

PARTE SPECIALE  
AREE PROFESSIONALI

DIRCREDITO-FD    *[Signature]*    FIANCRI    *[Signature]*    ABI    *[Signature]*    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    *[Signature]*    UILCA    *[Signature]*

CAPITOLO XIII  
AREE PROFESSIONALI

Art. 81 - Inquadramento del personale

1. I lavoratori/lavoratrici destinatari della presente Parte speciale sono inquadrati nelle aree professionali e nei livelli retributivi previsti dagli articoli che seguono.

2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

4. In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire ai lavoratori/lavoratrici conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'impresa può attribuire al lavoratore/lavoratrice, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

5. Ove al lavoratore/lavoratrice vengano temporaneamente affidate attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

6. Al lavoratore/lavoratrice al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta – laddove previsto – con continuità e prevalenza, secondo i criteri che seguono.

7. Ai fini del presente capitolo e di quello che precede si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" – laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali – l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive

ADP

DIRCREDITO-FD    FAUCRI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    UILCA

nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

8. Per quanto non previsto in sede nazionale in materia di inquadramento del personale vale quanto stabilito nei contratti integrativi aziendali per quel che attiene ai profili professionali già identificati nei contratti stessi, rispetto a quelli esemplificativamente indicati nel presente contratto. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli per i lavoratori/lavoratrici contenute nei medesimi contratti aziendali.

9. Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle Parti. La regolamentazione di cui sopra potrà essere effettuata di volta in volta, o anche in contestualità con le contrattazioni integrative aziendali.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto nel presente articolo, chiariscono che restano confermate le previsioni contenute in accordi aziendali che contemplano specifiche regolamentazioni in materia di inquadramenti correlati alla fungibilità nell'utilizzo del personale, globalmente connesse agli assetti in atto frutto di normative aziendali pattuite.

ADI

DIRCREDITO-FD    FALCINI    FIBA-CISL    FISAG-CGIL    UILCA

## Art. 82 - 1ª Area professionale

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

2. I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiania.

3. Al personale addetto alla guardiania notturna spetta – in aggiunta al trattamento economico proprio dell'area professionale di appartenenza – una indennità mensile nella misura stabilita in allegato n. 3.

ABI

DISCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## Art. 83 - 2ª Area professionale

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

2. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai tre livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale:

PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 2° AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo - Profili

3. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli:

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- addetti al servizio di apertura e chiusura delle cassette di sicurezza;
- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;
- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 3° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;
- addetti a custodia e vigilanza ai sensi del comma 10 e seguenti dell'art. 100 nonché ai compiti di cui al comma 5;
- addetti in via continuativa e prevalente:

ABI

DIR. CREDITO-FD

FACRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILGA

- alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
  - a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3ª area professionale;
  - all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
  - alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 3° livello retributivo della presente area professionale;
- i lavoratori/lavoratrici che, nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente – anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 3° livello della presente area professionale – lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

4. In via esemplificativa rientrano tra le predette attività quelle di elettricista, falegname, meccanico, idraulico, fabbro, muratore, tipografo, legatore, verniciatore, lucidatore, macchinista, tappezziere, giardiniere nonché altre attività artigianali dirette alla costruzione, riparazione, manutenzione, etc. di attrezzi e beni.

5. Presso le succursali i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo possono essere adibiti, naturalmente entro il limite del normale orario di lavoro, al servizio di pulizia leggera ove non esista apposito personale per questo servizio.

ABI

DIRCREDITO FD

FALCERI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

2° livello retributivo – Profili

6. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti alle attività di cui agli alinea da 1 a 7 del 1° livello retributivo, che svolgano anche funzioni di coordinamento di più addetti al medesimo 1° livello.

3° livello retributivo – Profili

7. In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti in via continuativa e prevalente:

- alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili – esclusi i lavori di quadratura – sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 4° alinea del 1° livello della presente area;
- a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;
- alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;
- alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di assegni o documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;
- all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;
- all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario

ABI

DIRCREDITO-ED

EMICRO

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

- d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;
- ad apparecchiature utilizzate nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
  - alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;
  - ai centralini telefonici in qualità di operatore;
  - alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;
  - ai microfilms con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;
  - a compiti di infermiere;
  - ai compiti inerenti al servizio della stanza di compensazione, ivi compreso il lavoro di preparazione dei recapiti (con esclusione di coloro che sono soltanto incaricati della presentazione e del ritiro dei recapiti stessi);
  - i lavoratori/lavoratrici che, in aggiunta alle competenze di cui all'ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell'ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di regolazione automatica, di impianti ed apparecchiature interne di sicurezza.

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

The image shows several handwritten signatures in black ink. Above the signatures, the text 'ABI' is printed. Below the signatures, the names of the organizations are printed: DIRCREDITO-FD, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, and UILCA. The signatures are written over these names and extend across the page.

Art. 84 - 3<sup>a</sup> Area professionale

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

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

3. Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici;
- nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati i lavoratori/lavoratrici stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sedi, filiali, succursali, agenzie, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

4. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi:

ABI



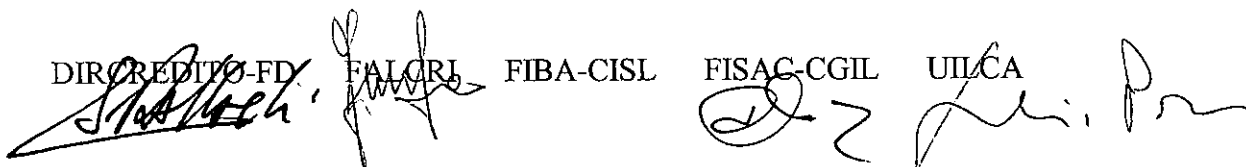
DIRCREDITO-FID

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI – 3° AREA  
PROFESSIONALE

1° livello retributivo – Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad es. commissioni, spese, valute, cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli e distinte;
- addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" – e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale – in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;
- operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- addetti ad attività proprie dell'area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera.

4° livello retributivo – Profili

- preposti dall'impresa ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno otto elementi oltre il titolare;
- lavoratori/lavoratrici che vengano stabilmente incaricati dall'impresa di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo o dirigente e a questi rispondano direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da loro stessi coordinati.

ABI



DIB CREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA



5. Fermo quanto previsto al comma 4, 3° alinea dell'art. 73, per quanto riguarda le succursali ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica – fatte salve diverse determinazioni nelle sedi aziendali in considerazione di situazioni particolari – quanto segue:

	N. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
	1	3 <sup>a</sup> A – 2° livello
succursali	2	3 <sup>a</sup> A – 3° livello
	3-4	3 <sup>a</sup> A – 4° livello

	N. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
	1	-----
succursali	2	3 <sup>a</sup> A – 2° livello
ad operatività ridotta	3-4	3 <sup>a</sup> A – 3° livello
	almeno 5	3 <sup>a</sup> A – 4° livello

6. Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2<sup>a</sup> area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

ABI

DIRCREDITO-FID

FAI-CRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## Art. 85 - Trattamento economico

Fermo quanto previsto al cap. VI del presente contratto, le voci che compongono il trattamento economico del personale delle aree professionali sono le seguenti:

- stipendio,
- scatti di anzianità,
- importo ex ristrutturazione tabellare per ciascuno scatto di anzianità.

e, ove spettino

- indennità varie (indennità di rischio, sotterraneo, concorso spese tranviarie, etc.).

ABI

DIRCREDITO-FD

FAI/CRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

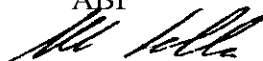
UILCA

## Art. 86 - Scatti di anzianità

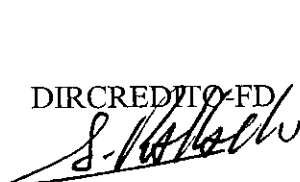
1. A far tempo dal 1° novembre 1999 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione a tale data); 4 anni per il primo scatto in tutti i casi di assunzione. Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

2. Per il personale in servizio al 19 dicembre 1994 resta confermato il numero massimo complessivo di 12 scatti. Gli scatti di anzianità per il personale assunto dopo tale data spettano nel numero complessivo massimo di 8 (v. tabella in all. n. 2).

ABI



DIRCREDITO-FD



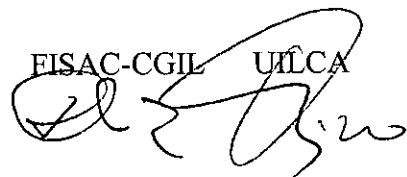
FALCRO



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



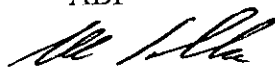
## Art. 87 - Sviluppo professionale

1. Lo sviluppo professionale per il personale della 3<sup>a</sup> area viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'impresa, ai prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).

2. A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore/lavoratrice le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).

3. Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati della 3<sup>a</sup> area, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

ABI



DIRCREDITO-FID



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 88 - Rotazioni

1. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3<sup>a</sup> area professionale e nel 3<sup>o</sup> livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie), anche al fine di favorire l'accrescimento delle proprie capacità professionali, possono richiedere alla Direzione aziendale competente, dopo 3 anni di adibizione alle medesime mansioni (6 anni per i lavoratori/lavoratrici addetti alle mansioni di cui alle lett. a), c), d), e), f) dell'allegato n. 5) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza.

2. La Direzione aziendale accoglierà la richiesta di cui sopra compatibilmente con le esigenze operative e tenuto altresì conto delle attitudini del richiedente, utilizzando l'interessato anche nell'ambito di diverso nucleo operativo (reparto, ufficio, servizio, succursale).

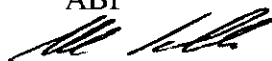
3. Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro 3 mesi dalla relativa presentazione, l'interessato può chiedere alla Direzione aziendale competente che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

4. I lavoratori/lavoratrici di cui al comma 1 hanno diritto, dopo 8 anni di adibizione alle medesime mansioni, di ottenere, su richiesta, di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza. Tale rotazione, nei limiti di cui al successivo comma, deve avvenire entro un anno dalla presentazione della richiesta scritta.

5. L'impresa è tenuta a soddisfare le richieste di cui al comma precedente entro un limite di rotazioni, nel corso di ogni anno, del 10% del personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale e nel 3<sup>o</sup> livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale (esclusi gli addetti a mansioni operaie) del nucleo operativo comunque denominato, nel quale presta la propria attività il richiedente e compatibilmente con la possibilità di far ricoprire il posto che si rende vacante.

6. Le domande sono accolte secondo l'ordine di presentazione.

ABI



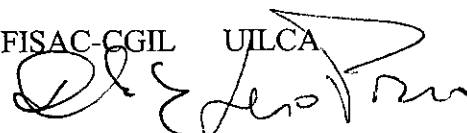
DIRCREDITO-FID



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 89 - Sostituzioni


1. L'impresa può incaricare il lavoratore/lavoratrice di sostituirla/lo altro di livello retributivo superiore anche se di diversa area professionale. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di tre mesi di servizio, comunque distribuiti nel corso di un semestre, purché vi siano almeno trenta giorni lavorativi di servizio continuativo, al livello retributivo corrispondente ai compiti che effettivamente è stato chiamato ad esplicare.

2. Tuttavia i sostituti dei lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto acquisiscono il livello retributivo superiore, anche se di diversa area professionale, solo nel caso in cui venga a cessare, per qualsiasi motivo, il rapporto di lavoro dell'assente e comunque non prima di 6 mesi dall'inizio della sostituzione. Quando si tratti di sostituzioni di lavoratore/lavoratrice di livello superiore (esclusi i passaggi dal 1° al 2° livello della 2ª area professionale e quelli nell'ambito della 3ª area professionale), anche se di diversa area, il sostituto ha diritto, dopo 9 mesi dall'inizio della sostituzione, al livello corrispondente alle mansioni che effettivamente è stato chiamato ad esplicare, anche se non intervenga la cessazione del rapporto di lavoro dell'assente.

