

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE
PROFESSIONALI DELLE AZIENDE ADERENTI ALLA FEDERAZIONE
CAMPANA DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO**

ART. 1 PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento al CCNL 27.09.05 e successive modifiche e/o integrazioni (v. accordo del 23.11.2006), in materia di premio di risultato, ai fini della determinazione del premio, riferito ai bilanci di esercizio degli anni 2006 e 2007 si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici e relativi pesi:

	Peso
Ammontare del margine di intermediazione rapportato al numero dei dipendenti	30%
Ammontare degli impieghi rapportato al numero dei dipendenti	10%
Ammontare del margine servizi rapportato al numero dei dipendenti	10%
Ammontare dei costi operativi rapportato al margine di intermediazione	30%
Ammontare del risultato lordo di gestione rapportato al numero dei dipendenti	20%

Gli indicatori di cui sopra sono determinati secondo i criteri stabiliti nella tabella A) dell'Allegato F al CCNL; il "margine servizi" è costituito dalla differenza tra la voce 40 e la voce 50 del Conto Economico.

Per la quantificazione del premio di risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si tiene conto dell'andamento misurato e della fascia di appartenenza, applicando le previsioni di cui all'Allegato F al CCNL, salvo quanto di seguito specificato.

BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- **3,75%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- **3,50%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- **3%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- **3%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- **2,50%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- **2%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- **2%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- **1,50%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- **1%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- **1,20%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- **1%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- **0,75%** del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

Per le BCC interessate da processi di fusione vengono assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle Aziende partecipanti alla fusione.

L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'accordo 23/11/2006 tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il mese di erogazione, a regime, sarà il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il PDR compete in proporzione ai mesi di servizio prestato nel medesimo anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.

Nota a verbale

Per la corresponsione del premio di risultato al personale della Federazione regionale, le parti rinviano alla nota della stessa Federazione del 16 ottobre 2003.

ART. 2 TICKET PASTO

Al personale va erogato, **a decorrere dal 1° gennaio 2005**, un ticket pasto giornaliero di **euro 5,29** (cinque euro e ventinove centesimi), per i giorni di presenza al lavoro in cui effettivamente venga consumato il pasto presso pubblici esercizi all'uopo convenzionati.

Ai dipendenti che svolgono il normale orario di lavoro (8.30/17.00) va riconosciuta un'integrazione di Euro 4,50 giornaliera.

Il ticket pasto spetta a tutti i dipendenti regolarmente presenti in azienda (compresi i turnisti ad orario intero).

I tickets, intestati ai singoli dipendenti, vanno distribuiti mensilmente e con validità annuale - i medesimi dipendenti sono tenuti ad annotare la data di effettiva utilizzazione e ad apporre la propria firma, per conferma, mentre i pubblici esercizi presso cui vengono utilizzati sono tenuti ad apporre timbro e firma, per identificazione.

I tickets pasto sono riservati personalmente agli intestatari e possono essere utilizzati soltanto come sopra ordinato. Pertanto essi non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili, né convertibili.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore, fatti salvi quelli di miglior favore.

Il ticket pasto viene corrisposto ai dirigenti sindacali in permesso con diritto al normale trattamento economico; alle lavoratrici in permesso retribuito ai sensi dell'art. 10 della legge 1204/1971; ai lavoratori e alle lavoratrici in part-time, ai lavoratori che utilizzano i permessi previsti dalla legge 104/92.

Disposizione di attuazione

Le Aziende provvedono, eventualmente anche per il tramite della Federazione regionale, alla stipula di convenzioni con società che svolgono servizio di ticket pasto. Laddove dette società non fossero in grado di garantire adeguatamente il servizio, le Aziende, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, con le OO.SS. firmatarie il presente CIR, provvedono attraverso la stipulazione di convenzioni con singoli esercizi, purché forniti di licenza di somministrazione pasti così come indicati nell'art. 5, comma 1, lettera a), della legge 25.8.1991, n. 287.

Nota a verbale

In ogni caso il ticket pasto va erogato con le modalità ed alle condizioni previste dal Ministero del Lavoro (lettera del 4 luglio 1986, protocollo n. 6/PS/36285; lettera del 24 ottobre 1986, protocollo n. 6/PS/36736, Circolare n. 118 del 30 Ottobre 2006).

L'integrazione del ticket, a decorrere dal 1° gennaio 2005, in relazione alla misura stabilita dal presente contratto, sarà corrisposta entro il

Art. 3 – SICUREZZA DEL LAVORO

PREMESSA GENERALE

Le aziende, al fine di tutelare la sicurezza dei propri dipendenti sui luoghi di lavoro, si impegnano a garantire che presso le succursali l'organico minimo sia composto da due risorse.

Le aziende, sono tenute ad attuare tutte le normative legislative, di tempo in tempo in vigore, per rendere effettivamente efficace la sicurezza nei luoghi di lavoro e per combattere, preventivamente, l'attività criminale.

