Massimale giornaliero	" 90.000
" "(con ticket o mensa)	" 70.000
<u>Soggiorno</u>	
- Pernottamento	3 stelle/1a cat. **
<u>Viaaggio</u>	
- Treno	tariffa 1a classe
- Aereo	classe turistica
- Auto personale	lit/Km come da tariffe alle- gate

* Solo per trasferte plurigiornaliere nel caso non sia compresa nel trattamento di pernottamento

** Di norma alberghi convenzionati e/o prenotati tramite la Società

5.3 Spostamenti nel comune dove ha luogo la sede di lavoro e in località assimilate

- Viaggi:

Rimborso spese documentate (ivi compresi parcheggi periferici)

- Vitto:

Utilizzo mensa Cliente: "buono pasto".

5.4 Trasferte in località esterne al comune dove ha luogo la sede di lavoro e nell'ambito del territorio nazionale

a) Trasferte giornaliera

Regime a pie' di lista:

- * rimborso spese documentate per viaggi con partenza dal domicilio e vitto come da massimale;
- * rimborso spese varie non documentate di lit. 10.000 .lorde giornaliera.

b) Trasferte plurigiornaliera

Regime a pie' di lista:

- * rimborso spese documentate per viaggi con partenza dal domicilio, vitto e alloggio come da massimali;
- * rimborso spese varie non documentate di lit. 20.000 lorde giornaliera per ogni giornata con pernottamento.

Regime forfettario misto:

- * rimborso spese documentate per viaggi e alloggio come da massimali;
- * lit. 20.000 (lorde) per pasto meridiano
- * lit. 35.000 (lorde) per pasto serale.

c) Trasferte di lungo periodo

Il trattamento sarà definito di volta in volta in funzione del luogo e della durata della trasferta, garantendo un trattamento adeguato sia per il soggiorno che per i viaggi.

5.5 Trasferte all'estero

a) Trasferte di breve periodo

Regime a pie' di lista:

- * rimborso spese documentate per viaggi, vitto e alloggio
- * rimborso spese non documentate di lit. 25.000 lorde giornaliera per ogni giornata con pernottamento.

b) Trasferte di lungo periodo (superiori a 1 mese)

Per tali trasferte, si rinvia a quanto stabilito dall'art.22, Parte Speciale - Sez. A) del vigente c.c.n.l. delle aziende metalmeccaniche a partecipazione statale.

Il trattamento sarà comunque definito di volta in volta in funzione del luogo e della durata della trasferta, garantendo un trattamento adeguato sia per il soggiorno che per i viaggi.

5.6 Determinazione degli orari che danno diritto al rimborso delle spese.

- Si ha diritto al pasto diurno se il dipendente si trova in trasferta tra le ore 12.00 e le ore 14.00.
- Si ha diritto al pasto serale se il dipendente si trova in trasferta oltre le ore 20.00.
- Si ha diritto al pernottamento qualora il dipendente si trovi in trasferta tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Allegato

SPOSTAMENTI E TRASFERTE
Tariffe per i rimborsi chilometrici

nel Comune
Lit. 500/km

fuori del Comune
Lit. 331/km

LAVORO A TEMPO PARZIALE

1) Numero massimo di lavoratori a tempo parziale

Compatibilmente con le attuali esigenze di ordine tecnico-organizzativo e con le caratteristiche professionali relative:

- il numero di lavoratori ammessi a prestare attività lavorativa a tempo parziale non potrà superare il 3,5% del personale in forza (impiegati ed operai assunti con contratto a tempo indeterminato) in ciascuna unità produttiva;
- nell'ambito della percentuale di cui sopra l'Azienda, si dichiara disponibile ad instaurare contratti di lavoro a tempo parziale con assunzioni dall'esterno.
- Coerentemente con quanto disposto dal comma 3-bis della legge n. 863/1984, l'Azienda, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, garantirà il diritto di precedenza ai lavoratori a tempo parziale.

2) Ammissione allo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale

La prestazione lavorativa a tempo parziale è ammessa su richiesta scritta dell'interessato, anche in funzione della salvaguardia delle esigenze produttive concernenti l'attività lavorativa da espletare presso clienti.

All'atto della richiesta scritta il personale interessato indicherà il periodo temporale prescelto optando per una durata non inferiore a 3 mesi continuativi e non superiore all'anno nel periodo di vigenza del presente accordo.

La richiesta dovrà essere formulata con un preavviso di almeno 3 mesi.

Su richiesta del personale interessato, da presentarsi con preavviso da 1 a 3 mesi in funzione della durata del periodo di prestazione lavorativa a tempo parziale, potrà essere concessa una proroga comunque non superiore a 6 mesi nell'ambito della vigenza del presente accordo.