3. Nei casi sopra indicati deve essere corrisposto per il periodo della sostituzione, fino all'attribuzione del livello o al rientro dell'assente ai sensi dei precedenti comma, rispettivamente, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente il lavoratore/lavoratrice è stato chiamato ad esplicare, oppure la differenza di retribuzione in base all'art. 90.

4. La norma di cui sopra non riguarda le imprese presso le quali le sostituzioni in oggetto avvengano mediante l'assegnazione dell'incarico a determinati lavoratori/lavoratrici a condizioni nel complesso più favorevoli di quelle indicate nel comma precedente.

ABI



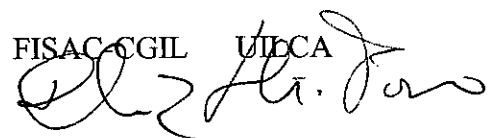
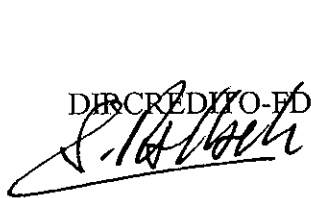
DIRCREDITO-ED

FEALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 90 - Retribuzione in caso  
di inquadramento superiore

1. In caso di passaggio del personale inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale, al 1° o al 2° livello dei quadri direttivi, nonché dell'appartenente al 3° livello retributivo della 2<sup>a</sup> area professionale al 1° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) lo stesso numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare maturati all'atto del passaggio, nelle misure previste per il nuovo inquadramento.

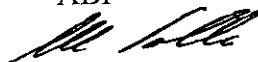
2. Nei casi di passaggi diversi da quelli previsti dal comma 1, all'interessato vengono attribuiti:

- a) lo stipendio fissato per l'inquadramento acquisito;
- b) un numero di scatti di anzianità e di importi ex ristrutturazione tabellare – nelle misure previste per il nuovo inquadramento – per un importo che risulti complessivamente il più vicino alla cifra che l'interessato ha maturato globalmente allo stesso titolo nell'inquadramento precedente.

3. Nei casi di passaggi di cui al comma 1 al lavoratore/lavoratrice che fruisca prima del passaggio di un numero di scatti superiore all'anzianità di servizio effettiva e convenzionale spettanti in base alle norme contrattuali o regolamentari in vigore, in luogo delle disposizioni di cui al primo comma si applica quanto previsto dal comma 2.

4. In tutti i casi di passaggio a livello superiore il numero di scatti di anzianità da riconoscere all'interessato non deve, comunque, superare quello spettante ai lavoratori/lavoratrici del livello nel quale il medesimo viene inquadrato e che abbiano – in applicazione della disciplina collettiva di cui al comma precedente – pari anzianità di servizio e convenzionale. Resta, altresì, fermo che agli effetti del successivo scatto di anzianità

ABI



DIRCREDITO FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILGA



viene riconosciuta l'anzianità già maturata, a tali fini, nel livello di provenienza.

5. L'eventuale maggiore retribuzione già percepita dal lavoratore/lavoratrice, rispetto al trattamento determinato secondo le norme di cui ai comma precedenti, viene mantenuta come assegno "ad personam" assorbibile con successivi scatti di anzianità e/o passaggi di livello retributivo.

ABI



DIRCREDITO-FD



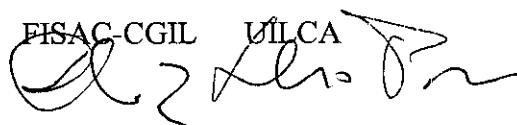
FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 91 - Orario settimanale

1. L'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti (40 ore per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni), fatto salvo quanto previsto ai comma che seguono.

2. A far tempo dal 1° gennaio 2000, il lavoratore/lavoratrice all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al comma 1, riversando nella banca delle ore la relativa differenza (23 ore annuali).

3. La riduzione di orario di cui al 2° alinea del comma 2 non va decurtata in relazione ad assenze retribuite dal servizio nel corso dell'anno e spetta pro quota nei casi di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, ovvero di passaggio a tempo parziale, a 36 ore settimanali o ai quadri direttivi.

4. L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni.

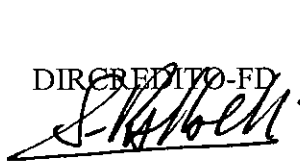
5. Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

6. A far tempo dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuta annualmente una giornata di riduzione d'orario, da utilizzarsi inderogabilmente, da parte di ciascun lavoratore/lavoratrice, previo preavviso alla competente Direzione, nell'arco dell'anno

ABI



DIRCREDITO-FD



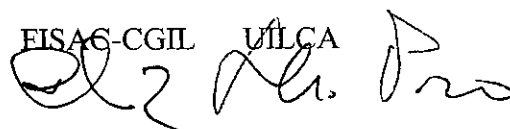
FALCRI



FIBA-CISL

EISAG-CGIL

UILCA



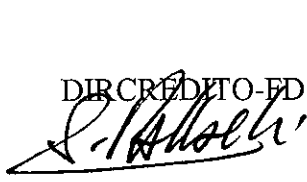
medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.

7. Al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di cui in allegato (all. n. 3) – non cumulabile con eventuali indennità di turno e indennità di cui al comma 3 dell'art. 92 – per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

ABI



DIRCREDITO-ED




FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 92 - Orario giornaliero

1. L'impresa ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro (di norma 7 ore e 30 minuti, salve le diverse previsioni di cui all'articolo che precede) in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici, secondo i seguenti nastri orari:

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori/lavoratrici;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13% di tutto il personale dipendente dall'impresa ed al 10% delle succursali (le eventuali frazioni di quest'ultima percentuale eccedenti lo 0,5 vengono arrotondate all'unità superiore con un minimo di una succursale per le imprese che ne abbiano almeno 5);
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2% per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle imprese.

2. Per le attività di cui all'art. 2 – sia che le medesime vengano espletate direttamente o tramite enti autonomi – il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

3. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18.15 ed entro le 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ai lavoratori/lavoratrici compete l'indennità giornaliera di cui all'allegato n. 3 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

4. Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni), ai lavoratori/lavoratrici compete la riduzione di un'ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di cui all'allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

ABI



DIRGREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



5. Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'impresa, ovvero del personale addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano espletate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.

6. Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 30% del personale medesimo; detta percentuale è aggiuntiva rispetto a quella del 13% prevista dal comma 1, 2° alinea.

7. Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui all'art. 94, comma 2, nn. da 2 a 6, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 93.

8. Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 2% di cui al comma 1, terzo alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 18% del personale dipendente dall'impresa.

9. Nei casi in cui un gruppo bancario intenda presidiare, tramite una o più imprese dello stesso, specifici segmenti di mercato o di attività (quali banche specializzate in: "canali" telefonici o telematici, "canali" sportelli presso ipermercati, centri commerciali, grandi magazzini), le predette percentuali possono essere calcolate sul personale e sulle succursali complessivi del gruppo medesimo ed il "risultato" utilizzato presso le predette imprese specializzate.

10. In tal caso la procedura di confronto di cui all'art. 19 si svolgerà, per questo specifico aspetto, presso la capogruppo.

ABI



DIRGREDITO-FID



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 93 - Turni



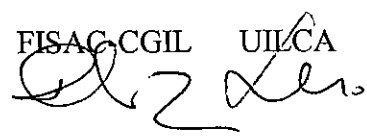

1. Per le attività appresso indicate l'impresa ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliera relativamente a:
  - a) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza;
  - b) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all'utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica);
  - c) servizi di guardiania (vigilanza e custodia);
  - d) gestione carte di credito e debito;
  
2. distribuzione dal lunedì al sabato nell'intero arco delle 24 ore:
  - a) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi;
  - b) sistemi di pagamento;
  
3. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:
  - a) autisti;
  - b) intermediazione mobiliare;
  - c) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a "fusi orari";
  - d) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.
  
4. distribuzione dal lunedì alla domenica fra le ore 6 e le ore 22:
  - a) banca telefonica.

2. Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard. Agli interessati - esclusi gli addetti ai servizi di guardiania -

ABI



DIRCREDITO-ED  FALCRI  FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA  

competete, oltre all'orario settimanale di 36 ore, l'indennità di turno di cui in allegato (all. n. 3) per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

3. Per gli addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard l'impresa potrà adottare - informandone preventivamente gli organismi sindacali - l'orario settimanale di 36 ore senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata in banca delle ore.

4. Ai lavoratori/lavoratrici di cui alla lett. d) del punto 3, viene riconosciuta una pausa di 30 minuti nella giornata, da fruire in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

5. Il lavoro domenicale nel caso di cui al punto 1, lett. d), il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. c) e d), nonché il lavoro notturno nel caso di cui al punto 4, possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

6. Al personale che effettua turni notturni compresi fra le ore 22 e le ore 6 spetta, inoltre, l'indennità di turno notturno indicato in allegato (all. n. 3) per ciascuna notte in cui li compia. Il lavoratore/lavoratrice deve fruire tra la fine di un turno e l'inizio del turno seguente di un intervallo di almeno 11 ore. L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

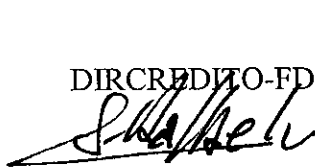
7. Esclusi gli addetti alle attività di cui alle lett. a) e c) del punto 1, prestazioni comprese per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 sono effettuate nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno.

8. L'eventuale effettuazione da parte dell'impresa di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo

ABI



DIRCREDITO-FD



FALGRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



previa intesa fra l'impresa stessa e gli organismi sindacali aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che ai fini della valutazione dello stato di salute dei lavoratori/lavoratrici addetti al lavoro notturno, che deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (art.14, d.lgs. n. 66 del 2003), si applicano le previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno" di cui all'art.1 del medesimo d.lgs. n. 66 del 2003.

ABI



DIRCREDITO-FI



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 94 - Orario di sportello

1. Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'impresa.

2. Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini;
2. mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.);
3. complessi industriali;
4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stand);
5. sportelli cambio;
6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali.

3. Presso le succursali di cui al comma 2, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

4. Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al comma 2 (esclusi i complessi industriali).

5. Presso le succursali situate in località turistiche, il lavoratore/lavoratrice non può essere utilizzato nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su 6 giorni per 6 ore al giorno, ovvero su 4 giorni per 9 ore al giorno.

6. Ai fini dell'apertura delle succursali nella giornata di sabato nelle località turistiche l'impresa informerà gli organismi sindacali aziendali e, a richiesta di questi ultimi, si procederà alla verifica della sussistenza del requisito di "località turistica" della piazza o della zona interessata.

7. Nelle succursali operanti presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, le articolazioni degli orari di apertura degli sportelli (durata di apertura e orari di entrata e di

ABI



DIRCREDITO-FD



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



uscita del personale interessato) tengono conto delle esigenze di servizio al pubblico delle predette strutture anche oltre il nastro orario extra standard e senza incidere sulla percentuale del 2% di cui all'art. 92, comma 1, 3° alinea. Al personale interessato il cui orario giornaliero termini oltre le ore 18.15, compete l'indennità di cui all'art. 92, comma 3.

8. Il lavoratore/lavoratrice può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) – la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

9. In caso di distribuzione settimanale "4 x 9", il personale può essere adibito allo sportello per un massimo di 8 ore giornaliere. In deroga al predetto limite, d'intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad esempio tempi necessari per le operazioni di chiusura) – la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 8 ore e 30 minuti giornalieri.

10. Fra il termine dell'adibizione allo sportello dell'interessato e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo, deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.


11. L'applicazione dei nuovi orari di sportello e qualsiasi altro motivo non possono rendere permanente – anziché eccezionale – la prestazione di lavoro straordinario.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono che:

- nei casi di distribuzioni di orario settimanale 6x6 e 4x9 del personale addetto alle succursali presso località turistiche,

ABI



DIRCREDITO-FID

EAICRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




nonché presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, non si applicano i nastri orari e le relative percentuali di cui all'art. 92 solo se trattasi di personale volontario;

- nell'ambito della facoltà aziendale di distribuire l'orario settimanale di lavoro secondo le articolazioni di cui all'alinea che precede, sarà data precedenza ai "volontari".