Procedure per la sicurezza dei luoghi di lavoro

Le parti stipulanti il presente contratto stabiliscono che in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, le misure previste dal presente articolo, vanno applicate secondo l'ordine sotto evidenziato:

- **bussola blindata e interbloccata con metal detector;**
- **guardia armata in zona protetta;**
- **vetri antiproiettile e/o antisfondamento da collocarsi all'esterno della BCC e porte di accesso blindate e con dispositivi di ingresso che permetta il controllo della clientela;**
- **vetri antiproiettile collocati sui banconi di servizio con blindatura dei banconi stessi e degli accessi di servizi operativi;**
- **telecamere e cineprese, installate con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 300 del 20.5.1970.**

Le BCC si impegnano a rimuovere, ove esistenti, i sistemi di allarme acustico che possono essere uditi nel salone del pubblico.

Nel caso di ristrutturazione o costruzione di nuove sedi o dipendenze, le misure di sicurezza dovranno essere installate prima dell'apertura operativa.

Le BCC si impegnano a comunicare alla Federazione regionale e alle OO.SS. le misure che, in materia di sicurezza del lavoro, verranno adottate, seppure in via sperimentale.

Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni, presso la Federazione regionale, su richiesta sindacale o di iniziativa della stessa Federazione, in qualunque momento sembrerà opportuno. Per evidenti ragioni di riservatezza, esame o discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunioni ristrette, senza rilascio di documenti e verbalizzazioni tecniche.

Qualora sia concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del c.c.n.l., le BCC saranno impegnate a consultare le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, in mancanza, il personale dipendente per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

Previdenze per i lavoratori

In caso di rapina la BCC di norma terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato per l'intera giornata.

In caso di malattia o infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, l'Azienda assumerà l'onere della visita medica specialistica eventualmente richiesta nel termine di sei mesi dall'evento dal lavoratore colpito, dietro presentazione di opportuna certificazione medica.

L'Azienda conserverà ai suddetti lavoratori il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del c.c.n.l., con un massimo di 36 mesi (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 del c.c.n.l.). La relativa previsione concernente l'aspettativa per malattia o infortunio decorrerà dai nuovi termini.

Ferme le previsioni, se non derogate in meglio dalla presente pattuizione, dell'articolo 71 del c.c.n.l., i capitali da assicurare per i rischi derivanti da eventi criminosi, accaduti in servizio o per causa dello stesso, sono stabiliti come segue:

- **in caso di morte:** **euro 200.000,00 (centocinquantamila);**
- **in caso di invalidità permanente:** **euro 250.000,00(duecentomila)**

Salvi i casi di dolo o colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapine per le somme occasionalmente detenute oltre il limite del massimale di copertura assicurativa o stabilite dalle disposizioni interne.

Le BCC forniranno, per conoscenza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, documentazione attestante la copertura del rischio di cui innanzi.

In tutti i casi d'invalidità permanente di un dipendente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo, l'azienda è tenuta ad assumere il coniuge, o su indicazione di questi, uno dei figli o il convivente more-uxorio, previo accertamento della sussistenza dei requisiti professionali. In caso di decesso del dipendente, si applicano le previsioni di cui all'art. 2122 c.c.

Ferme restando le suddette previsioni, in caso di morte del dipendente, entro tre mesi dal decesso, l'azienda dovrà assumere un familiare come specificato nel comma precedente, previo accertamento della sussistenza dei requisiti professionali.

Nota a verbale

La Federazione Regionale e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, convengono sull'opportunità che il trasporto valori venga effettuato facendo ricorso a ditte specializzate, fornite di automezzi appositamente attrezzati. Laddove ciò non fosse possibile, per obiettive difficoltà ed opportunità pratiche, le BCC dovranno comunque coprire i valori trasportati con massimali assicurativi, portando riservatamente a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le connesse norme da applicare per il trasporto valori.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, le aziende sono tenute ad osservare scrupolosamente gli orari di sportello e di lavoro. Le aziende sono tenute a trasmettere, mensilmente, alle OO.SS. stipulanti il presente CIR le ore di lavoro straordinarie. I prospetti vanno inviati obbligatoriamente ogni mese anche in assenza di prestazioni straordinarie.

Art. 4 – TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le rappresentanze sindacali aziendali delle OO. SS. firmatarie del presente contratto ovvero, in mancanza, le strutture territoriali potranno promuovere indagini socio-ambientali intese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori in relazione all'ambiente ed alle condizioni di lavoro, con intervento della struttura pubblica (come stabilito dalla legge 833/1978) o, laddove questo non sia possibile, di strutture private, la cui scelta deve essere concordata tra le parti.

Quanto sopra verrà effettuato secondo il programma concordato, di volta in volta, fra le RSA ovvero le rappresentanze del personale e le BCC, e le anzidette strutture pubbliche o private di cui sopra potranno effettuare sopralluoghi e rilievi anche durante l'orario di lavoro; potranno, inoltre, partecipare alle assemblee del personale indette su argomenti connessi alle indagini, al fine di compilare ed analizzare questionari.

Le BCC collaboreranno alle indagini e forniranno alle strutture incaricate i dati richiesti.

I risultati conclusivi delle indagini e le eventuali conseguenti proposte saranno, dalle strutture incaricate, portate a conoscenza delle parti interessate e costituiranno la base per la discussione in sede sindacale di eventuali esigenze e modalità di rimozione delle condizioni nocive.

Alle sopra indicate condizioni, i costi relativi per la verifica e tutela delle condizioni igienico sanitarie saranno assunti dalle BCC.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, le BCC provvederanno ad informare, in apposita riunione ristretta da tenersi presso la Federazione regionale, le OO.SS. stipulanti o le RSA ovvero, in mancanza, le rappresentanze del personale sul progetto e i relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere eventuali proposte di modifica scaturenti anche da sopralluoghi tecnici effettuati a norma del presente articolo.

