

In Jesi, il giorno 28 febbraio 2015

tra

Banca Marche S.p.A. in Amministrazione Straordinaria,

e

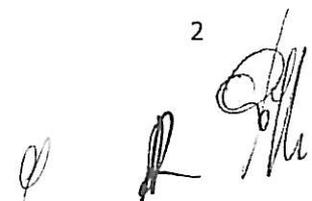
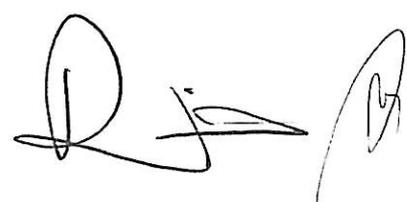
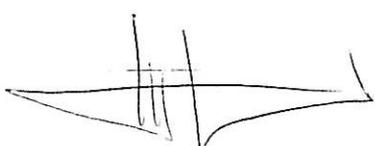
le Delegazioni Sindacali di Banca delle Marche S.p.A. in Amministrazione Straordinaria della Dircredito, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e Uilca

PREMESSO CHE:

- come è noto, il Ministro dell'Economia e delle Finanze pro-tempore, su indicazione della Banca di Italia, ha disposto il Commissariamento di Banca delle Marche S.p.A. con decreto del 15 ottobre 2013, a seguito delle criticità complessive risultate all'esito degli accertamenti condotti dall'Autorità di Vigilanza; detto Commissariamento in prossimità della scadenza fissata è stato prorogato di un anno;
- è altresì noto che il Ministro dell'Economia e delle Finanze pro-tempore, su indicazione della Banca di Italia, ha disposto, con decreto del 4 febbraio 2014, il Commissariamento di Medioleasing S.p.A.; detto Commissariamento in prossimità della scadenza fissata è stato prorogato di ulteriori sei mesi;
- lo stesso Ministro dell'Economia e delle Finanze pro-tempore, su indicazione della Banca di Italia, ha disposto con decreto del 17 aprile 2014 il Commissariamento della Cassa di Risparmio di Loreto S.p.A. per la durata di un anno;
- la peculiare e complessa situazione di Banca delle Marche e delle Società controllate dalla medesima interviene mentre il mercato bancario, già fortemente condizionato dall'elevato livello di concorrenzialità e di crisi del settore di riferimento, è reso assai più critico dal contesto economico-finanziario internazionale e, più specificatamente, del Paese che, per la recente gravissima recessione economica, ha condizionato negativamente in via sempre più accentuata i ricavi ed ha appesantito, quindi, la gravosità di tutti i costi di esercizio;
- tra gli obiettivi della Capogruppo permane tuttora quello di mettere in campo tutte le azioni possibili per agire con la dovuta tempestività, oltre che sul piano dell'auspicabile miglioramento dei ricavi, su quello della riduzione strutturale dei costi di esercizio, fra cui vanno annoverati quelli riferiti al personale;
- già a dicembre 2013, in concomitanza dell'imminente cessazione del Fondo del credito -stabilita dalla legge Fornero in assenza di rinnovo della disciplina nazionale di settore entro la data del 31 dicembre 2013-, ciascuna delle

suddette Società e le rispettive Delegazioni Sindacali hanno, intanto, avviato un confronto nell'ottica di fronteggiare la gravissima situazione intervenuta nel Gruppo riuscendo a definire tra di loro tre distinti accordi sindacali, tutti sottoscritti nel corso del mese di dicembre 2013, finalizzati a favorire l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro del personale già in possesso dei requisiti per beneficiare della pensione A.G.O. e ad attivare il "Fondo Esuberi" per favorire il tempestivo ingresso volontario delle risorse in possesso dei requisiti per accedervi;

- "a latere" dei sopra richiamati Accordi le suddette Società, anziché procedere alla immediata disapplicazione di tutta la normativa stratificatasi nel tempo sotto l'egida della contrattazione integrativa aziendale, in accoglimento di specifica richiesta delle OO.SS., hanno formalizzato alle medesime la propria disponibilità a procedere alla totale disapplicazione del complesso delle disposizioni normative anzidette con decorrenza ed effetto non anteriore alla data del 1° luglio 2014;
- con lettera datata e consegnata alle OO.SS. il 28 maggio 2014 -che qui si richiama in ogni sua parte- la Banca, approssimandosi il termine ultimo di applicazione in via di fatto e quello immediatamente successivo di disapplicazione della contrattazione integrativa aziendale e tenendo conto delle consistenti adesioni dei lavoratori interessati all'esodo, "..ha deciso di continuare ad applicare in via di fatto la contrattazione integrativa aziendale già scaduta in precedenza per l'ulteriore arco temporale compreso tra il 1° luglio p.v. ed il 31 ottobre 2014 compreso."
- Nella circostanza la Banca ha altresì precisato che "Lo spostamento della data di disapplicazione della contrattazione integrativa aziendale a decorrere dalla data del 1° novembre p.v. viene stabilito dalla Società anche per consentire alle Parti Sociali di poter esperire per tempo dopo la pausa estiva, in modo trasparente e responsabile, un confronto finalizzato all'auspicata condivisione sulla razionalizzazione e semplificazione della articolata normativa aziendale preesistente con l'obiettivo di ridurre in via strutturale i costi aziendali diretti ed indiretti in misura più che consistente...";
- la Banca con ulteriore Sua lettera datata e consegnata alle OO.SS. il 7 ottobre 2014, ha precisato che "...essendo ormai prossimo il 31 ottobre 2014 quale termine ultimo di applicazione in via di fatto di tutta la normativa riconducibile alla pregressa contrattazione integrativa aziendale già da tempo scaduta, questa Società -considerato che per la situazione complessiva tuttora in atto ed avuto riguardo al clima aziendale in essere vada certamente evitata ogni e qualsiasi situazione di turbativa- ha deciso in via straordinaria di continuare a dare applicazione in via di fatto alla normativa riconducibile alla pregressa contrattazione integrativa aziendale già scaduta in precedenza per l'ulteriore



arco temporale compreso tra il 1° novembre p.v. ed il 28 febbraio 2015 compreso....”