ABI



DIRCREDITO-VD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 95 - Intervallo

1. Il personale – tranne che nei giorni semifestivi – ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto al comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.

2. La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore, con intesa fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.

3. Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio – in particolare quelle connesse all'orario di sportello – l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

ABI

DIRCREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILSA

## Art. 96 - Orario multiperiodale

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

2. In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- nei periodi di "maggior lavoro" - che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

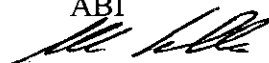
3. I lavoratori/lavoratrici interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

4. L'impresa deve comunicare ai lavoratori/lavoratrici con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'impresa d'intesa con l'interessato.

5. In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'impresa deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori/lavoratrici ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

6. In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2% di tutto il personale dipendente dall'impresa.

ABI



DIRCREDITO-FID



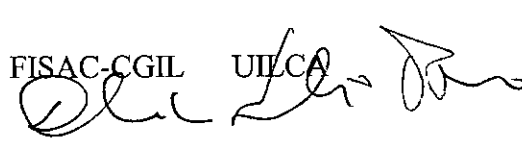
FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



7. L'impresa, ove possibile, dà la precedenza ai lavoratori/lavoratrici volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

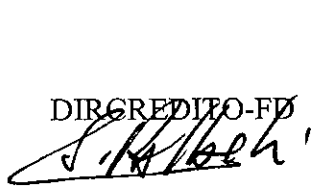
8. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore/lavoratrice viene corrisposto – per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento – un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'impresa, per il meccanismo della banca delle ore).

9. La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti anche in vigenza del presente contratto.

ABI



DIRGREDITO-FI



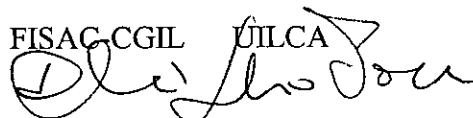
FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 97 - Banca delle ore - Lavoro straordinario

1. L'impresa ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore/lavoratrice nel limite massimo di 2 ore al giorno o di 10 ore settimanali.

2. FLESSIBILITÀ. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore nell'anno, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo che segue. Tale meccanismo opera - d'intesa fra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

3. Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore/lavoratrice, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.

4. LAVORO STRAORDINARIO. Oltre il limite di cui al comma 3, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore/lavoratrice.

5. Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario appresso indicato.

6. Comunque il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite massimo di 100 ore per anno solare: detto limite va osservato nei confronti di ciascun dipendente.

7. Il lavoro straordinario non può essere effettuato nel giorno di domenica, nei giorni festivi, ed in quello del sabato (ovvero di lunedì nei casi di distribuzione dell'orario settimanale dal martedì al sabato) salvo particolari ed eccezionali esigenze.

8. CRITERI DI RECUPERO. Nei primi 6 mesi

ABI

DIRCREDITO-FD. FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA

dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

9. Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'impresa, nei successivi 6 mesi, fisserà - previo accordo con il lavoratore - il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'impresa provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

10. Nei casi di prolungate assenze - quali malattie, infortuni, maternità, servizio militare - che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un congruo termine da concordare con l'impresa, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene riconosciuto, altresì, nei casi di cessazione del rapporto, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

11. Il lavoratore/lavoratrice può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

12. L'impresa deve comunicare mensilmente alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell'ambito di ogni singolo ufficio, servizio o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori/lavoratrici che hanno effettuato dette prestazioni.

13. E' in facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale, appositamente designato dalle predette

ABI



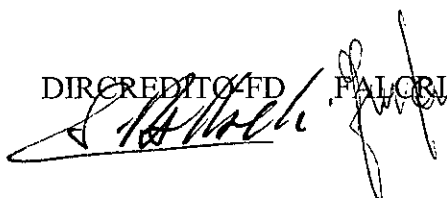
DIRCREDITO-FD

FALCRL

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici o a turno da ciascuna di esse, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo.

14. Le prestazioni di lavoro aggiuntive devono essere autorizzate, di volta in volta, dall'impresa e registrate nei modi prescritti dalla legge.

15. Il lavoro straordinario viene retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria ai fini di cui sopra con le seguenti maggiorazioni:

- 25% nei giorni feriali;
- 30% nel giorno di sabato (ovvero nel giorno di lunedì, nei casi in cui la settimana lavorativa è distribuita dal martedì al sabato);
- 55% di notte (fra le 22 e le ore 6);
- 65% di notte nei giorni destinati a riposo settimanale e nelle festività infrasettimanali.

16. La paga oraria viene calcolata dividendo il 90,66% di un dodicesimo dell'ammontare annuale delle seguenti competenze:




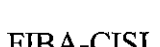

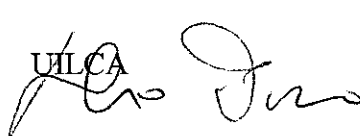
- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;
- 13<sup>a</sup> mensilità,

e ove spettino:

- il 100% dell'indennità per lavori svolti in locali sotterranei;
- il 100% dell'indennità di turno diurno;
- il 90,66% degli assegni mensili di anzianità (compresa la differenza annuale per le imprese già destinatarie del ccnl ACRI),

per un divisore fisso che si determina moltiplicando l'orario settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto.

ABI

  
 DIRCREDITO-FID
  FALCRI
  FIBA-CISL
  FISAC-CGIL
  UILCA

17. A far tempo dal 23 marzo 2001, ai fini dell'individuazione della paga oraria utile per il calcolo del compenso per lavoro straordinario, per il personale già destinatario del contratto nazionale ACRI 19 dicembre 1994 – limitatamente al personale in servizio al 1° novembre 1999 – vengono anche considerate, al 100%, l'indennità di reggenza e tutte le voci corrisposte per le mensilità eccedenti le dodici.

18. Il relativo compenso deve essere corrisposto nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.

19. Il lavoratore/lavoratrice può presentare eventuali reclami concernenti compensi per lavoro straordinario che devono essere presentati entro 12 mesi dalla data in cui avrebbe dovuto effettuarsi l'erogazione.

20. In considerazione della peculiare struttura delle imprese del settore articolate capillarmente sul territorio e avuto, altresì, riguardo alla circostanza che il presente articolo prevede, ai comma 12 e 13, la comunicazione mensile da effettuarsi da parte delle imprese alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici nonché la facoltà di un componente la rappresentanza sindacale del personale di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro aggiuntivo, le Parti fissano in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 66 del 2003 per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro – Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

#### NOTA A VERBALE

Le Parti nazionali ribadiscono la necessità di attenersi rigorosamente ai criteri di recupero previsti dal presente articolo e, a tal fine, ritengono imprescindibile la sussistenza dei seguenti fattori:

- adottare gli accorgimenti necessari affinché ciascun lavoratore/lavoratrice interessato conosca tempo per tempo (tendenzialmente con cadenza mensile), con la massima trasparenza, la propria situazione con riferimento al quantitativo di ore confluite in banca delle ore e ai relativi

ABI



DIRCREDITO FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA





- termini di scadenza per il recupero;
- porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini e alle condizioni contrattuali. A tal fine le imprese sollecitano la programmazione del recupero delle ore con cadenza anticipata rispetto al termine di fruizione di 24 mesi.

Le Parti si danno, infine, atto che il diritto alla fruizione dei permessi "a recupero" deve tenere conto, in particolari periodi dell'anno, degli standard di operatività.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

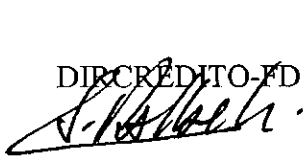
Le Parti stipulanti convengono sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario.

Laddove tale ricorso assumesse generalmente carattere di rilevante entità e continuità, in sede aziendale si darà luogo ad un apposito incontro nel corso dell'anno, su richiesta degli organismi sindacali aziendali, per un esame congiunto delle cause e per valutare gli interventi possibili in coerenza con il suddetto obiettivo.

ABI



DICREDITO-FD



FAL-CRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



Art. 98 - Riposo settimanale - Prestazioni in giorni  
festivi infrasettimanali e nelle semifestività

1. Al lavoratore/lavoratrice che presta lavoro nel giorno fissato per il riposo settimanale (domenica od altro giorno prestabilito) spetta un riposo compensativo in altra giornata della settimana secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

2. Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo viene effettuato di norma nelle ore antimeridiane del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso sottoindicato.

3. Il lavoro compiuto in giorno prestabilito per il riposo dà diritto – oltre al riposo compensativo – ad un compenso pari alla paga oraria calcolata come all'art. 97, maggiorata del 25% salvo per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale adibito a mansioni di commesso) quanto previsto dall'art. 100, comma 12.

4. Per ogni ora di prestazione effettuata nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale, al lavoratore/lavoratrice spetta un compenso pari al 20% della paga oraria.

5. Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore/lavoratrice può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione del compenso pari alla paga oraria, calcolato come all'art. 97, maggiorata del 30%.

6. Nei giorni semifestivi – fermo quant'altro previsto dal presente contratto in materia di orari di lavoro e di sportello – la prestazione di lavoro non può superare le 5 ore ad eccezione del personale di custodia e addetto alla guardiania diurna o notturna. Le prestazioni compiute oltre le 5 ore dal personale di custodia addetto alla guardiania diurna, dai guardiani notturni e dal personale adibito ai turni nei giorni semifestivi, vengono compensate con una indennità pari, per ciascuna ora prestata, alla paga oraria maggiorata del 30%.

ABI




DIRCREDITO-FD

FALCARI

FIBA-CISL

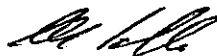
FISAC-CGIL

UILCA




7. Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

ABI



DIRCREDITO-FD



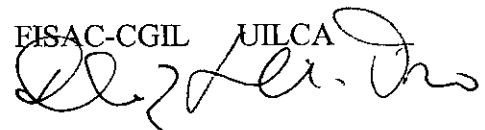
FEALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



## Art. 99 - Flessibilità individuali

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio l'impresa può accordare:

- al singolo lavoratore/lavoratrice, su sua richiesta, di spostare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata di 15 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita;

ovvero,

- ai lavoratori/lavoratrici, con esclusione di quelli indicati all'alinea che segue, una elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 30 minuti;
- ai lavoratori/lavoratrici a contatto diretto con il pubblico, di posticipare, in via non occasionale, il proprio orario di entrata fino a 30 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

2. Nei casi previsti dal presente articolo non si applicano i limiti percentuali stabiliti dal presente capitolo e le relative indennità.

ABI



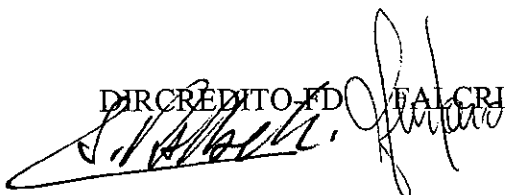
DIRCREDITO-FID

FALCRI

FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA



## Art. 100 - Ausiliari - Vigilanza e custodia

1. In deroga alle disposizioni che precedono in tema di orari di lavoro e relativi trattamenti indennitari, l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 1<sup>a</sup> area professionale, nonché del personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale viene normalmente ripartito in due periodi determinati dall'impresa in rapporto alle esigenze del servizio; tuttavia per speciali servizi, d'intesa con gli organismi sindacali aziendali, l'orario può essere suddiviso in tre periodi, nel quale caso spetta il rimborso delle spese tranviarie per il terzo periodo.

2. Tra la fine dell'ultimo periodo di lavoro e l'inizio del primo periodo del giorno successivo, devono intercorrere non meno di 12 ore.

3. Il comma che precede non riguarda il personale di custodia addetto alla guardiania diurna, i guardiani notturni e gli addetti alla conduzione di autoveicoli e motoveicoli.

4. Il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e i guardiani notturni – i quali osservano comunque l'orario di cui all'art. 91, comma 1 (fatte salve le riduzioni d'orario di cui all'art. 91, comma 2 e 6) – osserva un orario giornaliero massimo di ore 10.30.

