

⑤

5

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 29 aprile 1998 si sono incontrati in Milano:

- l'Intersind delegazione per la Lombardia
- la Banksiel S.p.A.
- la FIM e FIOM di Milano e Padova
- le RSU delle unità produttive di Milano, Padova, Roma e Torino

nell'ambito della contrattazione di livello aziendale, in coerenza con quanto indicato nel protocollo del 23.7.1993 ed espressamente richiamato nel vigente c.c.n.l. ed hanno concordato e sottoscritto la presente intesa.

### PREMESSA

Banksiel opera in un contesto di mercato in continua evoluzione e crescita, caratterizzato da trasformazioni (ad es. fusioni tra società) ed eventi e cambiamenti di particolare rilevanza (quali ad es. moneta unica e Anno 2000), che incidono profondamente sulle modalità di erogazione dei servizi richieste alle aziende in termini di sempre maggiore qualità e competitività.

A tal fine, è indispensabile perseguire obiettivi di miglioramento della redditività e della produttività.

L'aggiornamento del modello organizzativo e il coinvolgimento di tutto il personale nel miglioramento del risultato aziendale attraverso un sistema incentivante, costituiscono strumenti essenziali per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra.

### PREMIO DI RISULTATO

Per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, le parti ritengono necessario confermare il sistema di incentivazione denominato "Premio di risultato" come da precedente accordo del 25.5.1995, individuando nuovi criteri generali, gli indicatori e le formule poste a fondamento del sistema stesso, in coerenza con gli obiettivi prefissati e dichiarati dall'azienda per il triennio 1997-1999, fermo restando che la vigenza contrattuale è relativa al periodo di erogazione 1997-2000.

Per l'erogazione del 1997 del Premio relativo ai risultati dell'anno 1996 si fa riferimento alla lettera aziendale del 6.6.1997.

### Criteri generali ed importi

Il Premio di risultato verrà considerato a tutti gli effetti retribuzione e sarà assoggettato al regime contributivo previsto dalle disposizioni di legge in materia e sarà formato:

*[Handwritten signatures and initials]*

*Specchio*

- a) da una quota-parte fissa già esistente, residuo del preesistente premio di produzione;
- b) da una quota-parte correlata alla redditività e alla produttività, nel rispetto di quanto previsto dal vigente ccnl; il suo importo massimo è correlato al raggiungimento degli obiettivi di massimo incremento della redditività e produttività, definiti secondo le modalità più avanti riportate.

Gli importi lordi annui del Premio di risultato per la vigenza del presente contratto, parametrati per categoria contrattuale, vengono riportati nella seguente tabella:

#### TABELLA

##### Importi lordi annui del Premio di risultato

Categoria	Parte fissa	Parte variabile (massimo erogabile)
8	1.673.684	4.463.158
7	1.500.000	4.000.000
6	1.342.105	3.578.946
5	1.231.579	3.318.495
4	1.105.263	2.947.368

#### Indicatori di risultato

Le parti convengono che, considerata la specifica realtà produttiva e organizzativa dell'azienda, l'indicatore che meglio esprime l'andamento aziendale sotto il profilo economico e della produttività è il Margine Operativo Lordo (MOL).

Si assume pertanto il MOL definito dalla differenza tra ricavi e costi operativi inerenti l'attività dell'azienda, come indicatore sul quale misurare l'andamento della Società.

Il MOL, infatti, dà conto sia dei fattori di mercato esterni all'azienda, sia del costo del lavoro e degli altri costi operativi (acquisizione di beni e servizi esterni), quindi della capacità dell'azienda di creare reddito.

Ai fini di cui al presente accordo, le parti convengono che, per una corretta valutazione dell'andamento aziendale, il predetto indicatore può essere integrato, in presenza di particolari andamenti aziendali, da una valutazione del Valore della Produzione Caratteristica (VPC), cioè del fatturato derivante dalle attività produttive dell'azienda.

Tale integrazione viene attivata qualora, stante un determinato valore consuntivo del MOL, il VPC ottenuto risulti superiore a quello previsto in corrispondenza di quel MOL.