- nel delicato contesto di riferimento venutosi a determinare presso la Capogruppo e le Società controllate dalla medesima, le OO.SS. rivendicano anche nella circostanza l'assoluta centralità delle relazioni industriali e del proprio ruolo negoziale;
- le OO.SS. stesse, all'esito delle riflessioni intercorse in ordine agli effetti altrimenti indotti dalla ormai imminente disapplicazione della contrattazione collettiva aziendale si sono determinate a confermare la propria disponibilità, più volte già in precedenza manifestata, per dare avvio al percorso di revisione normativa riferita alla precedente contrattazione integrativa aziendale.
- Le OO.SS dichiarano inoltre che anche il presente accordo è finalizzato a sostenere il percorso individuato dalla Gestione Commissariale per fare uscire la Banca dalle attuali difficoltà anche per poter conseguire l'obiettivo prioritario, dalle stesse OO.SS. dichiarato e costantemente perseguito, di salvaguardare i livelli occupazionali;

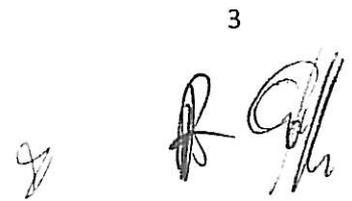
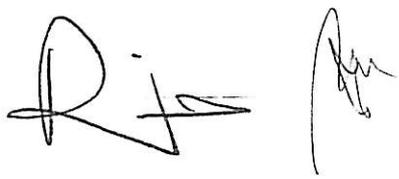
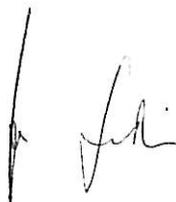
Tutto quanto sopra premesso le Parti, dopo essersi reciprocamente confermate che il sistema delle relazioni sindacali e la contrattazione di secondo livello saranno realizzate d'ora in avanti presso la Capogruppo e le Società controllate dalla medesima in conformità con quanto disposto, tempo per tempo, dalla contrattazione nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendente da imprese creditizie e finanziarie e strumentali, convengono quanto segue:

- a) la premessa costituisce ad ogni effetto, sul piano formale e sostanziale, parte integrante del presente accordo;
- b) Inquadramenti

La materia degli inquadramenti resta definita ed applicata così come regolato tempo per tempo dalla contrattazione nazionale di lavoro di settore;

Norme transitorie:

- 1) In via transitoria ai dipendenti assunti dal 19.12.1994 fino al 31.12.2014 continueranno ad essere applicate, limitatamente al conseguimento del primo beneficio economico in corso di maturazione alla data del 28 febbraio 2015, le seguenti disposizioni:
 - a) ai dipendenti inquadrati nel 1° livello retributivo della 3^a area professionale sarà attribuito il trattamento economico complessivo annuo del 2° livello dopo una permanenza nel livello retributivo di sette anni con altrettanti giudizi professionali complessivi non negativi, anche se non consecutivi;



- b) dopo otto anni dal suddetto riconoscimento agli stessi sarà attribuito il trattamento economico complessivo annuo del 4° livello decurtato della differenza tra il terzo livello ed il secondo;
- c) dopo ulteriori due anni il trattamento economico complessivo annuo del 4° livello;
- d) al dipendente che abbia acquisito l'inquadramento al 2° livello retributivo della 3^a area professionale prima della maturazione del beneficio economico di cui al punto a), la decorrenza degli otto anni previsti al successivo punto b) inizia a decorrere dalla data dell'inquadramento ad A3 L2, come anche in caso di successivo inquadramento ad A3 L3;
- e) i trattamenti economici di cui sopra saranno assorbiti in caso di promozione.
- 2) In via transitoria al personale oggi inquadrato nel 4° livello retributivo della 3^a area professionale ovvero che, seppure inquadrato ad altro livello retributivo della 3^a area professionale, benefici di trattamento economico equiparato a quello del 4° livello retributivo, che alla data odierna ha in corso di maturazione i cinque anni di anzianità nel grado o nel trattamento economico per fruire del successivo avanzamento economico, al termine del quinquennio verrà corrisposto l'assegno mensile di anzianità di € 25,00 erogato per 13 mensilità.
Al personale che già fruisce dell'assegno mensile di anzianità di € 25,00 di cui al comma che precede ed ha in corso di maturazione alla data odierna i tre anni di anzianità per fruire del successivo avanzamento economico, al termine del triennio verrà corrisposto l'assegno mensile di anzianità di €. 35,00 erogato per 13 mensilità con assorbimento ovvero in sostituzione, di quello in precedenza erogato mensilmente di €. 25,00.
- 3) In via transitoria ai dipendenti promossi Quadri direttivi di terzo livello entro il 28 febbraio 2015 ai quali sia stato immediatamente riconosciuto il primo scatto di anzianità, il cui ammontare viene considerato utile ai fini della determinazione dell'eventuale assegno ex-intesa e dell'eventuale trattamento economico aggiuntivo per il ruolo chiave, sarà riconosciuto il secondo scatto in base alla cadenza temporale stabilita dall'art. 85 del CCNL 19 gennaio 2012 (4 anni + 3 anni, cioè dopo 7 anni).
- 4) In via transitoria il personale già inserito nel percorso di sviluppo professionale per la Rete Commerciale definito con l'Accordo 16 marzo 2004 potrà acquisire, alla condizione che sia trascorso alla data del 28 febbraio 2015 più del 50% del tempo di adibizione richiesto per acquisire il successivo beneficio di carriera, solo l'inquadramento prossimo in corso di maturazione, sia esso riferito o al primo o al secondo o al terzo step sotto riportato:
- a) entro due anni dall'inserimento nel percorso di carriera: 2° livello 3^a Area professionale;
- b) entro quattro anni dall'inserimento nel percorso di carriera: 3° livello 3^a Area professionale;

c) entro sei anni dall'inserimento nel percorso di carriera: 4° livello 3^ Area professionale.

Al verificarsi di assenze di lunga durata riconducibili, di norma, a congedi di maternità e parentali, servizio militare, malattia, aspettativa contrattuale si determinerà la sospensione dei termini di maturazione, con correlato prolungamento degli stessi termini di maturazione.

5) In via transitoria il personale che in attuazione dell'accordo 27 settembre 2005 sia già stato individuato come Gestore Affluent o Gestore Small Business ed inserito nel percorso di sviluppo professionale per la Rete Commerciale definito con lo stesso accordo potrà acquisire, alla condizione che sia trascorso alla data del 28 febbraio 2015 più del 50% del tempo di adibizione richiesto per acquisire il successivo beneficio economico o di carriera, solo l'inquadramento prossimo in corso di maturazione -sia esso riferito o al primo o al secondo o al terzo step- ovvero all'ultimo step riferito al trattamento economico specifico riassorbibile in caso di passaggio a quadro direttivo, così come sotto riportato:

- a) 3^ Area professionale 2° livello retributivo dopo due anni dall'adibizione;
- b) 3^ Area professionale 3° livello retributivo dopo altri due anni;
- c) 3^ Area professionale 4° livello retributivo dopo altri due anni;
- d) trattamento economico nella misura mensile di €. 179 dopo ulteriori due anni (da erogarsi per tredici mensilità, non valido ai fini dell'ex premio di rendimento assorbibile per effetto degli aumenti retributivi derivanti dal passaggio alla categoria dei quadri direttivi).