5. Al personale inquadrato nella 1<sup>a</sup> area professionale, nonché al personale addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale, che sostituisce il guardiano notturno, oltre al riposo compensativo nella giornata successiva, è corrisposto uno speciale compenso nelle misure indicate in allegato (all. n. 3).

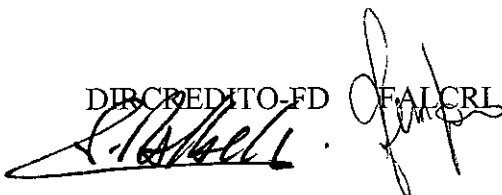
6. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza, a svolgere i servizi di pulizia ed accessori dei quali può essere incaricato il guardiano.

7. Per il sostituto del guardiano notturno, la durata dell'orario di lavoro è regolata dalle stesse norme previste per il guardiano sostituito.

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRL

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



8. In caso di semplice pernottamento in aggiunta al normale lavoro diurno – entro il limite delle ore 8.30 per notte – spetta il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

9. Il personale addetto a mansioni operaie è, di norma, escluso dai predetti servizi.

10. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale, 1° livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso) possono anche essere adibiti a turno alla custodia diurna nei locali dell'impresa.

11. Al predetto personale adibito a turno alla custodia diurna nella giornata di sabato – ovvero di lunedì, nei casi in cui l'orario settimanale sia distribuito dal martedì al sabato – è corrisposto, per tale servizio, che non può durare per più di ore 8.30, il compenso indicato in allegato (all. n. 3).

12. Il predetto personale adibito a turno alla vigilanza diurna nei locali dell'impresa in giornata destinata a riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo in altro giorno lavorativo della settimana successiva, con diritto ad un compenso pari al 30% della paga oraria, calcolata come all'art. 97.

13. Il medesimo personale può anche venir adibito al servizio di vigilanza notturna o di pernottamento nei locali dell'impresa in provvisoria sostituzione del personale adibito al servizio stesso, nei casi di assenza per riposo settimanale, ferie, malattia, servizio militare, limitatamente, in questi due ultimi casi, ai primi 3 mesi di assenza.

14. Nel caso di vigilanza notturna (escluso, quindi, il pernottamento) non è ammessa la prestazione del lavoro diurno nella giornata lavorativa successiva da parte dei suddetti lavoratori/lavoratrici.

15. I servizi di pernottamento e di vigilanza notturna prestati dai medesimi lavoratori/lavoratrici in base ai precedenti comma non devono in nessun caso superare le ore 8.30 per notte.

16. Per detti servizi vengono corrisposti per ciascuna notte i compensi indicati in allegato (all. n. 3).

ABI



DIRCREDITO-ED



ITALCRI



FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA




17. Il sostituto del guardiano notturno è tenuto, durante il servizio di vigilanza (escluso, quindi, il caso di solo pernottamento), a svolgere il servizio di pulizia del quale sia incaricato il guardiano sostituito.

ABI

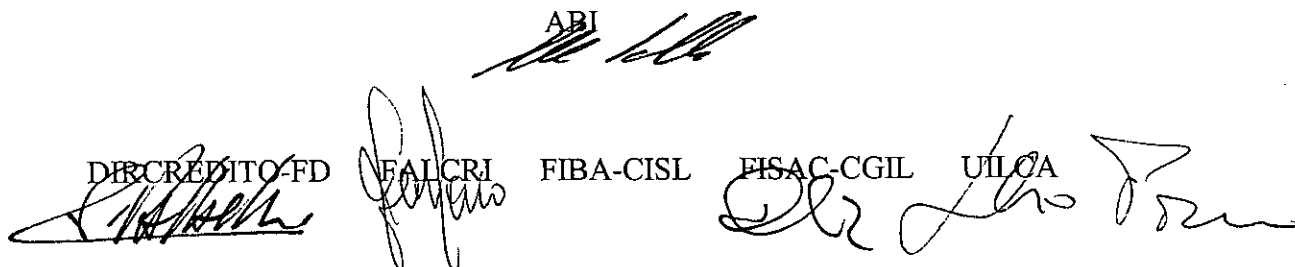
DECRETO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top center is a signature for ABI. Below it, there are five signatures corresponding to the labels: DECRETO-FD, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, and UILCA. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized manner.

## Art. 101 - Automatismi

In materia di automatismi continuano a trovare applicazione le normative contenute nei ccnl del 19 dicembre 1994 (artt. da 117 a 121 ABI e artt. 10, 12 e 14 ACRI) e le eventuali previsioni aziendali a suo tempo opzionate.

ABI



DIRCREDITO-ED



FALGRB



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## Art. 102 - Trasferimenti

1. Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, può essere disposto dall'impresa solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento l'impresa terrà conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato.

2. Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per la piazza (per il comune) di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore ai 30 km.

3. Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

4. La disposizione di cui al comma 3 non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 km. e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali comunque denominate.

5. Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza, il lavoratore/lavoratrice trasferito ha diritto al rimborso delle spese e al pagamento delle indennità di seguito indicate:

1. - Al lavoratore/lavoratrice che non abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come previsto alla lett. a) dell'art. 61;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

ABI

DIRCREDITO-ED

FALCRL

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 3 giorni.

2. – Al lavoratore/lavoratrice che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali abbia l'obbligo degli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio per sè e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio, come lett. a) dell'art. 61;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) la diaria nella misura prevista nell'allegato n. 7 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella nuova residenza con un minimo di 15 giorni ed un massimo normalmente di 30 giorni, più tante diarie – nella misura del 60% – quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

6. Al lavoratore/lavoratrice trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che l'interessato pagherà in quella nuova.

7. Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per 5 anni ed il relativo ammontare viene ridotto pro quota a partire dal terzo anno di sistemazione nella nuova residenza.

8. Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del dipendente e può essere soggetto a revisione – o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito –

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

9. Il preventivo delle spese deve essere approvato dalla Direzione. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata alla Direzione, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

10. L'impresa potrà applicare, in sostituzione del meccanismo del "contributo alloggio" di cui sopra, la disciplina della fornitura dell'alloggio prevista dall'art. 79.





11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto ai sensi delle lett. a), b), c) e f) dell'art. 68 mentre il lavoratore/lavoratrice è addetto a succursale esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'impresa provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito dal presente articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro 2 anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro 6 mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento, o nella località in cui ha avuto luogo l'assunzione.

12. Detta disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore/lavoratrice, nei riguardi dei familiari superstiti già conviventi e a carico secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari, con facoltà per gli interessati – fermo che in ogni caso il rimborso spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località – di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma 11, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

13. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione nei casi di rientro dell'interessato nella piazza d'origine.

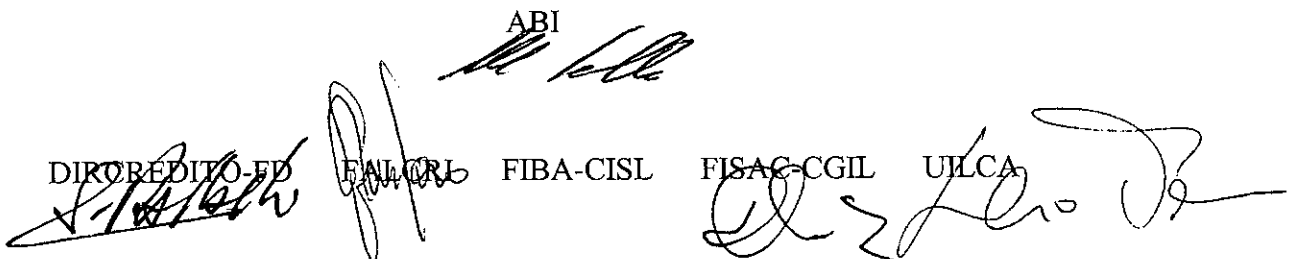
14. L'impresa non fa luogo a rimborso di alcuna spesa o perdita, né al pagamento di diarie, quando il trasferimento avvenga in accoglimento di domanda del lavoratore/lavoratrice. Tuttavia, nel caso di comprovate necessità del

ABI

  
 DIRCREDITO-ED 
 FIALCRO 
 FIBA-CISL
 FISAC-CGIL
 UILCA 

lavoratore/lavoratrice, l'impresa provvede al rimborso totale o parziale delle spese effettivamente sostenute.

ABI  
DIRCREDITO-ED  
ENALCRL  
FIBA-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA


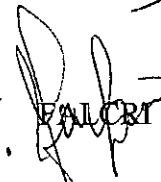
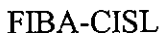
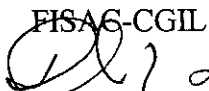
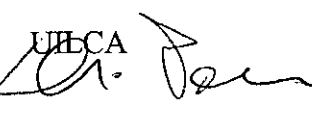
The image shows a row of handwritten signatures corresponding to the printed names of the organizations listed above. From left to right, there are five distinct signatures: one for DIRCREDITO-ED, one for ENALCRL, one for FIBA-CISL, one for FISAC-CGIL, and one for UILCA. The signature for ABI is also present but is a separate, smaller mark above the main row.

## Allegato n. 1

## ELENCO DELLE IMPRESE CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO\*

CASSA DI RISPARMIO DI ALESSANDRIA	ALESSANDRIA
BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA	ALTAMURA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ANAGNI	ANAGNI
ESALEASING	ANCONA
FOCUS GESTIONI SGR	ANCONA
BANCA POPOLARE DI APRILIA	APRILIA
BANCA POPOLARE DELL'ETRURIA E DEL LAZIO	AREZZO
ETRURIA IMMOBILI E SERVIZI	AREZZO
ETRURIA INFORMATICA	AREZZO
MECENATE	AREZZO
MINERVA	AREZZO
CASSA DI RISPARMIO DI ASCOLI PICENO	ASCOLI PICENO
FORTIS BANK - SUCCURSALE IN ITALIA	ASSAGO
CITCO BANK NEDERLAND N.V. FILIALE IN ITALIA	ASSAGO (MILANOFIORI)
CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	ASTI
BANCA DELLA CAMPANIA	AVELLINO
BANCA MERIDIANA	BARI
BANCA POPOLARE DI BARI	BARI
ISTITUTO FINANZIARIO REGIONALE PUGLIESE - FINPUGLIA	BARI
POPOLARE BARI SERVIZI FINANZIARI SIM	BARI
BANCA MEDIOLANUM	BASIGLIO
ALETTI INVEST SIM	BERGAMO
BANCA 24-7	BERGAMO
BANCA DEL GOTTARDO ITALIA SPA	BERGAMO
BANCA DI BERGAMO	BERGAMO
BANCHE POPOLARI UNITE SOCIETA' COOPERATIVA PER AZIONI	BERGAMO
BANCA POPOLARE DI BERGAMO	BERGAMO
BPU LEASING	BERGAMO
CREDITO BERGAMASCO	BERGAMO

\* Il presente elenco è aggiornato al 13 dicembre 2005.