In tal caso, il valore percentuale della differenza tra il VPC ottenuto e quello previsto in corrispondenza del MOL raggiunto, incrementerà

*[Handwritten signatures and initials]*

l'importo del premio di risultato collegato al MOL raggiunto sino al limite massimo del valore del VPC previsto per un MOL superiore di 1 miliardo a quello realizzato. (vedi esempi 1 e 2, allegato 1). Nel caso in cui il VPC ottenuto superasse il VPC previsto per un MOL superiore di almeno 2 miliardi a quello realizzato, il VPC di riferimento per calcolare l'incremento di cui in precedenza, sarà relativo al MOL immediatamente inferiore al VPC ottenuto (vedi esempio 3, allegato 1).

I valori del MOL e del VPC vengono desunti dalle tavole di analisi del bilancio aziendale.

### Modalità di calcolo e di erogazione del Premio

Ferma restando l'autonomia e la responsabilità decisionale dell'azienda nella fissazione degli obiettivi di redditività e di produttività da conseguire, entro il primo quadrimestre di ciascun anno avrà luogo un incontro con il Coordinamento delle RSU Banksiel per comunicare gli obiettivi dell'anno, obiettivi peraltro già illustrati a livello di piano triennale 1997-1998-1999 dall'azienda nell'ambito della definizione dei meccanismi di maturazione del Premio.

Nella stessa occasione saranno fornite dall'azienda informazioni utili a garantire ampia visibilità e comprensione degli obiettivi medesimi, anche al fine di favorirne la consapevolezza; in particolare saranno fornite le necessarie informazioni di consuntivo e di previsione tali da chiarire la composizione degli obiettivi medesimi.

Peraltro, a cadenze trimestrali, l'azienda fornirà i dati relativi all'andamento degli indicatori.

Nell'Allegato 1 sono riportati i valori di riferimento del MOL e del VPC, gli intervalli di performance ed i correlati valori di maturazione della parte variabile del Premio.

La crescita del MOL, del VPC e del valore del Premio corrispondente, è lineare all'interno dei singoli intervalli indicati nella tabella di cui all'allegato 1. All'interno di detti intervalli, i valori saranno calcolati in decimali.

Il Premio per ciascun lavoratore sarà calcolato con riferimento alla categoria in cui il lavoratore risulta inquadrato alla data di erogazione del Premio stesso.

Avrà titolo alla corresponsione del Premio ciascun lavoratore sulla base di tante quote mensili per quanti sono i mesi di effettivo servizio nell'anno di erogazione. Detti ratei, in caso di cessazione del rapporto di lavoro antecedente alla corresponsione del premio, verranno calcolati sulla base dei valori erogati l'anno precedente.

*Capofila*

*[Handwritten signatures and initials]*

A tali fini, sarà considerato mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Le assenze per chiamata o per richiamo alle armi, quelle per aspettativa, nonché quelle non retribuite in generale, determineranno una riduzione del Premio proporzionale alle assenze medesime.

Rimane inteso che in caso di eventi straordinari non previsti (ad esempio acquisizioni, fusioni ecc.) che vadano a modificare il MOL e il VPC, i nuovi obiettivi aziendali, coerenti con le mutate realtà, saranno oggetto di esame congiunto con le RSU.

L'importo maturato a titolo di Premio verrà corrisposto con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le parti riconfermano che il Premio di risultato è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione diretta ed indiretta e, per la sola quota correlata a redditività e produttività, è escluso anche dal computo del T.F.R., e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo, con o senza riposo compensativo, e per le maggiori prestazioni del personale inquadrato nella 7a categoria.

## ORARIO DI LAVORO

### Modalità di utilizzo rol

Fermo restando che la durata dell'orario normale settimanale, come disciplinata dall'art. 5, parte generale, sez. 3 del vigente ccnl, è di 40 ore, si conviene di predeterminare, con effetto dall' 1.7.1998, la fruizione, su base esclusivamente giornaliera e con la ripartizione su 48 settimane all'anno, 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 ccnl);
- 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 ccnl)

Resta inteso che, in conseguenza della predeterminazione su base giornaliera dell'orario di lavoro nell'ambito di 48 settimane l'anno, tali istituti a tal fine utilizzati si intendono fruiti ad ogni effetto in occasione delle assenze a qualsiasi titolo verificatesi.