3) Orario di lavoro

L'orario settimanale per la prestazione lavorativa a tempo parziale di norma è fissato in almeno 20 ore, con articolazione su 5 giorni, per un orario giornaliero di almeno 4 ore, pari alla metà del normale orario giornaliero.

Eventuali richieste di lavoro a tempo parziale con orario superiore alle 4 ore e comunque non superiore alle 6 ore giornaliere saranno esaminate alla luce delle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Fermo restando che la collocazione temporale della prestazione a tempo parziale verrà stabilita caso per caso in ragione delle esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda e di quelle di carattere personale del lavoratore interessato, l'orario di lavoro come sopra stabilito è rigido, non ammettendosi alcuna forma di flessibilità di entrata ed uscita dal lavoro, fatta salva la facoltà aziendale di richiedere, per specifiche ragioni tecnico-organizzative e produttive, prestazioni supplementari nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Il personale ammesso al tempo parziale potrà usufruire del servizio di mensa aziendale fuori del normale orario di lavoro.

4) Trattamenti economico-normativi

I trattamenti economico-normativi verranno riproporzionati in ragione della durata normale dell'orario di lavoro a tempo parziale; tale riproporzionamento verrà effettuato anche per il computo dell'anzianità di servizio valida a tutti i fini contrattuali e di legge limitatamente al periodo di prestazione di attività lavorativa a tempo parziale.

Le disposizioni di cui al comma precedente non troveranno applicazione a quegli istituti normativi per loro natura non riproporzionabili (es. congedo matrimoniale).

V. Santoro 73

Spettabili
RAPPRESENTANTI SINDACALI
AZIENDALI
BANKSIEL

e p.c. FIM-FIOM-UILM

Milano, 22 Dicembre 1992

Nel corso del primo semestre dell'anno 1993, l'Azienda darà corso alle necessarie iniziative congiunte per la definizione, la regolamentazione e l'avvio di una "Cassa Aziendale" per la gestione di:

- a) - Infortuni professionali ed extra professionali: assicurazioni aggiuntive a quelle previste dall'Inail.

Le coperture assicurative a favore del personale confluyente in Banksiel a tale titolo operanti nelle Aziende di provenienza saranno mantenute per tutto l'anno 1993 secondo le condizioni già in atto.

Tenuto conto degli oneri sopraindicati, a far data dal 1 gennaio 1994 verrà attivata l'armonizzazione delle polizze esistenti attraverso la costituzione di una nuova polizza assicurativa, nell'ambito della Cassa, a copertura degli infortuni professionali ed extra professionali a favore di tutti i dipendenti Banksiel.

- b) - Copertura sinistri attivi auto dipendenti per utilizzo aziendale.

In relazione alle necessità di uniformare le polizze assicurative di cui sopra per il personale proveniente dalle diverse realtà aziendali, a partire dal secondo semestre 1993, sarà attivata una polizza assicurativa a titolo di cui sopra.

Tale copertura opererà nei confronti dei dipendenti che svolgano funzioni e attività per le quali è richiesto l'uso in via continuativa dell'autovettura personale per ragioni di servizio.

- c) - Assistenza sanitaria integrativa.

In relazione alle situazioni precedentemente in atto a favore del personale proveniente dal settore commercio, inquadrato nell'8a categoria impiegati e nell'8a categoria quadri, verrà ristipulata, a decorrere dal terzo trimestre 1993, una polizza assicurativa secondo i valori già in essere.

Tale polizza sarà estesa, a far data dal 1 gennaio 1994, a tutto il personale Banksiel inquadrato nell'8a categoria e nell'8a categoria quadri.

Le singole polizze saranno considerate superate e sostituite nel caso che, sotto il profilo contrattuale e/o legislativo dovessero essere definite, per lo stesso titolo, condizioni di miglior favore rispetto a quelle già sottoscritte nell'ambito della Cassa.

- d) - Trattamento previdenziale ed assistenziale integrativo.

L'Azienda dichiara infine la propria disponibilità, nel corso dell'ultimo trimestre 1993, a confrontarsi per trovare soluzioni idonee e compatibili per l'istituzione e la regolamentazione di un trattamento previdenziale ed assistenziale integrativo, attraverso la Cassa suddetta, nell'eventualità che dovessero essere precedentemente emanate norme legislative a tale proposito.

- c) - Convenzioni bancarie.

In relazione alla Clientela specifica di Banksiel, gli organi di gestione della "Cassa aziendale", si attiveranno per dare origine a convenzioni con primari Istituti bancari finalizzate alla erogazione di prestiti a tassi agevolati nei confronti del personale Banksiel.

BANKSIEL S.p.A.