  
 DIRCREDITO-FIDUCIARI  FALCRI  FIBA-CISL  FISAG-CGIL  UILCA

BANCA SELLA	BIELLA
BC FINANZIARIA	BIELLA
BIELLA LEASING	BIELLA
CASSA DI RISPARMIO DI BIELLA E VERCELLI	BIELLA
FIDUCIARIA SELLA SIMPA	BIELLA
FINANZIARIA BANSEL	BIELLA
INSEL	BIELLA
SECURSEL SRL	BIELLA
SELBAN	BIELLA
SELLA CONSULT S.I.M.P.A.	BIELLA
SELLA CORPORATE FINANCE	BIELLA
SELLA SOUTH HOLDING	BIELLA
BANCO EMILIANO ROMAGNOLO	BOLOGNA
CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA	BOLOGNA
COOPERLEASING	BOLOGNA
FINANZIARIA BOLOGNA METROPOLITANA	BOLOGNA
NEOS BANCA SPA	BOLOGNA
NETTUNO FIDUCIARIA	BOLOGNA
SANPAOLO IMI FONDI CHIUSI SOCIETA' DI	
GESTIONE DEL RISPARMIO	BOLOGNA
SANPAOLO IMI PRIVATE EQUITY	BOLOGNA
UNICREDIT BANCA	BOLOGNA
UNIPOL BANCA	BOLOGNA
UNIPOL MERCHANT - BANCA PER LE IMPRESE	BOLOGNA
UNIPOL SGR	BOLOGNA
BERGER S.P.A.	BOLZANO
BANCA POPOLARE DELL'ALTO ADIGE	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BOLZANO	BOLZANO
CASSA DI RISPARMIO DI BRA	BRA
BANCA DI VALLE CAMONICA	BRENO
BANCA LOMBARDA PRIVATE INVESTMENT	BRESCIA
BANCA DELL'ARTIGIANATO E DELL'INDUSTRIA	BRESCIA
BANCO DI BRESCIA SAN PAOLO CAB	BRESCIA
BIPOP CARIRE	BRESCIA
BANCA LOMBARDA E PIEMONTESE	BRESCIA
CAPITALGEST ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	BRESCIA
CAPITALGEST SGR	BRESCIA
FINECO LEASING	BRESCIA
LOMBARDA SISTEMI E SERVIZI	BRESCIA
SBS LEASING	BRESCIA

ABI

DIRCREDITO-FI

FIMCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

SIFRU GESTIONI FIDUCIARIE SIM	BRESCIA
BANCA CIS	CAGLIARI
CONSORZIO PER L'ASSISTENZA ALLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE	CAGLIARI
SOCIETA' FINANZIARIA INDUSTRIALE RINASCITA SARDEGNA S.F.I.R.S.	CAGLIARI
FINMOLISE - FINANZIARIA REGIONALE PER LO SVILUPPO DEL MOLISE	CAMPOBASSO
CASSA DI RISPARMIO DI CARRARA	CARRARA
FARBANCA	CASALECCHIO DI RENO
BANCA POPOLARE DEL CASSINATE	CASSINO
BANCA STABIESE	CASTELLAMMARE DI STABIA
FINCALABRA SPA	CATANZARO
CASSA DI RISPARMIO DI CENTO	CENTO
MONZA E BRIANZA LEASING	CESANO MADERNO
CASSA DI RISPARMIO DI CESENA	CESENA
UNIBANCA	CESENA
BANCO DI CREDITO P. AZZOAGLIO	CEVA
CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI CHIETI	CHIETI SCALO
CASSA DI RISPARMIO DI CITTA' DI CASTELLO	CITTA' DI CASTELLO
BANCA DI CIVIDALE S.P.A.	CIVIDALE DEL FRIULI
BANCA POPOLARE DI CIVIDALE	CIVIDALE DEL FRIULI
CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA	CIVITAVECCHIA
CEDACRI SPA	COLLECCHIO
UNICREDIT PRODUZIONI ACCENTRATE SPA	COLOGNO MONZESE
PERSEO FINANCE	CONEGLIANO
TREVI FINANCE	CONEGLIANO
TREVI FINANCE N. 2	CONEGLIANO
TREVI FINANCE N. 3	CONEGLIANO
BANCA POPOLARE DI CORTONA	CORTONA
BANCA CARIME	COSENZA
BANCA POPOLARE DI CREMA	CREMA
BANCA POPOLARE DI CREMONA	CREMONA
BANCA POPOLARE DI CROTONE	CROTONE
SOCIETA ITALIANA LEASING E FINANZIAMENTI SPA	CUNEO
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA	DESIO
BANCA AGRICOLA COMMERCIALE DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO	DOGANA REPUBBLICA S. MARINO
CASSA DI RISPARMIO DI FABRIANO E CUPRAMONTANA	FABRIANO

ABI

DIRCREDITO FD

FALCRI




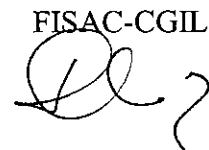

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

BANCA DI ROMAGNA	FAENZA
CARIFANO - CASSA DI RISPARMIO DI FANO	FANO
CASSA DI RISPARMIO DI FERMO	FERMO
CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA	FERRARA
BANCA CR FIRENZE	FIRENZE
BANCA FEDERICO DEL VECCHIO	FIRENZE
BANCA IFIGEST SPA	FIRENZE
BANCA TOSCANA	FIRENZE
BANCO DESIO TOSCANA	FIRENZE
CENTRO LEASING	FIRENZE
ETRURIA LEASING	FIRENZE
FINDOMESTIC BANCA	FIRENZE
FINDOMESTIC LEASING	FIRENZE
GRIFOGEST SGR	FIRENZE
MERCANTILE LEASING	FIRENZE
MPS BANCA PER L'IMPRESA	FIRENZE
MPS VENTURE SGR	FIRENZE
BANCA DEL MONTE DI FOGGIA	FOGGIA
CASSA DI RISPARMIO DI FOLIGNO	FOLIGNO
BANCA POPOLARE DI FONDI	FONDI
CASSA DEI RISPARMI DI FORLI'	FORLI'
CASSA DI RISPARMIO DI FOSSANO	FOSSANO
BANCA DELLA CIOCIARIA	FROSINONE
ARGO FINANCE ONE	GENOVA
BANCO DI SAN GIORGIO SPA	GENOVA
BANCA PASSADORE & C.	GENOVA
BANCA CARIGE - CASSA DI RISPARMIO DI GENOVA E IMPERIA	GENOVA
CARIGE ASSET MANAGEMENT SGR	GENOVA
FINANZIARIA LIGURE PER LO SVILUPPO ECONOMICO - FILSE	GENOVA
PRIAMAR FINANCE	GENOVA
BANCA DI IMOLA	IMOLA
BANCA DELLE MARCHE	JESI
BANCA POPOLARE DI ANCONA	JESI
S.E.DA. - SOCIETA' ELABORAZIONE DATI	JESI
SE.BA.	JESI
CASSA DI RISPARMIO DELLA SPEZIA	LA SPEZIA
BANCA POPOLARE DI LAJATICO S.C.P.A.	LAJATICO
BANCA POPOLARE DI LANCIANO E SULMONA	LANCIANO

ABI

DIRCREDITO-ED    FAUCRI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    UILGA

CARISPAQ - CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DELL'AQUILA	L'AQUILA
BANCA ARDITI GALATI	LECCE
MPS BANCA PERSONALE	LECCE
BANCA POPOLARE PROVINCIALE LECCHESE	LECCO
BANCA DI LEGNANO	LEGNANO
BANCA POPOLARE SANT'ANGELO	LICATA
CASSA DI RISPARMI DI LIVORNO	LIVORNO
BANCA POPOLARE ITALIANA - BANCA POPOLARE DI LODI	LODI
BIPIELLE FONDI IMMOBILIARI SGR	LODI
BIPIELLE SOCIETA' DI GESTIONE DEL CREDITO	LODI
BIPIELLE INVESTIMENTI	LODI
BIPITALIA ALTERNATIVE SGR	LODI
BIPIELLE INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGY	LODI
TIEPOLO FINANCE	LODI
CARILLO - CASSA DI RISPARMIO DI LORETO	LORETO
BANCA DEL MONTE DI LUCCA	LUCCA
BANCO DI LUCCA	LUCCA
BIPITALIA DUCATO	LUCCA
CASSA DI RISPARMIO DI LUCCA	LUCCA
RETI BANCARIE	LUCCA
AGRISVILUPPO	MANTOVA
BANCA AGRICOLA MANTOVANA	MANTOVA
BANCA POPOLARE DI MANTOVA	MANTOVA
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO S. BARNABA DI MARINO - ROMA	MARINO
BANCA POPOLARE DI MAROSTICA	MAROSTICA
BANCA POPOLARE DEL MATERANO	MATERA
BANCA POPOLARE PUGLIESE	MATINO
BPP SVILUPPO FINANZIAMENTI E SERVIZI	MATINO
ALETTI FIDUCIARIA <sup>1</sup>	MILANO
ABAXBANK SPA	MILANO
ABC INTERNATIONAL BANK	MILANO
ABN AMRO BANK N.V. - SEDE IN ITALIA	MILANO
AKROS CASA (IN LIQUIDAZIONE)	MILANO
AKROS HFR ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
ALBERTINI SYZ CORPORATE FINANCE	MILANO

<sup>1</sup> Con decorrenza 21 dicembre 2005.

ABI

DIRCREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

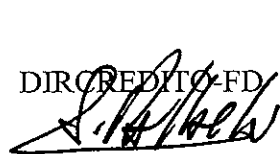
UILCA

ALBERTINI SYZ INVESTIMENTI ALTERNATIVI SGR	MILANO
ALETTI & C. BANCA DI INVESTIMENTO MOBILIARE S.P.A.	MILANO
ALETTI GESTIELLE ALTERNATIVE SGR	MILANO
ALETTI GESTIELLE SGR	MILANO
ALETTI MERCHANT	MILANO
ALETTI PRIVATE EQUITY SGR	MILANO
AMERICAN EXPRESS BANK LTD - UFFICIO DI RAPPRESENTANZA	MILANO
ANIMA SGR	MILANO
ANTONVENETA ABN AMRO BANK	MILANO
ANTONVENETA ABN AMRO SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
APERTA SGR	MILANO
ARCA	MILANO
ASSOCIAZIONE NAZIONALE BANCHE PRIVATE	MILANO
BANCA CABOTO	MILANO
B.P.VI FONDI SGR	MILANO
BANCA ALBERTINI SYZ & C.	MILANO
BANCA CESARE PONTI	MILANO
BANCA DELLA NUOVA TERRA	MILANO
BANCA SARA BANCA DELLA RETE	MILANO
BANCA EUROMOBILIARE	MILANO
BANCA D'INTERMEDIAZIONE MOBILIARE IMI (BANCA IMI)	MILANO
BANCA INTESA	MILANO
BANCA ITALEASE	MILANO
BANCA KBL FUMAGALLI SOLDAN	MILANO
BANCA LEONARDO	MILANO
BANCA PROFILO	MILANO
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A. - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANCO DO BRASIL S.A. - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANK OF AMERICA NATIONAL ASSOCIATION - FILIALE IN ITALIA	MILANO
BANK OF CHINA - FILIALE DI MILANO	MILANO
BARCLAYS BANK PLC - SEDE IN ITALIA	MILANO
BAYERISCHE LANDESBANK	MILANO
BIPIEMME GESTIONI SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
BIPIEMME PRIVATE BANKING SIM	MILANO

ABI



DIRCREDITO-FD



FALCRI



FIBA-CISL

FISAC-CGIL

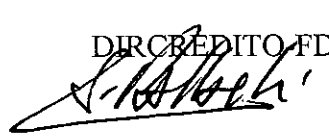

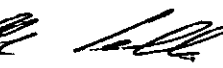

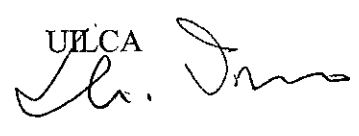
UILCA



BIPIEMME REAL ESTATE SGR	MILANO
BIPITALIA GESTIONI SGR	MILANO
BANCA MB	MILANO
BNL EUROSECURITIES SIM (IN LIQUIDAZIONE)	MILANO
BNL FONDI IMMOBILIARI SGR	MILANO
BNL GESTIONI SGR	MILANO
BNP PARIBAS - SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA	MILANO
BPM PRIVATE EQUITY SGR	MILANO
BPU PRUMERICA SGR	MILANO
BPU SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
BANCA REGIONALE EUROPEA	MILANO
BANCA POPOLARE DI MILANO - SOCIETA COOPERATIVA A RESPONSABILITA LIMITATA	MILANO
CALYON, CORPORATE AND INVESTMENT BANK	MILANO
CARTASI	MILANO
CASSA LOMBARDA	MILANO
CASTELLO GESTIONE CREDITI S.R.L. <sup>2</sup>	MILANO
CENTROBANCA - BANCA DI CREDITO FINANZIARIO E MOBILIARE	MILANO
CENTROBANCA SVILUPPO IMPRESA SGR	MILANO
CENTROSIEL SPA	MILANO
CENTROSIM - SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE DELLE BANCHE POPOLARI ITALIANE	MILANO
CITIBANK NATIONAL ASSOCIATION - SEDE IN ITALIA	MILANO
CITIBANK INTERNATIONAL PLC. SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
CITICORP FINANZIARIA - CITIFIN	MILANO
UNICREDIT CLARIMA BANCA	MILANO
CORTAL CONSORS - SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
CREDIT SUISSE	MILANO
CREDIT SUISSE (ITALY)	MILANO
CREDITO ARTIGIANO	MILANO
CREDITRAS PREVIDENZA SOCIETA' PER AZIONI DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	MILANO
DEUTSCHE ASSET MANAGEMENT ITALY	MILANO
DEUTSCHE ASSET MANAGEMENT SIM	MILANO
DEUTSCHE BANK	MILANO

<sup>2</sup> Con decorrenza 21 dicembre 2005.