L'adibizione, da parte di tutti i lavoratori, in via continuativa ed esclusiva ai videoterminali deve essere contenuta nel limite massimo di cinque ore giornaliere con il rispetto delle pause previste dalla normativa vigente.

Il personale femminile in stato di gravidanza viene esentato, dietro sua richiesta scritta, dall'adibizione in via continuativa ai video terminali.

Gli addetti ai video terminali, il personale dei C.E.D. e il personale che lavora in locali sotterranei continueranno, su richiesta, nell'ambito di vigenza del contratto, appropriate visite specialistiche preventive (vista, udito, ecc.), anche durante l'orario di lavoro, con onere a carico dell'Azienda, presso strutture sanitarie pubbliche e/o convenzionate con queste ultime.

Le Aziende sono tenute ad installare filtri ottici e/o schermi protettivi ai video terminali.

Le Aziende avranno cura di adottare negli ambienti di lavoro soluzioni idonee ad attenuare i rumori ed il pulviscolo, nonché ad assicurare soddisfacenti valori di luminosità, di temperatura e di ricambio d'aria, secondo i più aggiornati *standard* ergonomici.

In qualsiasi locale delle BCC è vietato fumare. Le Aziende, ove dovessero essere segnalati problemi derivanti dal fumo passivo negli ambienti di lavoro, sono tenute a far intervenire, immediatamente, il RSPP o altro incaricato che provvederà ad elevare le sanzioni previste dalle leggi in vigore e intraprendere tutte le iniziative affinché venga a cessare il disagio segnalato.

In presenza di gravi inadempimenti da parte delle aziende, anche una sola delle OO.SS. stipulante il presente CIR, può chiedere immediato incontro presso la Federazione per affrontare l'argomento al fine di eliminare casi che violano le norme di legge vigenti. Le procedure previste dal presente articolo sono vincolanti per le parti ed il loro mancato rispetto costituisce grave inadempimento per la parte che vi abbia dato corso.

Nota a verbale

Al fine di garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro le BCC sono tenute a far eseguire i lavori di pulizia al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 5 - PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI

Le parti, avuto riguardo ai demandi di cui al c.c.n.l. in ordine all'individuazione di nuovi profili professionali e dei correlati inquadramenti, convengono, sulla base dei mutamenti organizzativi che le BCC possono stabilire di volta in volta, sull'opportunità di svolgere preventivamente un'analisi tecnica dei profili che si vanno evidenziando. All'esito di tale verifica, da condurre congiuntamente entro il 31 marzo di ogni anno, le parti si incontreranno per individuare ulteriori nuovi profili professionali ed eventuali ricadute.

In coerenza con le previsioni dell'art. 64 e dell'art. 104 del CCNL 27/09/2005 è opportuno identificare e valorizzare le seguenti figure professionali.

Viene riconosciuto l'inquadramento di quadro direttivo al:

- **Responsabile Controllo di gestione:** è responsabile della raccolta ed organizzazione dei dati e delle informazioni per le elaborazioni statistiche e dei bilanci di previsione, e delle attività proprie del controllo di gestione.
- **Responsabile Controllo del rischio:** è responsabile del monitoraggio costante del rischio creditizio attraverso i dati a propria disposizione anche in funzione degli obiettivi della Banca, della verifica dello stato di esposizione del rischio aziendale in relazione alla normativa e al regolamento interno.
- **Responsabile della Responsabilità Sociale d'Impresa:** è responsabile delle attività e iniziative riguardanti la realizzazione della missione statutaria in coerenza con la Carta dei Valori e la Carta di Coesione del Credito Cooperativo.
- **Responsabile del Marketing operativo e strategico:** è responsabile della cura e redazione dei piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone geografiche di competenza, inoltre gestisce un monitoraggio periodico sugli obiettivi evidenziando eventuali scostamenti e propone soluzioni per eventuali criticità insorte.
- **Responsabile della continuità operativa:** è responsabile della salvaguardia dei dati gestiti dai sistemi informativi e della continuità operativa della Banca;
- **Responsabile della Tesoreria Enti.** Il responsabile dell'unità organizzativa svolge e cura tutte le attività connesse all'esecuzione dei contratti di tesoreria stipulati con gli Enti pubblici e privati, gare di appalto, pignoramenti, movimentazione con tesoreria provinciale, corrispondenza con altri organi dello stato, gestione conti correnti postali enti, negoziazione assegni c/c enti, rapporti con i revisori contabili, rendicontazione di fine anno, gestione amministrativa dell'ufficio.