Al verificarsi di assenze di lunga durata riconducibili, di norma, a congedi di maternità e parentali, servizio militare, malattia, aspettativa contrattuale si determinerà la sospensione dei termini di maturazione, con correlato prolungamento degli stessi termini di maturazione.

6) In via transitoria il personale che presso il CED, in attuazione dell'Accordo 28 marzo 2011, sia stato già individuato come Addetto (analista/sistemista), Junior (analista/sistemista) o Senior (analista/sistemista) ed inserito nel percorso definito con lo stesso accordo potrà acquisire, alla condizione che sia trascorso alla data del 28 febbraio 2015 più del 50% del tempo di adibizione richiesto per acquisire il successivo beneficio economico o di carriera, solo l'inquadramento prossimo in corso di maturazione - sia esso riferito al primo o al secondo step -così come sotto riportato:

- Addetto (analista/sistemista)
 - a) 3^ Area professionale 2° livello retributivo con indennità di € 114 per dodici mensilità dopo 2 anni dall'iniziale adibizione
 - b) dopo 1 ulteriore anno 3^ Area professionale 3° livello retributivo
- Junior (analista/sistemista)
 - a) 3^ Area professionale 4° livello retributivo con conservazione dell'indennità di € 147 per dodici mensilità dopo 1 anno dall'iniziale adibizione
- Senior (analista/sistemista)

- a) 1° livello retributivo della categoria Quadri Direttivi con conservazione dell'indennità di € 147 per dodici mensilità dopo 2 anni dall'iniziale adibizione
- b) dopo 1 ulteriore anno 2° livello retributivo della categoria Quadri Direttivi.

Le indennità di cui al presente punto 6) verranno meno in caso di destinazione/utilizzo del Personale interessato presso altra Struttura organizzativa dell'Azienda.

- 7) In via transitoria a tutti i quadri direttivi che dall'inizio del corrente anno hanno percepito mensilmente la indennità di ruolo chiave in quanto hanno espletato stabilmente le correlate attività che vi hanno dato titolo, pur venendo meno in Azienda dall'inizio del mese di marzo p.v. il ruolo chiave, conserveranno sul piano individuale l'importo corrispondente a detta indennità, che continuerà ad essere loro corrisposto sotto forma di "ad personam riassorbibile";

c) Interventi straordinari programmati

Il dipendente per esigenze di manutenzione, installazione e riparazione di impianti di sicurezza, elettrici, termici e di condizionamento, nonché degli sportelli automatici, ovvero di funzionamento del CED dove è richiesta la straordinaria manutenzione di procedure e/o software applicativo e/o di sistema, può essere chiamato al di fuori del normale orario di lavoro per dare corso personalmente agli interventi necessari.

Il dipendente per esigenze operative connesse ad attività straordinarie programmate sia di manutenzione straordinaria di sistemi applicativi in uso, sia di installazione di nuove applicazioni nelle giornate di domenica o festive infrasettimanali potrà essere chiamato ad effettuare la prestazione lavorativa al di fuori del normale orario di lavoro, previo preavviso al dipendente di almeno quindici giorni.

Al dipendente chiamato ad effettuare personalmente gli interventi di cui al primo od al secondo comma che precedono, competono:

- una indennità di disponibilità, non ripetibile nella stessa giornata, regolata come segue:

| Inquadramento | Aree Professionali | | Quadri Direttivi | |
|--------------------------------------|--------------------|-------------|------------------|-------------|
| | > 2.30 ore | <= 2.30 ore | > 2.30 ore | <= 2.30 ore |
| - in giorno lavorativo | 60,00 | 40,00 | 70,00 | 50,00 |
| - in giorno non lavorativo o festivo | 95,00 | 60,00 | 105,00 | 70,00 |

- una indennità di intervento, per i dipendenti delle aree professionali, pari alla maggiorazione della retribuzione oraria utile per il calcolo dello straordinario nella misura del 35% per i giorni lavorativi, del 65% per i giorni non lavorativi o festivi (festività infrasettimanali, sabato e/o domenica) e del 110% tra le ore 22 e le ore 6;
- il rimborso delle spese sostenute (viaggio, telefono, ecc.).

Il dipendente chiamato si intende in servizio sin dal momento in cui è stato richiesto il suo intervento.

Nel caso in cui non si renda necessario l'intervento personale sul posto, ma sia sufficiente il supporto telefonico sarà corrisposta al dipendente chiamato una indennità di chiamata di € 8,00 elevata ad € 12,00 per le chiamate effettuate dalle ore 22,00 alle ore 6,00 non ripetibili nella stessa giornata e non cumulabili con l'indennità di disponibilità di cui al primo alinea del terzo comma del presente articolo.

Per eventuali interventi notturni, al lavoratore chiamato sarà consentito, tenuto conto dell'ora e della durata dell'intervento, il correlativo recupero compensativo della prestazione resa da effettuarsi o nel giorno seguente ovvero entro sei mesi dall'effettivo espletamento.

Tutte le erogazioni di cui sopra sono espressamente escluse dal computo del T.F.R..

d) Interventi da remoto

La connessione remota alla rete aziendale, nell'ambito del servizio di controllo dei sistemi e delle elaborazioni affidato alla società Mediosystem (gruppo IBM), potrà essere attivata esclusivamente al verificarsi di situazioni anomale o di scostamento rispetto al normale funzionamento di applicazioni, procedure e/o sottosistemi e su richiesta di personale Mediosystem negli orari e/o giorni non lavorativi e/o festivi.

Le fasi di attuazione della procedura sono le seguenti:

- 1) Individuazione, su base volontaria, delle risorse interne disponibili a tale servizio;
- 2) Consegna, predisposizione e configurazione del materiale, denominato "KIT tecnologico", che permette la connessione remota ed in mobilità alla rete aziendale; il "KIT tecnologico" è composto da un PC portatile e da una scheda HSDPA (il PC portatile viene fornito solo se non già in dotazione);
- 3) Attività di supporto in modalità "collegamento remoto";
- 4) Tracciatura e verifica delle richieste di supporto effettuate fuori orario di lavoro da Mediosystem verso risorse della Direzione Centrale Tecnologia e Processi.