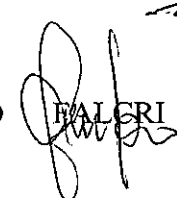
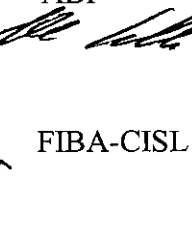

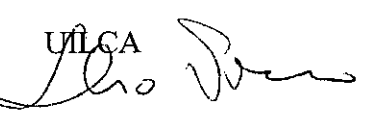
ABI

DIRCREDITO FD    FALCRI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    UILCA

DEUTSCHE BANK CAPITAL MARKETS	MILANO
- DEUTSCHE BANK FONDIMMOBILIARI SGR	MILANO
DEUTSCHE BANK MUTUI	MILANO
DEUTSCHE BANK SIM	MILANO
DRESDNER BANK A.G. - SEDE IN ITALIA	MILANO
DWS ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
DWS INVESTMENTS ITALY SGR	MILANO
EUROMOBILIARE ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
EUROMOBILIARE SIM	MILANO
EURONORD HOLDING	MILANO
FINANZA E FUTURO BANCA SOCIETA PER AZIONI	MILANO
FARMAFACTORING	MILANO
FIDITALIA	MILANO
FIDUCIARIA SANT'ANDREA	MILANO
FINANZATTIVA SIM	MILANO
FINECOGROUP	MILANO
FINECO INVESTIMENTI ALTERNATIVI SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
FINECO MUTUI	MILANO
FINLOMBARDA	MILANO
FINANZA SUD SIM SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE PER AZIONI	MILANO
GENERAL ELECTRIC CAPITAL BANK S.A.	MILANO
GESTNORD FONDI SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	MILANO
GOLDMAN SACHS SIM	MILANO
HSBC BANK PLC SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
HYPO REAL ESTATE BANK INTERNATIONAL	MILANO
BAYERISCHE HYPO-UND VEREINSBANK - FILIALE IN ITALIA	MILANO
INTERNATIONAL FACTORS ITALIA - IFITALIA	MILANO
INTERBANCA GESTIONE INVESTIMENTI SGR	MILANO
INTERMONTE SIM	MILANO
INTESA GESTIONE CREDITI	MILANO
INTESA HOLDING ASSET MANAGEMENT	MILANO
INTESA LEASING	MILANO
BANCA INTESA MEDIOCREDITO	MILANO
INTESA MEDIOFACTORING	MILANO
INTESA PREVIDENZA - SOCIETA' DI	MILANO

ABI

INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	
BANCA INTESA PRIVATE BANKING	MILANO
INTESA TRADE SIM	MILANO
INTRA PRIVATE BANK S.P.A.	MILANO
INVESTIMENTI PICCOLE IMPRESE	MILANO
ISTITUTO CENTRALE DELLE BANCHE POPOLARI ITALIANE	MILANO
ITACA SERVICE	MILANO
ITALEASE FACTORIT	MILANO
ITALEASE FINANCE	MILANO
ITALEASE GESTIONE BENI	MILANO
ITALEASE NETWORK	MILANO
IW BANK	MILANO
INTERBANCA	MILANO
JPMORGAN CHASE BANK, NATIONAL ASSOCIATION	MILANO
JULIUS BAER CREVAL PRIVATE BANKING	MILANO
LEONARDO SGR	MILANO
LINEA	MILANO
LOCAFIT - LOCAZIONE MACCHINARI INDUSTRIALI	MILANO
LOCAT	MILANO
MC GESTIONI SGR	MILANO
MELIORBANCA	MILANO
MELIORCONSULTING	MILANO
MONTE TITOLI	MILANO
MONTE PASCHI ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
MPS ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
NEW PRESTITEMPO	MILANO
NEXTRA ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	MILANO
NEXTRA INVESTMENT MANAGEMENT SGR	MILANO
NOVARA INVEST SIM	MILANO
OPTIMA SPA - SGR	MILANO
PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT S.G.R.P.A.	MILANO
PIONEER ALTERNATIVE INVESTMENT MANAGEMENT SGRPA	MILANO
PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT SPA	MILANO
PROFILO REAL ESTATE SGR	MILANO
RASBANK	MILANO
RASFIN SIM	MILANO
S+R INVESTIMENTI E GESTIONI - SGR	MILANO
SANPAOLO IMI ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO

ABI

DIRCREDITO-ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

SANPAOLO LEASINT SPA - SOCIETA' DI LEASING INTERNAZIONALE	MILANO
SELLA CAPITAL MANAGEMENT SGR	MILANO
SOCIETA' INTERBANCARIA PER L'AUTOMAZIONE - SIA	MILANO
S.I.RE.F. - SOCIETA' ITALIANA DI REVISIONE E FIDUCIARIA	MILANO
SOCIETA PER I SERVIZI BANCARI - SSB SPA	MILANO
SOCIETE GENERALE - SEDE IN ITALIA	MILANO
STATE STREET BANK GMBH	MILANO
SYSTEMA ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
SANPAOLO IMI INSTITUTIONAL ASSET MANAGEMENT SGR	MILANO
TAMLEASING	MILANO
THE BANK OF TOKYO-MITSUBISHI, LTD - FILIALE IN ITALIA	MILANO
THE ROYAL BANK OF SCOTLAND - SUCCURSALE IN ITALIA	MILANO
TLX	MILANO
UBS (ITALIA) S.P.A.	MILANO
UBS FIDUCIARIA	MILANO
UNICO LEASING	MILANO
UNICREDITO ITALIANO	MILANO
UNICREDIT AUDIT	MILANO
UNICREDIT BANCA MOBILIARE	MILANO
UNICREDIT BANCA PER LA CASA	MILANO
UNICREDIT FACTORING	MILANO
UNICREDIT REAL ESTATE	MILANO
UNICREDIT SERVIZI INFORMATIVI	MILANO
VALORA	MILANO
WE@SERVICE	MILANO
WESTLB AG	MILANO
UNICREDIT XELION BANCA	MILANO
CASSA DI RISPARMIO DI MIRANDOLA	MIRANDOLA
BANCA MODENESE	MODENA
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA	MODENA
CLARIS FACTOR	MONTEBELLUNA
VENETO BANCA	MONTEBELLUNA
BANCA COOPERATIVA CATTOLICA	MONTEFIASCONE
BANCA POPOLARE DI MONZA E BRIANZA SPA	MONZA
BANCA POPOLARE VALCONCA	MORCIANO DI ROMAGNA

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

BANCA PROMOS	NAPOLI
BANCA POPOLARE DI SVILUPPO S.C.P.A. A R.L.	NAPOLI
COMMERCIO E FINANZA - LEASING E FACTORING	NAPOLI
ISTITUTO PER LO SVILUPPO ECONOMICO DELL'ITALIA MERIDIONALE - ISVEIMER (IN LIQUIDAZIONE)	NAPOLI
SOCIETA' PER LA GESTIONE DI ATTIVITA' - S.G.A.	NAPOLI
SANPAOLO BANCO DI NAPOLI	NAPOLI
BANCA POPOLARE DI NOVARA	NOVARA
CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO	ORVIETO
ANTENORE FINANCE - SOCIETA DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
BANCA ANTONIANA - POPOLARE VENETA	PADOVA
CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO	PADOVA
GIOTTO FINANCE - SOCIETA' DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
GIOTTO FINANCE 2	PADOVA
SEC SERVIZI	PADOVA
THEANO FINANCE - SOCIETA DI CARTOLARIZZAZIONE	PADOVA
BANCA DI PALERMO	PALERMO
BANCA NUOVA	PALERMO
BANCO DI SICILIA	PALERMO
CREDITO SICILIANO	PALERMO
IRFIS - MEDIOCREDITO DELLA SICILIA	PALERMO
QUADRIFOGLIO	PARABITA
BANCA MONTE PARMA	PARMA
CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA	PARMA
MEDIOSYSTEM	PERUGIA
BANCA POPOLARE DELL'ADRIATICO SPA	PESARO
BANCA CARIFE SPA	PESCARA
S.I.M.A.	PESCARA
BANCA FARNESE	PIACENZA
BANCA DI PIACENZA	PIACENZA
BIPIELLE LEASING	PISA
CASSA DI RISPARMIO DI PISA	PISA
TIRRENA PROFESSIONAL FACTOR (IN LIQUIDAZIONE)	PISA
CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E PESCIA	PISTOIA
BANCA POPOLARE FRIULADRIA	PORDENONE
CARIPRATO - CASSA DI RISPARMIO DI PRATO	PRATO

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA	RAGUSA
BANCA POPOLARE DI RAVENNA	RAVENNA
CASSA DI RISPARMIO DI RAVENNA	RAVENNA
ARIOSTO SRL	REGGIO EMILIA
CREDEM LEASING	REGGIO EMILIA
CREDEM PRIVATE EQUITY SGR	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO HOLDING	REGGIO EMILIA
CREDITO EMILIANO S.P.A.	REGGIO EMILIA
FINECOBANK BANCA FINECO	REGGIO EMILIA
CASSA DI RISPARMIO DI RIETI	RIETI
CASSA DI RISPARMIO DI RIMINI - CARIM	RIMINI
AGENZIA SVILUPPO LAZIO	ROMA
ARAB BANK PLC - FILIALE IN ITALIA	ROMA
ARTIGIANCASSA - CASSA PER IL CREDITO ALLE IMPRESE ARTIGIANE	ROMA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE BANCHE POPOLARI	ROMA
BANK INSINGER DE BEAUFORT N.V.	ROMA
BANCA AGRILEASING	ROMA
BANCA DEL FUCINO	ROMA
BANCA DI ROMA	ROMA
BANCA FIDEURAM	ROMA
BANCA FINNAT EURAMERICA	ROMA
BANCA NAZIONALE DEL LAVORO	ROMA
BANCO DESIO LAZIO	ROMA
BANK SEPAH - FILIALE IN ITALIA	ROMA
BNL FINANCE	ROMA
BNL PARTECIPAZIONI	ROMA
BANCA POPOLARE DI ROMA	ROMA
BANCA PER LA FINANZA ALLE OPERE PUBBLICHE E ALLE INFRASTRUTTURE - BANCA OPI	ROMA
CAPITALIA	ROMA
CAPITALIA INFORMATICA	ROMA
CAPITALIA LEASING & FACTORING	ROMA
CAPITALIA SERVICE J.V.	ROMA
CASSA DI COMPENSAZIONE E GARANZIA	ROMA
COFIRI	ROMA
COFIRI SIM	ROMA
CREAIMPRESA	ROMA
CREDIFARMA	ROMA
CREDITO FONDIARIO E INDUSTRIALE - FONSPA	ROMA