Viene riconosciuto l'inquadramento di quadro direttivo di 3° livello al:

- responsabile dell'ufficio estero-merci, che, nell'ambito delle direttive generali ricevute, con autonomia di decisione svolge tutte le principali operazioni del servizio, comprese quelle relative all'apertura dei crediti documentari;
- responsabile della segreteria fidi che, nell'ambito delle direttive ricevute, in autonomia risponde della raccolta e dell'istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento delle pratiche di fido e delle relative garanzie, risponde della tenuta del libro fidi, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie e risponde della preparazione delle informazioni dirette alla Centrale dei Rischi;

- preposto alla contabilità, che, nell'ambito delle direttive generali ricevute, con autonomia di decisione provvede ai compiti relativi al proprio ufficio, quali la redazione del bilancio preventivo, di quello consuntivo, il controllo di liquidità, il calcolo della redditività e le segnalazioni periodiche alla Vigilanza;
- responsabile dell'ufficio titoli che effettui analisi compiute e correlate degli aggregati finanziari aziendali e del mercato mobiliare, giungendo ad autonome valutazioni conclusive, nell'ambito di direttive generali;
- responsabile dell'ispettorato interno, che con le funzioni previste dalle Istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di specifico regolamento e di direttive ricevute, l'andamento di tutti i servizi aziendali;
- responsabile dell'ufficio legale, che con professionalità ed esperienza, in autonomia: cura la gestione delle sofferenze intrattenendo i rapporti con i professionisti esterni; cura il recupero stragiudiziale di tutti i crediti in sofferenza per i quali non si procede in via giudiziale; cura la redazione degli atti rivolti agli organi giurisdizionali per i quali la BCC non deve necessariamente farsi rappresentare da un procuratore legalmente esercente, provvedendo a tutti gli ulteriori adempimenti; raccoglie pubblicazioni di leggi, dottrina e giurisprudenza, di cui comunica gli estratti, con i necessari chiarimenti, ai vari servizi interessati della BCC; cura la redazione, anche attraverso l'assistenza a professionisti esterni, dei contratti di cui è parte la BCC; esprime ai competenti organi aziendali pareri scritti sulle proposte di transazione e novazione avanzate dalla clientela;
- Il Responsabile dell'organizzazione è compreso in questo livello retributivo dei Quadri Direttivi che espleta la propria attività con autonomia di decisione e in via continuativa.

3^ AREA - 2° LIVELLO RETRIBUTIVO:

Cassiere coordinatore

Lavoratore che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, in strutture operative con almeno due casse prevalentemente operanti, è incaricato della gestione di assegni, effetti, valori e contante, curando ne la distribuzione ai cassieri. A fine giornata, provvede al ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione in caveau. Provvede al ritiro della documentazione inerente le operazioni di cassa, stilando la situazione riepilogativa.

Addetto al Risk-control

Lavoratore che, nell'ambito del sistema dei controlli interni e secondo le direttive fornite dal responsabile di riferimento, verifica il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e controlla la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati.

Addetto alle Tesorerie Comunali e/o altri Enti

Lavoratore che, sulla base di direttive generali, esegue i mandati di pagamento riferiti a più enti, assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti.

Sotto la supervisione del diretto responsabile, fornisce assistenza nei rapporti con gli Enti ed ai Revisori contabili.

3^ AREA - 3° LIVELLO RETRIBUTIVO:

In questo livello retributivo rientrano:

- tutti i lavoratori che coordinano l'attività, abbiano la responsabilità per la loro attività e per il loro sviluppo professionale di tre altri
- lavoratori di cui almeno uno appartenente al 2° livello retributivo; anche per questo livello retributivo, ed a maggior ragione, valgono le considerazioni fatte in merito alle attitudini personali e professionali degli addetti in tema di capacità di coordinamento, di responsabilità in ordine alla crescita professionale dei propri collaboratori e di raggiungimento di microbiobbiettivi aziendali.

Cassiere coordinatore: lavoratore in grado di curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrosportello, gestire i flussi di denaro, coordinando almeno altri 2 cassiere e curando la gestione del caveau.

Sono inoltre da inquadrare in tale livello tutti coloro che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, la seguente attività:

- **Addetto Titoli/Investimenti** – lavoratore in grado di curare la relazione con la clientela, fornendo consulenza ed assistenza, ponendo in essere le operazioni necessarie per l'ottimizzazione e i rendimenti attesi dai clienti ed i ritorni economici della Banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato, per almeno due valutazioni annuali successive, di possedere anche attitudini al coordinamento di altri addetti, rispondendo della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;
- **Addetto titoli di proprietà (tesoreria)** - lavoratore che esegue le direttive del responsabile della Tesoreria in merito alla gestione della liquidità, della banca e la corretta applicazione della normativa e delle disposizioni degli intermediari finanziari.
- **Addetto al controllo di gestione** – esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione: raccoglie ed organizza i dati e le informazioni per le elaborazioni statistiche e bilanci di previsione, realizza le attività proprie del controllo di gestione.
- **Addetto controlli del rischio** - esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione: effettua il monitoraggio costante del rischio creditizio attraverso i dati a propria disposizione anche in funzione degli obiettivi della Banca, verifica lo stato di esposizione del rischio aziendale in relazione alla normativa e al regolamento interno.
- **Addetto Responsabilità Sociale d'Impresa** – esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione: cura le attività e iniziative riguardanti la realizzazione della mission statutaria in coerenza con la Carta dei Valori e la Carta di Coesione del Credito Cooperativo.
- **Addetto alla Organizzazione** – esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione: predispone i processi di lavoro coordinandosi con le altre funzioni nel rispetto della strategia aziendale, ne cura e/o verifica la pubblicizzazione.
- **Addetto al Marketing operativo e strategico** – esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione: redige e cura i piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone geografiche di competenza, inoltre esegue un monitoraggio periodico sugli obiettivi evidenziando eventuali scostamenti e cerca soluzioni per eventuali criticità insorte.
- **Addetto commerciale** - lavoratore incaricato della gestione di gruppi di clientela, curando lo sviluppo commerciale della clientela acquisita e di quella potenziale.