I trattamenti economico-normativi spettanti ai dipendenti di cui al presente articolo sono gli stessi già regolati all'articolo c) che precede, titolato "interventi straordinari programmati".

e) Indennità di reggenza

Al Titolare di Filiale, formalmente incaricato dall'Azienda, è riconosciuta, in aggiunta ai trattamenti economico-retributivi stabiliti dal CCNL, la specifica indennità di reggenza:

- nelle Filiali, in cui risulti assegnato stabilmente un organico complessivo superiore a 6 unità, dell'importo lordo mensile di € 400,00 (quattrocento/00);
- nelle Filiali, in cui risulti assegnato stabilmente un organico complessivo fino a 6 unità, dell'importo lordo mensile di € 200,00 (duecento/00).

Al Capo Zona, formalmente incaricato dall'Azienda, è riconosciuta, in aggiunta ai trattamenti economico-retributivi stabiliti dal CCNL, l'indennità di reggenza nell'importo mensile lordo indicato sopra al primo alinea di cui sopra.

Detta indennità mensile, frazionabile in trentesimi, non è cumulabile con eventuali altre indennità di funzione; essa viene corrisposta annualmente per 12 mensilità ordinarie e viene meno in caso di assenza dal servizio -fatta eccezione per la fruizione delle ferie e delle ex festività sopresse- e in caso di cessazione delle funzioni e delle responsabilità che danno titolo alla relativa erogazione.

Nota a verbale

Ai fini dell'applicazione della disposizione contrattuale di cui sopra, nel computo dell'organico complessivo stabilmente assegnato alla Filiale va ricompreso il Responsabile della Filiale e va escluso il personale appartenente alla 1° area professionale ed al 1° livello retributivo della 2° area professionale; il personale con il rapporto di lavoro a tempo parziale, tenuto conto di quanto precede, va computato pro-quota.

f) Indennità di rischio

Al personale saltuariamente incaricato di operare nei servizi di cassa, per ogni giornata lavorativa effettivamente prestata in sostituzione del cassiere assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, verrà corrisposta una indennità di rischio di importo pari ad un decimo della misura indennitaria spettante al cassiere titolare fino ad un massimo pari, per ciascun mese, alla relativa indennità di rischio tabellare.

Al lavoratore che disimpegna tutte le attività di cassiere estimatoro continuerà ad essere corrisposta l'indennità di rischio stabilita per i cassieri nelle piazze di 1^a categoria; detta indennità assorbe quella altrimenti spettante per le attività di stima del Credito su Pegno.

g) Indennità addetti agli sportelli c/o mercati ittici

Al personale addetto agli sportelli presso mercati ittici spetta, per la durata della relativa adibizione, una indennità mensile (per 12 mensilità all'anno) nella misura che segue.

- con inizio dell'orario di lavoro dopo le ore 5 fino all'orario standard € 79
- con inizio dell'orario di lavoro prima delle ore 5 € 195
- con inizio dell'orario di lavoro prima delle ore 4 € 273

In caso di adibizione giornaliera a carattere saltuario presso il predetto sportello, per ogni giornata effettiva di lavoro svolta nell'ambito di una delle tipologie sopra rappresentate compete un'indennità di importo pari ad un decimo della misura mensile sopra indicata fino ad un massimo pari, per ciascun mese, alla misura della indennità mensile sopra indicata.

h) Buono Pasto

A ciascun dipendente appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri direttivi verrà riconosciuto, per ogni giornata lavorativa in cui effettua l'intervallo di cui all'art. 104 del C.C.N.L. 19 gennaio 2012, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, nonché al personale che beneficia del periodo di riposo giornaliero per allattamento, un buono giornaliero per la consumazione del pasto dell'importo di:

- €. 3,50 dal 1° marzo al 31 dicembre 2015;
- €. 4,75 a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Nei confronti del personale a tempo parziale il buono pasto verrà erogato in proporzione alla minore durata della prestazione lavorativa.

Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisca del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

i) Lavoro a tempo parziale (Articolazioni e durata della trasformazione, ampliamento delle percentuali e criteri di priorità nell'accoglimento delle domande).

Ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, la trasformazione del lavoro a tempo parziale delle Aree professionali e dei Quadri Direttivi verrà favorito in tutte le sue forme e potrà avvenire con un orario di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dell'orario settimanale medio complessivo compreso tra un minimo di 15 ore ed un massimo di 32 ore e 30 minuti. Esso potrà essere articolato su tutti i giorni della settimana secondo la seguente distribuzione:

- orizzontale;
- verticale;
- misto;

La trasformazione a tempo parziale può avvenire per una durata a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

Ove tutte o parte delle 24 ore di formazione retribuita, di cui all'art. 72 del C.C.N.L. 19 gennaio 2012, cadessero fuori dell'orario di lavoro stabilito a tempo parziale con il

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

dipendente, si procederà alla correlata retribuzione delle medesime ovvero, sulla base della richiesta del lavoratore, a consentirne il recupero attraverso permessi retribuiti.

Dichiarazione dell'Azienda

Compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative, i livelli attualmente in essere in Azienda avranno valenza confermativa.

j) Mobilità territoriale

La Società, in presenza di esigenze tecniche organizzative e produttive che lo giustificano, continuerà a dare attuazione ai criteri di carattere gestionale già in atto, in modo da :

- favorire, anche attraverso specifiche iniziative di formazione e di addestramento, lo sviluppo delle professionalità e delle potenzialità presenti in Azienda;
- accogliere prioritariamente le richieste di trasferimento presso altre unità produttive della Rete Commerciale, compatibili con le esigenze aziendali;
- disporre, ove possibile, i trasferimenti secondo criteri applicativi finalizzati a contenere il più possibile la distanza tra il luogo di residenza e quello di destinazione, continuando a valutare altresì la concreta attuazione di trasferimenti a catena di corto raggio.

Fermo restando che l'istituto dei trasferimenti resta definito e regolato così come stabilito tempo per tempo dalla contrattazione nazionale di lavoro di settore, con le seguenti specifiche integrazioni -aventi carattere sostitutivo/modificativo del sopra richiamato regime normativo- regolanti la fattispecie del pendolarismo.

In caso di trasferimento disposto ad iniziativa dell'Azienda presso una sede di destinazione che determini l'allontanamento del lavoratore dalla propria residenza o dal domicilio abituale per più di 25 Km., al lavoratore sarà corrisposta una indennità "una tantum" da erogarsi in unica soluzione secondo quanto segue:

| | Aree Prof. | Quadri direttivi |
|----------------------------|------------|------------------|
| • oltre 25 Km fino a 40 Km | € 2.000 | € 2.900 |
| • da oltre 40 Km a 60 Km | € 2.500 | € 3.400 |
| • oltre 60 km | € 3.000 | € 4.000 |

Detta indennità non sarà erogata nel caso di trasferimenti che, comportando un avvicinamento alla propria residenza o domicilio abituale, prevedono una distanza tra questi ultimi e la nuova sede di lavoro collocata entro la prima fascia.