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

DCC - DEXIA CREDIOP	ROMA
DELTABANCA SPA	ROMA
DEXIA CREDIOP S.P.A.	ROMA
EFIBANCA	ROMA
ENTASI	ROMA
EUROPROGETTI & FINANZA	ROMA
EUROFINANCE 2000	ROMA
FERCREDIT - SERVIZI FINANZIARI	ROMA
FIDEURAM INVESTIMENTI - SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
FONDI IMMOBILIARI ITALIANI - SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
FINECO ASSET MANAGEMENT SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
FINNAT FIDUCIARIA	ROMA
G.I.PROFIDI SIM	ROMA
GMAC - GENERAL MOTORS ACCEPTANCE CORPORATION ITALIA	ROMA
ISTITUTO BANCARIO DEL LAVORO	ROMA
IMI INVESTIMENTI	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (5)	ROMA
INTERNATIONAL CREDIT RECOVERY (6)	ROMA
INVESTIRE IMMOBILIARE - SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
ISTITUTO PER IL CREDITO SPORTIVO	ROMA
ITALFONDIARIO	ROMA
MCC	ROMA
MCC-SOFIPA SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	ROMA
PATRIMONIO DELLO STATO	ROMA
ROMAFIDES FIDUCIARIA E SERVIZI	ROMA
ROMA SERVIZI INFORMATICI	ROMA
SANPAOLO INVEST SOCIETA DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	ROMA
SIMEST	ROMA
UBAE - ARAB ITALIAN BANK	ROMA
CREDEMFACTOR	RUBIERA
BANCA DI SCONTO E CONTI CORRENTI DI S. MARIA CAPUA VETERE	S. MARIA CAPUA VETERE
FINAOSTA - FINANZIARIA REGIONALE VALLE D'AOSTA	SAINT CHRISTOPHE
CASSA DI RISPARMIO DI SALUZZO	SALUZZO

ABI



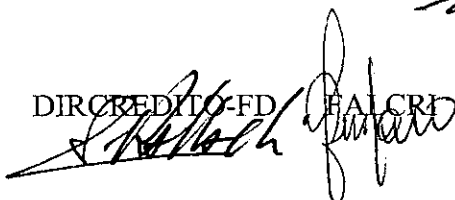
DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL





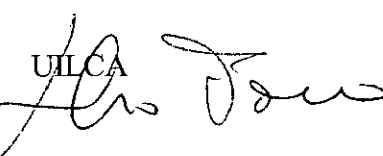
FISAC-CGIL

UILCA



BANCA POPOLARE DI SAN FELICE SUL PANARO - SOCIETA' COOPERATIVA PER AZIONI	SAN FELICE SUL PANARO
HELP PHONE	SAN GIOVANNI AL NATISONE
CREDITO VERONESE	SAN GIOVANNI LUPATOTO
CSE CONSORZIO SERVIZI BANCARI	SAN LAZZARO DI SAVENA
CASSA DI RISPARMIO DELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO	SAN MARINO RSM
CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO	SAN MINIATO
APULIA FINANCE	SAN SEVERO
APULIA PRONTOPRESTITO	SAN SEVERO
BANCAPULIA	SAN SEVERO
BANCA DI SASSARI	SASSARI
BANCO DI SARDEGNA	SASSARI
SARDALEASING	SASSARI
BANCA CASSA DI RISPARMIO DI SAVIGLIANO	SAVIGLIANO
CASSA DI RISPARMIO DI SAVONA	SAVONA
CREDITO INDUSTRIALE SAMMARINESE S.A.	SERRAVALLE R.S.M.
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	SIENA
CONSUM.IT	SIENA
MPS FINANCE BANCA MOBILIARE SPA	SIENA
MPS GESTIONE CREDITI BANCA	SIENA
MPS LEASING & FACTORING, BANCA PER I SERVIZI FINANZIARI ALLE IMPRESE	SIENA
BANCAPERTA	SONDRIO
BANCA POPOLARE DI SONDRIO	SONDRIO
BANKADATI SERVIZI INFORMATICI	SONDRIO
CASSA SAN GIACOMO	SONDRIO
CRYPTO	SONDRIO
BANCA PICCOLO CREDITO VALTELLINESE	SONDRIO
DELTAS	SONDRIO
STELLINE SERVIZI IMMOBILIARI	SONDRIO
BANCA POPOLARE DI SPOLETO	SPOLETO
CASSA DI RISPARMIO DI SPOLETO	SPOLETO
TERLEASING	TERAMO
TERCAS - CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI TERAMO	TERAMO
CASSA DI RISPARMIO DI TERNI E NARNI	TERNI
BANCA POPOLARE DI TODI	TODI
BANCA DEL PIEMONTE	TORINO
BANCA INTERMOBILIARE	TORINO
BANCA PATRIMONI E INVESTIMENTI	TORINO

ABI

BANCA REALE	TORINO
BANCA SAI S.P.A.	TORINO
BIM INTERMOBILIARE SGR	TORINO
COMPAGNIA FINANZIARIA DE BENEDETTI	TORINO
CONSEL SPA	TORINO
FC FACTOR	TORINO
FINCONSUMO BANCA	TORINO
FRT-FIDUCIARIA RISPARMIO TORINO	TORINO
IFIL INVESTMENTS	TORINO
LEASIMPRESA	TORINO
SANPAOLO IMI SPA	TORINO
SANPAOLO IMI ALTERNATIVE INVESTMENTS SGR	TORINO
STRATEGIA ITALIA SGR	TORINO
UNICREDIT BANCA MEDIOCREDITO	TORINO
UNICREDIT PRIVATE BANKING	TORINO
BANCA DI CREDITO POPOLARE	TORRE DEL GRECO
BANCA CASSA DI RISPARMIO DI TORTONA	TORTONA
BANCA BOVIO CALDERARI	TRENTO
BANCA DI TRENTO E BOLZANO	TRENTO
EUROBANCA DEL TRENTO	TRENTO
MEDIOCREDITO TRENTO-ALTO ADIGE	TRENTO
TECNOFIN TRENTINA	TRENTO
ALCEDO	TREVISO
BANCA DI TREVISO	TREVISO
BANCA ITALO ROMENA	TREVISO
CLARIS LEASING	TREVISO
BG FIDUCIARIA - SOCIETA' DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE	TRIESTE
GENERALI ASSET MANAGEMENT SPA SOCIETA DI GESTIONE DEL RISPARMIO	TRIESTE
BANCA GENERALI	TRIESTE
SIMGENIA	TRIESTE
FRIULCASSA - CASSA DI RISPARMIO REGIONALE	UDINE
HYPO ALPE - ADRIA - BANK	UDINE
MEDIOCREDITO DEL FRIULI-VENEZIA GIULIA	UDINE
BANCA POPOLARE DEL LAZIO	VELLETRI
CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA	VENEZIA
BANCA IFIS	VENEZIA MESTRE
BANCA POPOLARE DI INTRA	VERBANIA INTRA
BANCA DEL GARDA - GARDA BANK	VERONA

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

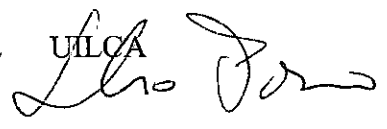
FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA







BANCO POPOLARE DI VERONA E NOVARA	VERONA
BREAKEVEN	VERONA
SOCIETA' GESTIONE SERVIZI - BPVN	VERONA
UNICREDITO GESTIONE CREDITI - BANCA PER LA GESTIONE DEI CREDITI	VERONA
UNICREDIT BANCA D'IMPRESA	VERONA
BANCA COOPERATIVA VALSABBINA	VESTONE
BANCA POPOLARE DI VICENZA - SOCIETA' COOPERATIVA PER AZIONI	VICENZA
BANCA CRV CASSA DI RISPARMIO DI VIGNOLA	VIGNOLA
BANCA DI VITERBO CREDITO COOPERATIVO CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI VITERBO	VITERBO
CASSA DI RISPARMIO DI VOLTERRA	VOLTERRA
CIM ITALIA	ZINGONIA

ABI

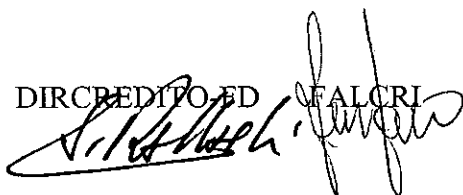
DIRCREDITO ED

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




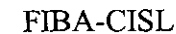
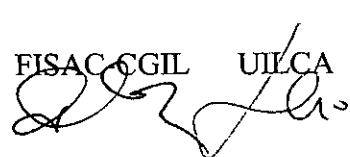
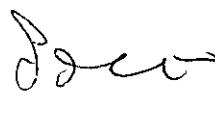



Allegato n. 2

TABELLE ECONOMICHE  
(valori in euro)

Livelli retributivi	importi	
	stipendio	scatto ed importo ex ristrutturazione tabellare
una tantum dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2004		
QD 4° Livello	822,52	24,42
QD 3° Livello	689,98	24,42
QD 2° Livello	610,86	11,04
QD 1° Livello	574,44	11,04
3 <sup>a</sup> Area 4° Livello	509,31	11,04
3 <sup>a</sup> Area 3° Livello	473,94	11,04
3 <sup>a</sup> Area 2° Livello	449,18	11,04
3 <sup>a</sup> Area 1° Livello	424,43	11,04
2 <sup>a</sup> Area 3° Livello	399,67	9,45
2 <sup>a</sup> Area 2° Livello	389,05	7,72
2 <sup>a</sup> Area 1° Livello	378,45	7,72
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g.nott.)	360,20	5,62
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico )	353,69	5,34

L'incremento retributivo dell'1,9% deve essere applicato sull'assegno ad personam derivante dalla ristrutturazione tabellare e sull'ex premio di rendimento per la quota di origine variabile.

ABI  
  
 DIRCREDITO-ED  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC CGIL  UILCA 

dal 1° gennaio 2005	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.393,31	87,61	13,13
QD 3° Livello	2.846,54	87,61	13,13
QD 2° Livello	2.520,12	38,19	7,35
QD 1° Livello	2.369,85	38,19	7,35
3 <sup>a</sup> Area 4° Livello	2.101,17	38,19	7,35
3 <sup>a</sup> Area 3° Livello	1.955,25	38,19	7,35
3 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.853,10	38,19	7,35
3 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.750,97	38,19	7,35
2 <sup>a</sup> Area 3° Livello	1.648,82	32,70	6,29
2 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.605,05	26,73	5,14
2 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.561,28	26,73	5,14
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g.nott.)	1.485,99	19,45	3,74
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico )	1.459,14	18,48	3,56

dal 1° febbraio 2005	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.461,18	89,37	13,40
QD 3° Livello	2.903,47	89,37	13,40
QD 2° Livello	2.570,52	38,96	7,49
QD 1° Livello	2.417,24	38,96	7,49
3 <sup>a</sup> Area 4° Livello	2.143,19	38,96	7,49
3 <sup>a</sup> Area 3° Livello	1.994,35	38,96	7,49
3 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.890,16	38,96	7,49
3 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.785,99	38,96	7,49
2 <sup>a</sup> Area 3° Livello	1.681,80	33,35	6,41
2 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.637,15	27,26	5,24
2 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.592,51	27,26	5,24
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g.nott.)	1.515,71	19,84	3,81
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico )	1.488,32	18,85	3,63

ABI

DIRCREDITO-ED

FACCI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

dal 1° luglio 2005	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.492,33	90,17	13,52
QD 3° Livello	2.929,60	90,17	13,52
QD 2° Livello	2.593,66	39,31	7,56
QD 1° Livello	2.439,00	39,31	7,56
3 <sup>a</sup> Area 4° Livello	2.162,48	39,31	7,56
3 <sup>a</sup> Area 3° Livello	2.012,30	39,31	7,56
3 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.907,18	39,31	7,56
3 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.802,06	39,31	7,56
2 <sup>a</sup> Area 3° Livello	1.696,94	33,65	6,47
2 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.651,88	27,51	5,29
2 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.606,84	27,51	5,29
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g.nott.)	1.529,35	20,02	3,85
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico )	1.501,71	19,02	3,66

variazione del parametro dal 1° ottobre 2005	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.492,33	90,17	13,52
QD 3° Livello	2.955,37	90,17	13,52
QD 2° Livello	2.638,51	39,31	7,56
QD 1° Livello	2.480,83	39,31	7,56
3 <sup>a</sup> Area 4° Livello	2.173,73	39,31	7,56
3 <sup>a</sup> Area 3° Livello	2.020,56	39,31	7,56
3 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.907,18	39,31	7,56
3 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.802,06	39,31	7,56
2 <sup>a</sup> Area 3° Livello	1.696,94	33,65	6,47
2 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.651,88	27,51	5,29
2 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.606,84	27,51	5,29
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g.nott.)	1.529,35	20,02	3,85
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico )	1.501,71	19,02	3,66