3^ AREA - 4° LIVELLO RETRIBUTIVO:

- **Addetto allo sviluppo e consulenza** – gestore di gruppi di clientela, provvedendo anche allo sviluppo commerciale di clientela acquisita e/o potenziale.
- **Addetto agli investimenti della clientela** – lavoratore che all'interno della filiale provvede alla consulenza sugli investimenti della clientela.

Nelle aziende in cui non sia presente il sistema di valutazione del personale, ai sensi e per gli effetti del CCNL 27.09.05, la valutazione è da intendersi positiva.

In caso di cambiamento di percorso lavorativo le valutazioni, sino ad allora acquisite, sono considerate valide per il conseguimento del nuovo profilo professionale.

Vice responsabile di Succursale

Fatte salve le posizioni preesistenti, presso le succursali nelle quali, ai sensi del CCNL del 7/12/2000, al Preposto debba essere riconosciuto l'inquadramento minimo di Quadro Direttivo, è da promuovere il ruolo del Vice Preposto, non solo quale sostituto del Preposto durante le assenze e di occasionale coadiutore dello stesso, ma quale partecipa quotidianamente della Direzione della filiale, mediante ripartizione dei compiti sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la soprintendenza su tutto del Preposto.

Alla posizione di Vice Preposto di filiale, come sopra definita, compete un assegno di indennità di funzione da corrispondere per 12 mensilità, nelle misure di seguito indicate, sulla base del numero degli addetti della filiale.

Tale indennità cessa di essere corrisposta, venendo meno l'incarico di vice responsabile di filiale.

Succursale con numero di addetti (compreso il Preposto) ed escluso il personale della 1° area professionale	Assegno di funzione Vice Preposto di Filiale
5/6	€ 100,00
da 7 in poi	€ 150,00

L'indennità di funzione di cui sopra non verrà corrisposta laddove il vice responsabile sia inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi per periodi di sostituzione del responsabile di durata superiore al giorno. In tali casi verrà liquidata la prescritta indennità di assegnazione a mansioni superiori.

Valorizzazione risorse interne

Anche in applicazione dell'art. 64 del CCNL 27/09/2005, le aziende favoriranno l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro.

Qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro, per le quali gli organigrammi e le previsioni contrattuali comportassero l'attribuzione di un grado e/o di categoria superiore, l'Azienda dovrà ricercarne, preferibilmente al proprio interno la copertura, anche con opportuni interventi formativi.

Qualora ciò non risultasse possibile l'Azienda informerà le RSA o, in mancanza le OO.SS. locali stipulanti, i lavoratori prima di procedere ad assunzioni.

Sostituzioni

Per quanto riguarda le differenze retributive riguardanti le sostituzioni si fa riferimento all'art. 97 per i Quadri Direttivi e all'art. 111 per le Aree Professionali del CCNL del 27/09/2005 per tutte le unità produttive.

Art. 6 – INQUADRAMENTI DEI RESPONSABILI C.E.D.

I C.E.D. vanno distinti in:

- A) Centri autonomi e completi, che supportano tutte le esigenze aziendali di analisi, programmazione ed elaborazione dei dati in completa autonomia (salvo il collegamento rete);**
- B) Centri che, con apparecchiature complesse oltre che a supportare esigenze aziendali di elaborazione dei dati, realizzano significative variazioni dei programmi, in autonomia (salvo il collegamento in rete);**
- C) Centri che, con apparecchiature complesse supportano esigenze aziendali di elaborazione dei dati, senza variazione dei programmi, in autonomia (salvo il collegamento in rete).**

Ai responsabili dei Centri sub punto A) compete l'inquadramento di quadro direttivo, 2° livello retributivo.

Ai responsabili dei Centri di cui al punto B) compete l'inquadramento di quadro direttivo, 1° livello retributivo.

I responsabili dei Centri sub punto C) vanno inquadrati nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo o, nelle BCC con più di sette dipendenti, 4° livello retributivo.

Si conviene che gli inquadramenti del personale addetto ai C.E.D. verranno verificati e definiti in sede di incontri periodici relativi ai fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane, in relazione alle particolari mansioni svolte ed ai profili professionali.

Art. 7 PART - TIME

Le Aziende soggette a processi di riorganizzazione (ad esempio piani di riassetto, di risanamento, ristrutturazioni, fusioni, concentrazione, scorporo, etc.) potranno derogare la limite minimo di cui all'art. 1, allegato E, del vigente C.C.N.L. per la stipula di contratti di lavoro a tempo parziale riferiti a posizioni funzionali non immediatamente convertibili.