Per calcolare le distanze sarà utilizzato il criterio applicativo indicato sub "Dichiarazione delle Parti" che segue.

Dichiarazione delle Parti

In caso di trasferimento la percorrenza dal comune di residenza (ovvero del domicilio abituale) dell'interessato al comune della sede di destinazione viene calcolata



attraverso l'utilizzo del sito internet "Via Michelin.it" , che determina il percorso più economico (nel caso di più opzioni nell'ambito del più economico sarà utilizzata quella evidenziata come prima dal software) con applicazione dell'arrotondamento del 5%.

Dichiarazione dell'Azienda

In caso di eventi criminosi il lavoratore assegnato alla unità produttiva interessata potrà chiedere di essere trasferito ad altra unità produttiva. L'Azienda valuterà la richiesta tenendo conto delle esigenze di servizio.

k) Pari opportunità

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 15 del C.C.N.L. 19 gennaio 2012, le Parti stabiliscono di incontrarsi entro il secondo semestre del corrente anno per valutare congiuntamente il percorso da seguire per la costituzione della Commissione aziendale sulle Pari opportunità che opererà secondo termini, modalità e condizioni per dare applicazione a tutte le iniziative ritenute necessarie.

l) Permessi

L'Azienda accorderà permessi retribuiti fino ad un massimo di cinque giorni all'anno, senza pregiudizio dei permessi per ex festività e delle ferie spettanti, al personale che ne faccia richiesta con esibizione di idonea documentazione:

- a) per necessità di assistenza e recupero di familiari con gravi problemi di salute e/o di socializzazione;
- b) per cura ed assistenza verso figli fino a quattordici anni di età, nonché familiari conviventi;
- c) per morte di familiari conviventi e/o fino al terzo grado di parentela ed affini entro il primo grado.

Vengono compresi nei familiari i conviventi more-uxorio e/o le unioni di fatto.

Per le fattispecie non previste nel presente articolo valgono le norme portate dall'art. 57 del C.C.N.L. 19 gennaio 2012.

Potranno inoltre essere richiesti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 10 giorni l'anno, previa esibizione di idonea documentazione, per:

- la cura e l'assistenza di cui al precedente punto b);
- l'inserimento di figli in asili nido, scuole materne ed elementari;
- l'assistenza ai figli maggiori di quattordici anni e familiari in caso di gravi problemi di salute e/o socializzazione.

m) Permessi studio

Ai dipendenti che frequentano scuole abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale, in aggiunta ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove d'esame previsti dalle norme di legge, viene concesso in occasione di dette prove un ulteriore permesso retribuito della seguente durata:

- | | |
|--|----------------------|
| 1) agli iscritti a scuole medie (inferiori o superiori) | |
| - per esami di licenza o diploma | 8 giorni lavorativi |
| - per esami anche di riparazione nella sessione autunnale degli anni precedenti quello della licenza o del diploma | |
| un giorno per ogni esame con un massimo di | 5 giorni lavorativi |
| 2) agli iscritti a regolari corsi universitari | |
| - per ogni esame orale | 2 giorni lavorativi |
| - per ogni esame con prova scritta e prova orale sostenuti in giorni diversi | 3 giorni lavorativi |
| - per l'esame di laurea una speciale permesso di | 10 giorni lavorativi |

La concessione dei permessi di cui sopra è operante per un periodo massimo non superiore a due anni ed a tre anni oltre la durata del corso legale rispettivamente per le scuole medie (inferiori e superiori) e per i corsi universitari.

La concessione dei permessi di laurea è operante fino allo spirare del quarto anno fuori corso della durata legale prevista ordinariamente da ciascuna facoltà universitaria.

Per prepararsi al conseguimento del diploma di scuola media superiore e della laurea, il dipendente può, a richiesta, ottenere un permesso non retribuito per un massimo di trenta giorni, comunque distribuiti, computabile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Per i dipendenti studenti che dovranno sostenere l'esame fuori provincia di residenza, oltre a quanto sopra viene concesso un permesso di una giornata necessario per il raggiungimento della sede di esame ed il successivo rientro.

I lavoratori sono tenuti a documentare la loro partecipazione agli esami.

Tutti i permessi di cui sopra, relativi alle giornate precedenti quella di esame, non spettano per la seconda ripetizione degli esami stessi.

n) Contributi ai dipendenti studenti

Ai dipendenti che frequentano scuole abilitate al rilascio del diploma di scuola media inferiore, del diploma di scuola media superiore o di corsi universitari saranno corrisposti, a decorrere dall'anno scolastico 2010/2011 i seguenti contributi annuali a titolo di concorso per spese di studio:

- scuola media inferiore € 168 a decorrere dall'anno scolastico 2010/11
- scuola media superiore € 252 a decorrere dall'anno scolastico 2010/11
- università € 372 a decorrere dall'anno accademico 2010/11

Per la scuola media superiore e per l'Università saranno riconosciuti ulteriori contributi rispettivamente di € 38,73 e di € 80,00 quando nel comune di residenza del dipendente non esistano scuole o università abilitate al rilascio dei suddetti titoli di studio.

L'erogazione degli anzidetti contributi è subordinata alle seguenti condizioni:

- promozione per gli studenti di scuola media inferiore o superiore;

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

- superamento nelle sessioni dell'anno accademico di almeno due esami per la durata del corso legale di laurea;
- superamento nelle sessioni dell'anno accademico di almeno due esami nei quattro anni successivi al corso legale di laurea.

Gli anzidetti contributi saranno maggiorati di:

- € 420 al conseguimento del diploma di scuola media superiore;
- € 840 al conseguimento del diploma di laurea.

La concessione dei suddetti contributi è operante per un periodo massimo non superiore a quattro anni oltre la durata del corso legale degli studi universitari.

Gli interessati dovranno produrre idonea documentazione per ottenere l'erogazione delle provvidenze di cui al presente articolo.

o) Borse di studio

Il contributo stabilito al primo comma dell'art. 62 del CCNL 19 gennaio 2012, continuerà ad essere corrisposto nelle seguenti misure:

- 1) € 120 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
- 2) € 168 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
- 3) € 336 agli studenti universitari.

p) Provvidenze a favore dei dipendenti con figli portatori di handicap

L'Azienda erogherà la provvidenza economica onnicomprensiva lorda annua di €. 1.500,00. a favore dei dipendenti con figli portatori di handicap di cui alla legge n. 104 del 1992.

q) Anticipi su T.F.R.