Le 96 ore complessive derivanti dagli istituti sopra richiamati consentono, conseguentemente, l'effettuazione di un orario di lavoro giornaliero predeterminato in 7 ore e 36 minuti primi dal lunedì al venerdì, potendosi effettuare una compensazione su base settimanale di prestazioni ricomprese tra le 7 ore e 30 minuti primi e le 8 ore giornaliere.

*Capofila*

*Appt.*

*CR*

*Di*

*Al*

*Appt.*

Le prestazioni effettuate dal personale inquadrato fino alla 7<sup>a</sup> categoria oltre l'orario giornaliero predeterminato e fino al normale orario contrattuale di 8 ore, verranno retribuite con corrispondenti frazioni di quota oraria della retribuzione ordinaria di fatto.

#### Intervallo mensa

Per il personale assegnato a sedi dotate di servizio di mensa in natura, viene fissato un intervallo meridiano di 30 minuti; il personale assegnato a sedi sprovviste di tale servizio fruirà di un intervallo meridiano di durata almeno pari a 30 minuti e non superiore ad 1 ora e 30 minuti, con flessibilità in termini di quarti d'ora.

L'intervallo meridiano verrà osservato tra le ore 13,00 e le ore 14,30 adempiendo alle formalità prescritte per il controllo delle presenze.

#### Elasticità di ingresso

Viene stabilita, a partire dall'1.7.1998, per i non turnisti una "elasticità di ingresso" - fatte salve diverse esigenze di servizio - tra le ore 08.15 e le ore 09.30, con conseguente slittamento dell'orario di uscita - trascorso l'orario di lavoro giornaliero e l'intervallo meridiano come fruito ai sensi di quanto sopra - in funzione dell'ingresso effettivo in sede.

In caso di permesso di qualsiasi natura che riguardino l'inizio della giornata lavorativa, si conviene che l'orario di riferimento decorra dalle ore 9,30, ad esclusione di assenze per ferie e scioperi pari a mezza giornata (4 ore) il cui orario di riferimento sarà rispettivamente 9,00 - 13,00 e 13,30 - 17,30.

In presenza di specifiche esigenze organizzative e/o produttive aziendali o di Unità organizzativa che richiedano variazioni, a carattere non temporaneo, dell'elasticità di ingresso come sopra definita, si darà luogo ad appositi incontri tra la Direzione Aziendale e la Rsu interessata.

Agli effetti contrattuali, viene considerato lavoro notturno quello ricompreso tra le ore 20,15 e le ore 8,15.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### Flessibilità degli orari

Banksiel riceve continue sollecitazioni da parte dei clienti di ampliamento e flessibilizzazione dei servizi resi, nel contesto di un mercato caratterizzato da trasformazioni (ad es. fusioni tra Società) e da eventi e cambiamenti di particolare rilevanza (quali ad es. i progetti inerenti Euro e Anno 2000), che incidono profondamente sulle modalità di erogazione dei servizi richiesti alla azienda.

Diventa, quindi, necessario e cruciale per il successo aziendale poter aggiornare i modelli organizzativi perché siano in grado di rispondere efficacemente alle nuove e variegate esigenze del mercato e dei clienti.

Tale aggiornamento, per essere coerente con l'obiettivo sopra indicato, deve essere adeguato alla specifica tipologia e alle specifiche esigenze delle attività e dei progetti sui quali l'azienda è impegnata, e permettere, al personale interessato, di poter disporre di normative concordate per l'effettuazione di particolari regimi di orario che si rendessero necessari.

Le parti, quindi, convengono sulla necessità di confrontarsi in appositi incontri per concordare normative specifiche funzionali alle esigenze sopra richiamate, normative che peraltro trovano il loro quadro di riferimento nel vigente CCNL - Parte generale, Sezione 3, Art. 5.