Art. 8 - CONTRATTI A TERMINE

Vista la normativa vigente, le assunzioni con contratto a tempo determinato sono consentite, oltre che nelle ipotesi stabilite dalla legislazione, dal C.C.N.L. e dagli accordi vigenti, anche nelle ulteriori ipotesi sotto indicate:

- **per esigenze di integrazione dell'organico, in relazione ad assenze di personale impegnato in corsi di formazione professionale o distaccato presso altre Aziende ai fini di formazione;**
- **per sostituzione di lavoratori che usufruiscono di permessi per l'espletamento di cariche pubbliche;**
- **per obiettiva e temporanea intensificazione dell'attività lavorativa da verificarsi, preventivamente, in apposito incontro con le OO.SS. stipulanti il presente CIR;**
- **per fasi operative urgenti e rilevanti, connesse con modificazioni organizzative, istituzioni e trasferimento di dipendenze, avviamento di nuove dipendenze e/o unità operative, cambiamenti di assetti meccanografici e informatici, non approntabili sulla base di normali programmi di lavoro, da verificarsi, preventivamente, in apposito incontro con le OO.SS. stipulanti il presente CIR;**
- **per agevolare il regolare svolgimento dei turni di ferie.**

Presso ciascuna BCC la presenza di lavoratori assunti con contratto a termine ai sensi del presente accordo non può superare il 10% (dieci per cento) dell'organico in servizio, con il minimo di due e con arrotondamento ad uno delle eventuali frazioni.

Le Aziende sono tenute a dare formale comunicazione alle OO. SS. stipulanti il presente accordo delle assunzioni di cui innanzi almeno 15 giorni prima di procedere alle stesse.

Le Parti prendono atto dei recenti interventi previsti dal CCNL, in applicazione di specifiche normative di legge, in materia di contratti di lavoro (apprendistato professionalizzante, somministrazione di lavoro a tempo determinato, inserimento).

Le Aziende, nella prospettiva di non disperdere il patrimonio umano e professionale che le stesse Aziende hanno formato, valutano con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza dei rispettivi contratti, i lavoratori assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato.

Per il personale assunto con contratto di inserimento, allo spirare del termine di scadenza, con il proseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestati a vario titolo all'interno delle Aziende destinatarie del presente CIR sono computati integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio, ad ogni fine economico e normativo.

Contratto di apprendistato

Si richiede che la disdetta prevista dalla normativa vigente in materia di apprendistato professionalizzante, dovuta dall'Azienda al lavoratore per la cessazione dopo 4 anni del rapporto di lavoro, vada necessariamente notificata al lavoratore entro il periodo massimo dei primi due anni dell'avvio del rapporto di lavoro.

Art. 9 - FORMAZIONE

Le aziende, all'atto dell'assunzione, sono tenute a effettuare corsi di formazione (minimo 5 giorni), per i neo assunti destinati a svolgere attività di sportello. Al fine, poi, di rendere effettivamente operativi i nuovi assunti, l'affiancamento deve durare per un periodo sufficiente condiviso dagli stessi operatori, e comunque non superiore a 30 giorni. Le aziende, tramite la Federazione, istituiranno corsi di formazione per tutti i neo assunti, con contratto non a termine, da svolgersi durante il normale orario di lavoro, di norma, entro il primo anno dall'assunzione.

I corsi avranno durata non inferiore a cinque giorni lavorativi, con partecipazione limitata a venti/trenta dipendenti per corso; avranno cadenza annuale, con reiterazione fino ad esaurimento dei nuovi assunti; essi sono diretti ad agevolare i nuovi assunti nell'inserimento in azienda e verteranno sia su materie di carattere generale, ivi comprese le normative antimafia ed antiriciclaggio, sia su problemi di operatività pratica delle banche.

Durante lo svolgimento dei corsi è previsto l'intervento delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, per due ore complessive, da gestire collegialmente tra le stesse Organizzazioni, sugli aspetti istituzionali dei rapporti sindacali e di lavoro.

L'autoformazione è da considerare strumento formativo a tutti gli effetti, pur nella valutazione di priorità da attribuire all'attività formativa d'aula; per il relativo espletamento, le Aziende doteranno il personale di idonea strumentazione.

La partecipazione alle attività di cui al presente articolo concorre a formare i "pacchetti formativi" di cui all'art. 63 del c.c.n.l., alla cui disciplina per ciò che attiene ad ogni ulteriore aspetto si rinvia.

Art. 10 - ROTAZIONI E AVVICENDAMENTI

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 117 del c.c.n.l., viene convenuto che ogni spostamento del dipendente da un servizio, ufficio, reparto, ad altro servizio, ufficio, reparto nell'ambito dello stesso comune che non sia temporaneo vada preventivamente comunicato all'interessato per iscritto.

Detti spostamenti vanno comunicati annualmente, entro il 31 marzo di ogni anno, alle Organizzazioni sindacali.

Nelle BCC con oltre quindici addetti, il dipendente con tre anni di adibizione alla medesima mansione può chiedere di essere utilizzato in altre mansioni, con precedenza, in caso di più richieste, per coloro che non hanno goduto di precedenti rotazioni.

Il mancato accoglimento della richiesta di rotazione va motivato dalla BCC, per iscritto, entro tre mesi.

In ogni caso, la richiesta di avvicendamento in altre mansioni presentata dal lavoratore che abbia svolto almeno per quattro anni la medesima mansione deve essere accolta dall'Azienda e perfezionata entro sei mesi dalla richiesta medesima.

Le richieste di rotazione eventualmente non accolte saranno oggetto di esame, su richiesta di una delle OO.SS. e l'apposito incontro dovrà essere svolto entro quindici giorni dalla richiesta.

Nota a verbale

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte, le rotazioni, le sostituzioni avvenute, i corsi di formazione a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

La Federazione regionale formula l'invito alle BCC con un numero di addetti inferiore a quindici affinché valutino l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti.