In relazione alle anticipazioni sul T.F.R. previste dall'art. 2120 del Codice civile le parti, fermo quanto concordato in data 29/09/83 fra l'Abi e le OO.SS. in merito, stabiliscono che le anticipazioni, sempre con le modalità e nei limiti fissati dal citato accordo, potranno essere concesse anche per le seguenti comprovate motivazioni:

- 1) estinzione, anche parziale, di mutuo ipotecario acceso contestualmente all'acquisto della prima casa;
- 2) assistenza paramedica oltre che per il richiedente anche per il nucleo familiare convivente;
- 3) straordinaria manutenzione e/o ristrutturazione della casa di abitazione del dipendente o del figlio anche se non contestuali all'acquisto;
- 4) acquisto di mobilio e/o arredamento in occasione di matrimonio del dipendente o del figlio;
- 5) pagamento della quota di imposta di successione relativa all'immobile che sarà destinato alla abitazione del nucleo familiare del dipendente;
- 6) acquisto azioni di Banca delle Marche, con criteri e modalità da stabilirsi (in tal caso l'anticipo ottenibile sarà possibile fino al massimo dell'80% del TFR accantonato in Azienda);

- 7) per estinzione di passività, opportunamente documentate, comunque connesse all'acquisto della prima casa o alla straordinaria manutenzione e/o ristrutturazione della casa di abitazione del dipendente o del figlio.

Con riferimento all'acquisto della prima casa per sé o per i figli ed alle ipotesi di cui ai punti 1), 3), 5), 7), il dipendente non deve essere proprietario o comproprietario con altri componenti del nucleo familiare di altro alloggio idoneo situato nella località ove intende effettuare l'acquisto o i lavori di ristrutturazione; l'anticipazione può invece essere concessa qualora il dipendente risulti proprietario o comproprietario di alloggio idoneo sul quale gravino diritti di usufrutto o di abitazione a favore di terzi.

Per l'anticipazione richiesta a beneficio dei figli quanto sopra specificato va verificato con riferimento alla situazione di questi ultimi.

Ai fini della valutazione dell'idoneità, si reputa idoneo un alloggio composto da un numero di vani, esclusi quelli accessori, pari ai componenti il nucleo familiare più uno.

Nel caso in cui il dipendente sia già proprietario o comproprietario con altri componenti il nucleo familiare di un alloggio idoneo nella località prescelta, l'anticipazione potrà essere comunque concessa purché il richiedente si impegni ad alienarlo entro 18 mesi; tale obbligo non sussiste per alloggi gravati da usufrutto o abitazione a favore di terzi. Le spese dovranno essere documentate.

Nel caso di raggiungimento del limite annuo, l'anticipazione verrà concessa ugualmente per l'esigenza di effettuare, con carattere di particolare urgenza, riparazioni dell'immobile di proprietà, ove il dipendente risieda, per danni che possano pregiudicarne l'abitabilità; la medesima causale giustifica altresì la reiterabilità della domanda anche nell'ipotesi che l'anticipazione sia già stata concessa per altri motivi.

E' inoltre possibile la reiterabilità, per una sola volta, dei casi di anticipazione riportati ai punti 1), 3), 5) e 7) nonché per l'acquisto della prima casa.

r) Previdenza Complementare

La materia della previdenza complementare a contribuzione definita continua ad essere regolata secondo quanto disposto dalle seguenti fonti normative: Accordo 15 novembre 1996 (regolante la trasformazione dei fondi pensioni interni), Accordi 12 e 19 marzo, nonché 4 luglio 1997 (sui criteri di ripartizione delle consistenze patrimoniali dei singoli fondi al 31.12.1996); Accordo 9 ottobre 1997 (riferito alla trasformazione dei fondi pensioni interni); Accordo 18 dicembre 1997 di modifica dell'art. 11 dell'accordo 9.10.1997; Accordo 18 dicembre 1998 (sulla esternalizzazione del fondo di previdenza complementare); Accordo 14 maggio 1999 (sulla istituzione dell'Ente "fondo pensioni BdM"); Accordo 23 giugno 1999 (regolante aspetti solidaristici anche a favore degli assunti dopo 27.4.1993); Accordo 30 maggio 2000 (sul trasferimento del patrimonio all'Ente "Fondo Pensioni BdM"); Accordo 13 novembre 2000 (sulla scelta del gestore del Patrimonio); Accordo 9 gennaio 2001 riferito all'ulteriore modifica dell'art. 11

dell'accordo 9.10.1997); Accordo 30 gennaio 2003 punto 2 (riferito all'aliquota ordinaria del 4% del contributo a carico del datore di lavoro); Accordo 2 marzo 2006 (sulla iscrizione dei dipendenti assunti direttamente da Medioleasing); Accordo 20 dicembre 2006 (sull'opzione del tfr al fondo pensioni); Accordo 5 marzo 2013 (sulla copertura per inabilità, invalidità e morte) e Accordo 24 gennaio 2014 (relativo al regolamento elettorale).

Le Parti si confermano inoltre che resta estesa la possibilità di aderire al Fondo Pensioni Banca delle Marche ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, applicando agli stessi le previsioni in materia di previdenza complementare tempo per tempo concordate, fatta eccezione per la misura della contribuzione a carico della Banca, che risulterà articolata come segue:

- per i primi due anni dall'assunzione 2% (della retrib.ne imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti all'AGO)
- per il terzo anno dall'assunzione 3% (")
- dal quarto anno dall'assunzione 4% (")

A decorrere dal 2011 il compenso previsto per le attività di service fornite dall'Azienda a favore del Fondo Pensioni Banca delle Marche ammonterà ad € 15.000 oltre oneri fiscali se dovuti.

s) Assistenza Sanitaria

La materia della Assistenza Sanitaria continua ad essere regolata secondo quanto disposto dalle fonti normative costituite dall'Accordo 29 giugno 1999 e dall'Accordo 4 novembre 1999 (definizione linee guida regolamento e statuto dell'associazione).

Le Parti si confermano inoltre che il contributo annuale a carico della Banca, già operante dall'1 gennaio 2011, continuerà ad essere pari a € 400 per ciascun dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato.