### Straordinario

L'azienda ha la facoltà di richiedere prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro nei limiti e con le modalità previste dal vigente CCNL in materia di lavoro straordinario, o di maggiori prestazioni per la 7<sup>a</sup> categoria.

Lo straordinario decorrerà dopo 8 ore di prestazione giornaliera e maturerà a multipli di quarti d'ora.

A questo proposito fornirà al Coordinamento delle Rsu prospetti trimestrale nei quali verrà indicato il numero dei dipendenti che hanno effettuato lavoro straordinario nell'anno e nel trimestre di riferimento; il dato di cui sopra verrà disaggregato per categoria contrattuale, per fasce di orario montante annuo di straordinario prestate, per Unità organizzativa.

I dati forniti dovranno rendere comunque verificabile il non superamento individuale dei limiti definiti allo straordinario dal vigente ccnl.

### Lavoro a tempo parziale

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a vertical signature on the right that reads "Cotronei"]*

Eventuali richieste di lavoro a tempo parziale con orario a 4 ore, o a 5 ore, o a 6 ore giornaliere saranno esaminate alla luce delle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

La durata dell'orario di lavoro a tempo parziale è dunque fissata in 20 ore settimanali, articolate su 5 giorni alla settimana con prestazione giornaliera di 4 ore, ovvero in 25 ore settimanali, articolate su 5 giorni alla settimana

con prestazione giornaliera di 5 ore od infine 30 ore settimanali, articolate su 5 giorni alla settimana con prestazione giornaliera di 6 ore.

Ai dipendenti in part time spetta la fruizione del servizio mensa in natura, ovvero del trattamento sostitutivo (ticket restaurant); i dipendenti in part time a 6 ore giornaliere potranno accedere al servizio nell'ambito dell'orario di lavoro, con conseguente slittamento dell'orario di uscita per un periodo corrispondente all'intervallo mensa, mentre i dipendenti in part time a 4 o 5 ore giornaliere accederanno al servizio al termine della prestazione lavorativa.

Il personale part time, per ritardi dell'orario di ingresso inferiori a 30 minuti, recupererà gli stessi nella medesima giornata, con conseguente slittamento dell'orario di uscita.

Si applicano ai dipendenti a tempo parziale, in quanto compatibili con la natura del rapporto, i trattamenti economici e normativi contrattuali e di legge previsti per il personale a tempo pieno, ridotti secondo criteri di proporzionalità rispetto all'orario di lavoro concordato.

La durata del periodo di rapporto di lavoro a tempo parziale è stabilita in 6 o 12 mesi, anche rinnovabile tenuto conto, comunque, delle condizioni in appresso indicate. L'inizio coinciderà di norma con i mesi di luglio e gennaio (6 mesi), ovvero gennaio (12 mesi). La richiesta dovrà essere presentata all'Azienda con un preavviso di almeno 3 mesi.

Il part time non sarà concesso al personale che già fruisce di altri trattamenti che comportino riduzione di orario.

Qualora, durante il periodo di lavoro a tempo parziale, vi fosse richiesta di altri trattamenti che comportino riduzione di orario, la concessione degli stessi comporterà il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nel caso in cui il dipendente si assenti durante il periodo di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 4 e dell'art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 e l'assenza si prolunghi oltre il termine previsto per il part time, quest'ultimo si intenderà prorogato fino al rientro in servizio.

Laddove vengano a cessare le condizioni per le quali è stato richiesto il part time, il dipendente può richiedere di ritornare a tempo pieno prima della scadenza inizialmente convenuta, con effetto dal mese successivo alla richiesta.

CE

40

Appl. Cooper D.

Il numero di lavoratori che potrà fruire contemporaneamente dell'orario a tempo parziale non dovrà superare, per il 1998, il 4% dell'organico aziendale di inizio anno; dal 1999 tale percentuale verrà elevata al 5%.