Art. 11 - PERMESSI RETRIBUITI

I permessi retribuiti di cui all'art. 54 del c.c.n.l. vanno concessi nelle seguenti misure:

- **cinque giorni lavorativi per decesso di familiari (figli, coniuge, genitori, fratelli, conviventi legalmente riconosciuti);**
- **due giorni lavorativi per decesso di altri familiari indiretti (suoceri, nonni);**
- **due giorni lavorativi per assistenza ad operazioni chirurgiche dei familiari conviventi, ovvero quattro giorni in caso di interventi chirurgici da effettuarsi fuori del territorio regionale;**
- **due giorni lavorativi per nascita di figli;**
- **tempo strettamente necessario per comprovate visite specialistiche cui il lavoratore stesso debba sottoporsi, con preavviso di almeno un giorno;**
- **il giorno successivo a quella del prelievo, per i donatori di sangue;**
- **per terapie ripetitive e/o cicli di cura, comprovate da documentazione sanitaria: fino al limite di 50 ore annuali.**

Per le situazioni indicate occorrerà presentare idonea documentazione.

Volontariato

In riferimento all'art. 91 del CCNL 27/09/2005, nel caso di lavoratore iscritto ad Associazioni di volontariato iscritte negli Albi Regionali, in concomitanza di calamità naturali, lo stesso avrà la possibilità di usufruire di 10 gg. di permesso di cui 3 gg retribuiti. In caso di partecipazioni a corsi di aggiornamento e a riunioni di funzionamento dell'associazione, 5 gg. di permessi non retribuiti.

Art. 12 - USO AUTOVETTURA PRIVATA

Qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio e per la partecipazione ai corsi e incorra in un incidente senza che sussista colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione. Il dipendente da parte sua dovrà:

- a) **denunciare tempestivamente il sinistro all'Azienda;**
- b) **consegnare il preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e la fattura al termine degli stessi.**

L'Azienda è tenuta a coprire anche i danni derivanti dal furto dell'autovettura, direttamente o tramite polizza assicurativa, nei casi in cui la sottrazione si verifichi in occasione dell'espletamento di attività per le quali ne è stato autorizzato l'uso, sempre che l'evento non sia già coperto da polizza assicurativa stipulata dal dipendente.

Art. 13 - TURNI DI FERIE

Il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno e l'Azienda è tenuta a fissare ed a comunicare per iscritto detti turni entro il successivo mese di marzo, salva, tuttavia, la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, ai sensi dell'articolo 52 del c.c.n.l.

Art. 14 - ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E PROCEDURE DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 37 del c.c.n.l., l'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro devono essere comunicati per iscritto ed illustrati, durante il normale orario di lavoro, al personale, una prima volta in fase di attuazione e, successivamente, in caso di variazione.

Le aziende sono tenute a comunicare formalmente e ad illustrare in apposito incontro a tutti i lavoratori, i cambiamenti intervenuti nel Regolamento Generale e in quelli di processo per tutte le implicazioni di carattere organizzativo, normativo e produttivo.

Art. 15 - APERTURA SPORTELLI AL SABATO

Le BCC possono effettuare aperture degli sportelli al sabato in occasione delle festività natalizie e pasquali, con l'esclusione di quel sabato che dovesse coincidere con il giorno di Natale, applicando la disciplina prevista dal c.c.n.l. per l'apertura nella stessa giornata degli sportelli in località turistiche.

Il lavoratore che presta il suo servizio nella giornata di Sabato, ha diritto all'effettuazione di un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti, da effettuarsi nel primo giorno lavorativo successivo.

Al lavoratore, spetta una indennità aggiuntiva per ogni giorno di lavoro prestato al sabato di Euro 50,00.

Art. 16 – CONTRIBUTO PER DISABILI

Il contributo annuo di cui all'art. 88 del c.c.n.l. viene integrato, in caso di familiari gravemente handicappati secondo la previsione del terzo comma dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nella misura di euro 1.000 (Milleeuro) per ogni familiare in tale condizione.

Le assenze derivanti dall'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/1992, non avranno ricadute sull'erogazione di provvidenze economiche di cui al presente Cir e/o aziendali.

Art. 17 - PREMIO DI FEDELTA' E ANZIANITA'

Al raggiungimento del 25° anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, va erogato al personale interessato un premio di fedeltà.

Al raggiungimento del 35° anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, va erogato al personale interessato un premio anzianità.

Per il personale che ha raggiunto i limiti di servizio sopra stabiliti il premio verrà calcolato con gli stessi criteri della tredicesima mensilità.

La liquidazione del premio va effettuata nel mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Il premio di fedeltà (anzianità) assorbe eventuali provvidenze già corrisposte dalle Aziende allo stesso titolo.