L'Azienda, come già in atto dall'esercizio 2006, non richiederà il compenso previsto per lo svolgimento del "service" amministrativo.

t) Incontro tra le Parti

Decorsi almeno tre mesi dall'inizio dell'applicazione del presente Accordo, su richiesta delle OO.SS. le Parti effettueranno un apposito incontro, nel corso del quale l'Azienda, oltre a fornire una adeguata informativa complessiva sull'andamento attuativo fatto registrare dall'accordo medesimo, darà corso -per quanto è possibile e consentito dalla situazione attuale della Banca in Amministrazione Straordinaria- all'informativa prevista attualmente agli artt. 12 e 76 della contrattazione collettiva di settore in corso di rinnovo.

* * * *

Il presente Accordo è unitario ed inscindibile in ogni sua parte ed entra in vigore e produce i suoi effetti a decorrere dal 1° marzo 2015.

Le Parti si danno conclusivamente atto che ad eccezione di quanto riguardante l'“ex premio di rendimento” e la “Disciplina sostitutiva dell'Assegno ex Accordo 14 maggio 2008”, -le cui discipline applicabili sono state allegate al presente atto, rispettivamente all'appendice 1) e all'appendice 2), quale parte integrante del medesimo- e gli accordi 30 settembre 1995 (sul rapporto di lavoro del personale ausiliario), 16 aprile 1999 (sulla registrazione ordini telefonici e gestione riascolto), 15 marzo 2001 (sul controllo utilizzo internet) e 29 settembre 2014 (sulla tracciabilità delle operazioni con la clientela), tutto quant'altro tempo per tempo è stato tra di loro disposto e convenuto in passato, anche se solo in via orale, in materia di contrattazione integrativa aziendale con decorrenza ed effetto dalla data del 1° marzo 2015 decade e resta privo di qualsiasi giuridica rilevanza e/o efficacia giuridica ed in ogni caso viene definitivamente superato dalla presente normativa.

Le Parti si danno reciprocamente atto e si confermano in via di convenzione fra di loro che il presente accordo ha validità ed efficacia iniziale fino al 31 dicembre 2016 e che a seguire -in assenza di disdetta da parte di uno dei contraenti, da fornirsi in forma scritta e farsi pervenire all'altra parte entro la fine del mese di novembre 2016 e così di seguito (cioè sempre entro la fine del mese di novembre)- annuale, cioè dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, in conseguenza della rinnovazione automatica che gli consentirà di continuare a produrre tutti gli effetti giuridici che regola.

Il presente Accordo costituisce la normativa di riferimento che le Società controllate da Banca Marche S.p.A. in A.S., e cioè Medioleasing S.p.A. in A.S. e la Cassa di Risparmio di Loreto S.p.A. in A.S. formalizzeranno con le rispettive OO.SS. entro il corrente mese di febbraio, apportandovi -per quanto concerne Carilo in A.S.- gli adeguamenti relativi alla preesistente differenza sul quantum dell'assegno di anzianità, all'ex premio di rendimento e al sistema di previdenza complementare in atto.

Le OO.SS.:

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Uilca

Banca delle Marche S.p.A. in A.S.

Ex premio di rendimento

Il CCNL 11 luglio 1999 ha stabilito la nuova struttura della retribuzione, prevedendo un'articolazione per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stato ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore.

Per effetto di quanto stabilito per il premio di rendimento dal CIA 5 aprile 1995, le quote eccedenti le misure di cui sopra vengono conservate nei soli confronti del personale in servizio, presso la Banca delle Marche SpA, alla data di stipulazione del suddetto contratto nazionale (1 novembre 1999).

Tali quote, che assumono la denominazione di "ex premio di rendimento":

- non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- non vengono erogate in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

Ai fini di quanto sopra, di seguito si riporta quanto previsto dal CIA 5 aprile 1995 per l'attribuzione del premio annuale di rendimento:

Quadri, impiegati e subalterni

1) il premio si compone di:

- a) una quota fissa lorda di L. 1.600.000;
- b) una quota variabile lorda pari al 320% della retribuzione.

Il premio non spetta ai dipendenti che abbiano conseguito qualifica inferiore a "sufficiente";

2) al personale impiegatizio inquadrato nei gradi di Capo Ufficio e Vice Capo Ufficio, ovvero a coloro che usufruiscono del trattamento economico di cui al punto A), sub 3), dell'art. 6, con qualifica non inferiore a "sufficiente" e con cinque anni di anzianità nel grado o nella corresponsione del citato trattamento economico, verrà corrisposta una integrazione rispettivamente di L. 280.089, e L. 240.078 (pro-rata in caso di compimento dell'anzianità nel corso dell'anno); a tali effetti valgono le posizioni individuali dei dipendenti nel corso dell'anno di competenza del premio; l'eventuale inquadramento nella categoria o grado superiore, nonché il riconoscimento di cui all'art. 6, punto A sub 3, annulla automaticamente il periodo di anzianità già acquisito nella categoria o grado inferiore, utile ai fini del percepimento della suddetta integrazione, fatta eccezione per i casi di promozione a Capo Ufficio dei

- dipendenti che già percepivano il trattamento economico di cui all'art. 6, punto A sub 3;
- 3) le note di qualifica sopra indicate sono quelle relative all'anno di competenza del premio di rendimento;
 - 4) la retribuzione di cui al precedente punto 1) è riferita alla normale mensilità del mese di dicembre dell'anno di competenza del premio di rendimento ed è composta dagli emolumenti mensili aventi natura retributiva ai sensi dell'art. 44 del C.C.N.L. 16 gennaio 1991 (esclusa l'incidenza della gratifica natalizia, della 14^a mensilità, degli assegni familiari e della scala mobile);
 - 5) al personale che nell'anno di competenza del premio sia rimasto assente, anche se non continuativamente, per più di 3 mesi (escluse le ferie, le assenze per astensione obbligatoria ai sensi della legge 1204/71 - tutela della madre e del fanciullo - e le assenze retribuite per malattia), l'ammontare complessivo del premio spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, arrotondandosi a mese intero le frazioni di mese;
 - 6) al personale assunto o cessato dal servizio nel corso dell'anno, il premio di rendimento di competenza dell'anno stesso, spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, arrotondandosi come mese intero la frazione di mese;
 - 7) nel determinare il premio di rendimento da erogare al personale si terrà conto della situazione familiare di ciascuno riconoscendo una integrazione nella misura di L. 30.000 per ogni persona a carico del dipendente;
 - 8) nel determinare il premio di rendimento da erogare al personale si terrà conto altresì dell'operatività nelle piazze con costo della vita più elevato: in considerazione di ciò ai dipendenti delle piazze con popolazione superiore a 200.000 abitanti saranno corrisposte L. 324.000 per il dipendente, L. 84.000 per il coniuge a carico e L. 60.000 per gli altri familiari a carico;
 - 9) erogazione del premio entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza;

Funzionari

1) il premio si compone:

- a) di una quota fissa lorda di L. 1.600.000;
- b) una quota variabile lorda pari al 320% della retribuzione.