La percentuale di lavoratori a tempo parziale verrà calcolata separatamente per il personale di linea e per il personale di supporto e, per quanto riguarda in particolare il personale di linea, la percentuale massima dovrà essere tendenzialmente rispettata in ogni sede territoriale.

Potranno presentare richiesta di part time i dipendenti con almeno 3 anni di anzianità aziendale.

La richiesta dovrà essere approvata dopo che l'azienda abbia accertato che sussistono le condizioni tecnico-organizzative e produttive necessarie per l'approvazione, comprendendo in tali condizioni anche la disponibilità del dipendente a svolgere una attività diversa, a parità di contenuto professionale, da quella svolta a tempo pieno, qualora quest'ultima fosse inadatta per le sue caratteristiche ad essere efficacemente presidiata a tempo parziale.

Premesso quanto sopra in termini di compatibilità tecnico-organizzative, i parametri che si prenderanno in considerazione per l'accettazione delle domande, nel caso di richieste superiori al numero convenuto, saranno i seguenti in ordine prioritario:

- 1) inconfutabili gravi motivi personali;
- 2) personale al rientro dalla maternità
- 3) motivi di studio
- 4) non aver mai usufruito del part time
- 5) data di presentazione della domanda

Le domande devono essere inoltrate per il tramite del Dirigente responsabile con un preavviso minimo di 3 mesi. Le risposte saranno date entro il termine massimo di 1 mese, dopodichè le domande non accolte decadranno.

Su richiesta della R:S:U., saranno verificate casi particolari di non accoglimento della richiesta.

Qualora la materia del rapporto di lavoro a tempo parziale venisse ulteriormente regolamentata da norme di legge o di contratto, i contenuti del presente accordo dovranno essere armonizzati con la nuova normativa.

Le parti convengono di monitorare all'andamento di quanto concordato sia a livello locale che aziendale, in appositi incontri.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials and a signature on the right.]*



**DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente accordo scadrà il 31.12.2000 e, in mancanza di rinnovo, si intende tacitamente rinnovato di anno in anno.

Per quanto non contemplato nel presente accordo, si fa riferimento ai precedenti accordi aziendali.

*Luca...*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*Luca...*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Emilio Casoli*

*CRZ*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Coperto*

ALLEGATO 1

MATURAZIONE NUOVO PREMIO DI RISULTATO: 100% SUL MOL, CON EVENTUALE CORREZIONE IN CASO DI VALORE DELLA PRODUZIONE (VPC) PIU' ELEVATO DEL PREVISTO.

MOL CIVILISTICO

	risultato 96												MOL 99
MOL TOTALE (mld)	7,00	7,35	7,7	9,3	11,1	12,1	13,1	14,1	15,1	16,1	17,1	18,1	19,0
INCR. SU MAX EROGABILE 96					+300		+330		+370		+400		+500
CIFRA PROCAPITE 7 LIV.	0	600	1.200	2.100	2.400		2.730		3.100		3.500		4.000
VPC TOT. (MLD)	101,72	106,8	111,8	117,7	119,2	120,0	120,7	128,7	136,4	144,3	152,0	154,4	156,6

Esempio 1:

MOL realizzato 14,6 = VPC132,55

VPC realizzato = 140 < 140,3 (corrispondente al MOL =15,6)

PREMIO "BASE": 3.007.5

Crescita % VPC 140/132,55=5,66% 169,5

PREMIO TOTALE 3.177

Esempio 2:

MOL realizzato = 14,6 = VPC 132,5

VPC realizzato 143 > 140,3 (corrispondente al MOL = 15,6)

PREMIO "BASE": 3.007.5

Crescita % VPC 140,30/132,55=5,88% 176.5

PREMIO TOTALE 3.184.0

Esempio 3:

MOL realizzato 14,6 = VPC132,55

VPC realizzato = 146 > 144,3 (corrispondente al MOL =16,1)

PREMIO "BASE": 3.007.5

Crescita % VPC 144,3/132,55=8,86% 266,5

PREMIO TOTALE 3.274

*Copione*

*Adm*

*OR*

*Handwritten signature*