ABI

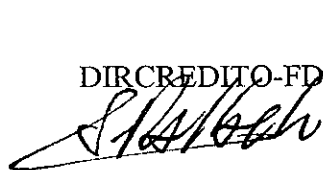
DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA





dal 1° dicembre 2005	importi mensili		
	stipendio	scatti di anzianità	importo ex ristrutturazione tabellare
QD 4° Livello	3.527,25	91,07	13,65
QD 3° Livello	2.984,93	91,07	13,65
QD 2° Livello	2.664,90	39,70	7,64
QD 1° Livello	2.505,64	39,70	7,64
3 <sup>a</sup> Area 4° Livello	2.195,47	39,70	7,64
3 <sup>a</sup> Area 3° Livello	2.040,76	39,70	7,64
3 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.926,25	39,70	7,64
3 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.820,08	39,70	7,64
2 <sup>a</sup> Area 3° Livello	1.713,91	33,99	6,54
2 <sup>a</sup> Area 2° Livello	1.668,40	27,78	5,34
2 <sup>a</sup> Area 1° Livello	1.622,91	27,78	5,34
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico + g.nott.)	1.544,64	20,22	3,89
1 <sup>a</sup> Area (Livello unico )	1.516,73	19,21	3,70

ADP

DIRCREDITO-FD

FALCRO

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

**ASSEGNI MENSILI DI ANZIANITÀ**  
(13 mensilità)

**dal 1° gennaio 2004\***

	<b>Inquadramento</b>	<b>Importo</b>
3 <sup>a</sup> Area professionale	2° e 3° livello retributivo	23,71
2 <sup>a</sup> Area professionale	3° livello retributivo (limitatamente agli ex operai specializzati)	33,87
2 <sup>a</sup> Area professionale	1° e 2° livello retributivo	22,35
1 <sup>a</sup> Area professionale		14,90

**DIFFERENZA EX MENSA\*\***


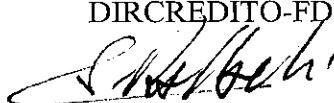

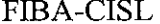


Per il 1° e il 2° livello dei Quadri direttivi e per le 3 Aree professionali: € 9,920

\* Per le Aziende già destinatarie del ccnl Acri:

- € 154,10 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex vice capo ufficio";
- € 149,70 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex subalterni (compresi capo commesso e vice capo commesso)";
- € 61,64 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex operai";
- € 70,44 annue, quale "differenza assegno di anzianità ex ausiliari (esclusi gli operai)".

\*\* Ammontare annuo da corrispondere in occasione della 13<sup>a</sup> mensilità al solo personale in servizio alla data di stipula del ccnl 11 luglio 1999.

ABI

  
 DIRCREDITO-FD    FALCRI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    UILCA  






Allegato n. 3

**INDENNITÀ E COMPENSI VARI**  
(valori in euro)

---

**Aree professionali e quadri direttivi**

---

– lavori in locali sotterranei	45,99
– turno notturno	30,68
– indennità agli addetti al sabato alla consulenza e nelle succursali presso località turistiche o centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini	18,42
– giornata di reperibilità*	30,68

---

**Aree professionali**

---

– turno diurno	4,30
– indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18,15 e fino alle 19,15	3,68
– per intervento	18,42

---

**2ª area professionale, 1º livello retributivo (limitatamente al personale addetto a mansioni di commesso)**

---


– pernottamento	18,42
– vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	24,52
– vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	14,71
– custodia diurna nella giornata di sabato	49,04





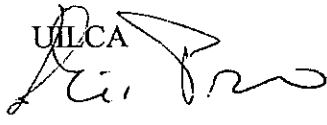
---

\* Con un minimo di:

13,95

API



DIRCREDITO-ED  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA 

---

**1ª area professionale**

---

- vigilanza notturna superiore all'orario normale diurno	14,71
- vigilanza notturna non superiore all'orario normale diurno	9,21
- pernottamento semplice	10,74

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCBI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA




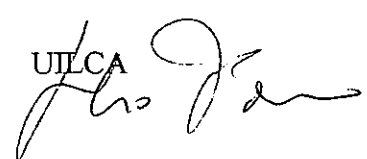
A collection of handwritten signatures in black ink, positioned below the printed names of the banking associations. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Allegato n. 4

CONCORSO SPESE TRANVIARIE  
(12 mensilità)

- Verona	1,11	<i>mensili</i>
- Catania	1,21	"
- Bari	1,24	"
- Venezia	1,27	"
- Padova, Palermo	1,34	"
- Trieste	1,47	"
- Bologna	1,50	"
- Messina, Napoli, Torino	1,55	"
- Genova	1,70	"
- Firenze	2,01	"
- Roma	2,32	"
- Milano	2,92	"

~~ADP~~

DIRCREDITO-ED  FALCRI  FIBA-CISL FISAC-CGIL  UILCA 

◀ Allegato n. 5

INDENNITÀ DI RISCHIO  
(misure mensili in euro)

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
<i>Quadri direttivi, 3<sup>a</sup> area professionale e 2<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
a) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello dei contanti*	126,62	94,95
b) addetti allo sportello che effettuano esborsi e/o introiti di valori (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	126,62	94,95
c) cassieri che hanno con continuità effettivo maneggio di valori inerente alle operazioni svolte direttamente allo sportello non contanti*	90,24	67,67
d) cassieri che hanno maneggio di valori non esplicabile allo sportello*	64,21	48,11
e) addetti agli sportelli per l'incasso degli effetti, delle bollette e similari (esclusi i quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo)	62,52	46,85
f) addetti alla cassa per coadiuvare il cassiere (art. 83, 3° livello retributivo, 3° alinea)	55,06	41,31
g) addetti alla stanza di compensazione che svolgono mansioni di maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello, di cui all'art. 83, 3° livello retributivo, penultimo alinea	48,60	36,38

\* "Addetti" con riguardo ai Quadri direttivi 3° e 4° livello retributivo.

ABI

DIRCREDITO-FD    FALCRI    FIBA-CISL    FISAC-CGIL    UILCA

	Capoluoghi di prov. e centri aventi intenso movimento bancario	Altri centri
<i>2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)</i>		
h) che hanno maneggio di contanti o valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 83, 1° livello retributivo, 1° e 7° alinea, 2° punto	36,38	27,23

Per quelle aziende presso le quali, in materia, sono in atto situazioni diverse, valgono le norme già determinate con accordi aziendali.

Nei casi di cui alle lett. *a), b), c), e)*, qualora vi sia una adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle cinque ore, le relative misure mensili della indennità di rischio devono essere proporzionalmente maggiorate fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure stesse devono essere maggiorate di un ulteriore 14%.

ABI

Allegato n. 6

## PREAVVISO

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. a) dell'art. 68, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

	a) Trattamento di previdenza migliorativo spettante in misura massima	b) Trattamento di previdenza migliorativo spettante in misura inferiore alla massima	c) Assenza di trattamento di previdenza migliorativo
Quadri direttivi	4 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	5 mensilità con anzianità non superiore a 6 anni ed un ulteriore ½ mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 5 mesi
3° e 2° area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	trattamento sub c) ridotto del 25%	½ mensilità per ogni anno, con il minimo di 2 e con il massimo di 8 mensilità
2° area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	45 giorni	trattamento sub c) ridotto del 25%	1/3 di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e ½ e con il massimo di 6 mensilità
1° area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e ¼	trattamento sub c) ridotto del 25%	¼ di mensilità per ogni anno, con il minimo di 1 e con il massimo di 4 mensilità

ABI

DIRCREDITO FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice, questi è esonerato dall'obbligo del preavviso.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. b) dell'art. 68, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

	a) Trattamento di previdenza migliorativo	b) Assenza di trattamento di previdenza migliorativo	di previdenza
Quadri direttivi	4 mesi	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	4 mensilità 5 mensilità 6 mensilità
3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> area professionale, 3 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	2 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
2 <sup>a</sup> area professionale, 1 <sup>o</sup> e 2 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	45 giorni	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 2 mensilità 3 mensilità
1 <sup>a</sup> area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mese e ¼	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 1 ½ mensilità 2 mensilità

ABI

DIRCREDITO-FD




FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA



3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. c) dell'art. 68, il preavviso – o in difetto la corrispondente indennità – compete nelle seguenti misure:

Quadri direttivi	- con anzianità non superiore a 5 anni	5 mensilità
	- con anzianità da 5 a 10 anni	6 mensilità
	- con anzianità da 10 a 15 anni	7 mensilità
	- con anzianità superiore a 15 anni	8 mensilità
3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> area professionale, 3 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	- con anzianità non superiore a 5 anni	3 mensilità
	- con anzianità da 5 a 10 anni	4 mensilità
	- con anzianità da 10 a 15 anni	5 mensilità
	- con anzianità superiore a 15 anni	6 mensilità
2 <sup>a</sup> area professionale, 1 <sup>o</sup> e 2 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	- con anzianità non superiore a 5 anni	2 mensilità
	- con anzianità da 5 a 10 anni	2 ¼ mensilità
	- con anzianità da 10 a 15 anni	3 mensilità
	- con anzianità superiore a 15 anni	4 mensilità
1 <sup>a</sup> area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	- con anzianità non superiore a 5 anni	1 ½ mensilità
	- con anzianità da 5 a 10 anni	2 mensilità
	- con anzianità da 10 a 15 anni	2 ½ mensilità
	- con anzianità superiore a 15 anni	3 mensilità

ABI

DIRCREDITO-FD

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA


4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. g) dell'art. 68, l'indennità di mancato preavviso compete nelle seguenti misure:

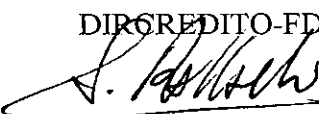

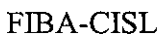
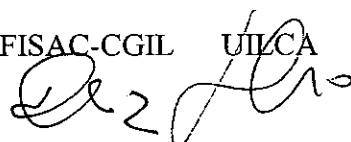

	a) Trattamento di previdenza migliorativo	b) Assenza di trattamento di previdenza migliorativo	di previdenza
Quadri direttivi	5 mesi	- con anzianità non superiore a 6 anni - per ogni anno successivo	5 mensilità  ½ mensilità con un massimo di altre 5 mensilità
3 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> arca professionale, 3 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	3 mesi	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	2 mensilità 3 mensilità 4 mensilità
2 <sup>a</sup> arca professionale, 1 <sup>o</sup> e 2 <sup>o</sup> livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	2 mesi e ½	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 2 mensilità 3 mensilità
1 <sup>a</sup> arca professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	1 mensilità e ¾	- con anzianità non superiore a 5 anni - con anzianità da 5 a 10 anni - con anzianità superiore a 10 anni	1 mensilità 1 ½ mensilità 2 mensilità

Ai fini della presente tabella:

- si considera l'anzianità di effettivo servizio del lavoratore/lavoratrice;
- per trattamento di previdenza "aziendale migliorativo" si intende quello per il quale il lavoratore/lavoratrice venga a beneficiare di un trattamento di previdenza migliore di quello risultante dalle disposizioni di legge sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

ABI



DIRCREDITO-FD  FALCRI  FIBA-CISL  FISAC-CGIL  UILCA 

Allegato n. 7

MISSIONI E DIARIE  
(valori in euro)


dal 1° gennaio 2005

Abitanti	Quadri direttivi	3ª e 2ª area professionale, 3° livello retributivo	2ª area professionale, 1° e 2° livello retributivo	1ª area professionale
Centri fino a 200.000	133,66	79,40	62,75	58,88
Centri da 200.001 a 500.000	147,03	87,34	69,02	64,76
Centri da 500.001 a 1.000.000	160,40	95,29	75,30	70,65
Centri oltre 1.000.000	173,76	103,22	81,57	76,53

ABI



DIRCREDITO-FID



FAICRI

FIBA-CISL

FISAG-CGIL

UILCA