Il premio non spetta al funzionario che abbia conseguito nell'anno di competenza del premio stesso, qualifica inferiore a "buono".

- 2) le note di qualifica sopra indicate sono quelle relative all'anno di competenza del premio di rendimento;
- 3) la retribuzione di cui al precedente punto 1) è riferita alla normale mensilità del mese di dicembre dell'anno di competenza del premio di rendimento ed è composta dagli emolumenti mensili aventi natura retributiva ai sensi dell'art. 22 del vigente CCNL (esclusa l'incidenza della indennità di rappresentanza e

ogni altra indennità sostitutiva o integrativa della stessa anche se diversamente denominata, nonché della mensilità natalizia);

- 4) al funzionario che nell'anno di competenza del premio, sia rimasto assente, anche se non continuamente, per più di 3 mesi (escluse le ferie, le assenze per astensione obbligatoria ai sensi della legge 1204/71 e le assenze retribuite per malattia), l'ammontare complessivo del premio spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato arrotondandosi a mese intero la frazione di mese;
- 5) il premio di rendimento spetta per intero ai funzionari che abbiano prestato servizio nell'intero esercizio di competenza, ancorché promossi nel corso dell'esercizio stesso, tranne l'ipotesi di cui al precedente punto 4);
- 6) ai funzionari non provenienti dalla categoria quadri o impiegati, assunti nel corso dell'anno ed ai funzionari cessati dal servizio durante l'anno, il premio di rendimento spetta in proporzione all'effettivo servizio prestato, arrotondandosi a mese intero le frazioni di mese;
- 7) nel determinare il premio di rendimento da erogare al personale si terrà conto altresì dell'operatività nelle piazze con costo della vita più elevato, in considerazione di ciò, ai dipendenti delle piazze con popolazione superiore a 200.000 abitanti saranno corrisposte L. 324.000 per il dipendente, L. 84.000 per il coniuge a carico e L. 60.000 per gli altri familiari a carico;
- 8) erogazione del premio di rendimento entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

Disciplina sostitutiva dell' Assegno ex Accordo 14 maggio 2008

Con decorrenza ed effetto dal 1° marzo 2015, in totale sostituzione di quanto in precedenza regolato ed eseguito in attuazione dell'Accordo aziendale 14 maggio 2008 che pertanto cessa ogni suo effetto sotto la data del 28 febbraio 2015, sarà corrisposto un importo nella misura mensile fissa di seguito indicata (assegno ex accordo 14/05/2008 da erogare per tredici mensilità):

| | |
|---|----------|
| Quadro direttivo 4° livello retributivo | € 155,10 |
| Quadro direttivo 3° livello retributivo | € 131,38 |
| Quadro direttivo 2° livello retributivo | € 117,28 |
| Quadro direttivo 1° livello retributivo | € 110,33 |
| 3^ area prof. 4° livello retributivo | € 96,75 |
| 3^ area prof. 3° livello retributivo | € 90,00 |
| 3^ area prof. 2° livello retributivo | € 84,93 |
| 3^ area prof. 1° livello retributivo | € 80,51 |
| 2^ area prof. 3° livello retributivo | € 75,64 |
| 2^ area prof. 2° livello retributivo | € 72,72 |
| 2^ area prof. 1° livello retributivo | € 70,76 |

Al personale appartenente alla 3^ Area Professionale, che percepisce il trattamento economico complessivo del livello retributivo superiore a quello attribuitogli in termini di inquadramento, sarà corrisposto l'importo corrispondente al livello retributivo del trattamento economico percepito.

Al personale con contratto a tempo parziale il trattamento di spettanza sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato.

L'assegno di cui alla presente appendice resta determinato nel tempo in misura fissa, in quanto non è suscettibile di variazioni in dipendenza di superiore inquadramento e sarà erogato e riconosciuto solo al personale dipendente che risulti in servizio alla data del 28 febbraio 2015; esso non sarà computato sull' "ex premio di rendimento".

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

A tutte le OO.SS

Jesi, 28 febbraio 2015

Con riferimento alle motivate richieste avanzate dalle Aree Professionali di ridurre, in via non occasionale e fino ad un minimo di 30 minuti, la durata dell'intervallo giornaliero stabilito contrattualmente, l'Azienda ne valuterà l'accogliibilità con riferimento alle proprie esigenze tecniche organizzative e produttive.

Distinti saluti.

Banca delle Marche S.p.A. in A.S.



A tutte le OO.SS.

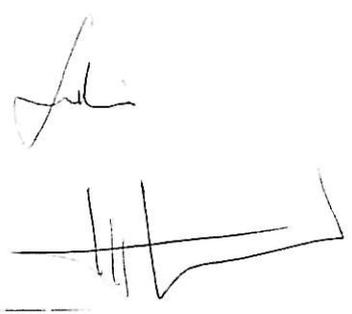
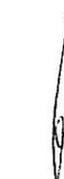
Jesi, 28 febbraio 2015

Oggetto: Rimborso chilometrico

In caso di autorizzazione all'utilizzo della autovettura in proprietà per spostamenti fuori dalla sede di lavoro di assegnazione, la misura onnicomprensiva del rimborso sarà determinata sia per le auto a benzina che a gasolio è pari ad €. 0,40 a km..

Distinti saluti.

Banca delle Marche S.p.A. in A.S.



22



A tutte le OO.SS.

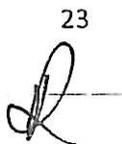
Jesi, 28 febbraio 2015

Oggetto: condizioni bancarie riconosciute al personale

La Banca, fino a diversa comunicazione, continuerà a dare applicazione alle misure in vigore, così come risultano definite nella comunicazione commerciale n. 2/2014; le successive modifiche e/o variazioni verranno disposte dalla Società con analoga comunicazione al Personale previa adeguata informazione preventiva alle OO.SS.

Distinti saluti.

Banca delle Marche S.p.A. in A.S.



A tutte le OO.SS.

Jesi, 28 febbraio 2015

Si comunica che l'Azienda terrà in debito conto la situazione dei superstiti dei dipendenti deceduti in servizio, al fine di evitare situazioni di disagio per i medesimi provvedendo ad erogare, tenendo conto della situazione e del reddito familiari, assegni mensili fino ad euro 650,00 (seicentocinquanta) pro-capite a favore dei figli ancora impegnati negli studi.

Distinti saluti.

Banca delle Marche S.p.A. in A.S.