Art. 18 - INDENNITA' DI RISCHIO

Al personale chiamato a svolgere le mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio di cui all'art. 49 del c.c.n.l. viene corrisposta secondo i seguenti parametri:

- **fino a cinque giorni di adibizione nel mese: un terzo dell'indennità mensile;**
- **da sei a otto giorni di adibizione nel mese: due terzi dell'indennità mensile;**
- **oltre otto giorni di adibizione nel mese: l'intera indennità mensile.**

Nota a verbale

Per le adibizioni sporadiche (sostituzioni per sopraggiunte necessità e assenza dell'operatore di cassa), l'indennità va corrisposta per l'intera giornata anche al sostituto. Inoltre, l'indennità come sopra ordinata nella misura del 50%, spetta ai lavoratori che effettuano:

- **esborsi e/o introiti di valori;**
- **effettivo maneggio di valori inerenti le operazioni svolte direttamente allo sportello non contati;**
- **maneggio di valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 108 CCNL;**
- **l'incasso degli effetti, delle bollette e similari;**
- **addetti alle casse per coadiuvare il cassiere;**
- **carico e scarico bancomat.**

Art. 19 - ULTERIORI PROVVIDENZE PER I LAVORATORI

Si propone il nuovo regolamento sulle ulteriori provvidenze allegato alla presente piattaforma.

Da inserire nel regolamento Le previsioni sono da ritenersi vincolanti per omogeneità di trattamento e vanno applicati anche per i mutui in essere al fine di uniformarli alle nuove condizioni, senza ulteriori costi di nessuna natura a carico dei dipendenti, rivenienti dalle modifiche parametrali e/o mediante atto unilaterale da parte dell'azienda.

Art. 20 - INFORMAZIONI ALLE OO.SS.

Nel quadro delle previsioni di cui all'art. 16 del c.c.n.l., le singole BCC, anche tramite la Federazione locale, invieranno alle OO. SS. firmatarie del presente contratto le previste informazioni annuali entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. Le suddette informazioni saranno integrate con gli elenchi dei rapporti cessati, dei trasferimenti e dei distacchi temporanei nell'ambito delle Aziende del Credito Cooperativo regionale.

La normativa prevista dal presente articolo è vincolante per le parti ed il suo mancato rispetto costituisce grave inadempimento per la parte che vi abbia dato corso.

Art. 21 - INCONTRI PERIODICI

Gli incontri periodici, in base all'art. 17 c.c.n.l., saranno tenuti annualmente, entro il mese di maggio, con le OO. SS. firmatarie del presente contratto, sulle seguenti materie:

- **appalti di servizio;**
- **organici del personale;**
- **lavoro straordinario;**
- **contratti a termine;**
- **contratti a tempo parziale;**

- **contratti di formazione lavoro**
- **assunzioni del personale;**
- **corsi di formazione;**
- **rotazione del personale;**
- **misure di sicurezza ed igiene del lavoro;**
- **innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni;**
- **controlli a distanza e tutela della riservatezza dei dati personali.**

Al termine di ogni incontro verrà redatto apposito verbale (sottoscritto da entrambe le parti) con le indicazioni di tutti i provvedimenti che le BCC si impegnano ad adottare. Le OO.SS., su provvedimenti non condivisi, hanno facoltà di far inserire a verbale eventuali dichiarazioni motivandone le necessità al fine di tutelare gli interessi generali dei lavoratori, la stabilità dei livelli occupazionali e le prospettive aziendali.

Nota a verbale

Sulle materie oggetto di incontro periodico (appalti, misure di sicurezza, innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni) l'Azienda, prima di passare a fasi operative, si impegna a informare le rappresentanze aziendali o in mancanza le Organizzazioni Sindacali territoriali, stipulanti il presente contratto.

Art. 22 - PREVISIONE E DISCIPLINA DEGLI ESAMI D'IDONEITA'

Le assunzioni di personale presso le BCC sono sottoposte a selezione mediante esami per test e colloquio orale tramite una commissione composta da quattro membri, nominati del CDA della Banca.

Qualora le selezioni non siano aperte al pubblico e sono riservate ai soci e/o figli dei soci, una quota nella misura del 30% deve essere, comunque, riservata per tutti gli altri concorrenti. Pertanto, le graduatorie e le selezioni saranno distinte per categoria di concorrenti e le assunzioni dovranno essere effettuate nel rispetto dell'ordine risultante all'esito del concorso.

Allo svolgimento delle selezioni, devono partecipare i rappresentanti delle OO. SS. stipulanti il presente CIR. Ogni componente di parte sindacale, ha la facoltà d'intervenire con parere consultivo e ha facoltà di formulare e far dedurre a verbale proprie osservazioni circa il regolare svolgimento delle prove.

La commissione deve essere composta da persone che abbiano adeguata conoscenza delle materie oggetto dei test, delle attività svolte dalle BCC e dalle normative di riferimento.

Esaurite le prove, la commissione formula la graduatorie nel pieno rispetto dei limiti previsti dalle normative del CCNL.

I candidati vincitori del concorso non possono essere assunti se prima non vengono eliminati impedimenti previsti dalle normative contrattuali e di legge.

Art. 23 - CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

In caso di conflitto tra una norma del presente contratto ed una norma del c.c.n.l. di categoria, si applicano le condizioni più favorevoli al lavoratore.

Restano impregiudicate le condizioni individuali più favorevoli, salvo che nelle ipotesi in cui sia espressamente indicata soluzione diversa.

Art. 24 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto diversamente disposto nei singoli articoli, decorre dalla data di stipulazione e si applica ai quadri direttivi, agli impiegati (2[^] e 3[^] area professionale) e agli ausiliari (1[^] area professionale), in servizio alla stessa data o assunti successivamente.

Il presente contratto scade il 31 dicembre 2007.

A cura delle Organizzazioni Sindacali Fabi - Fiba Cisl – Fisac Cgil – Uilca Uil