



IPOTESI DI RINNOVO DEGLI ACCORDI INTEGRATIVI DI SECONDO LIVELLO per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.

PARTE PRIMA *(Accordi Integrativi)*

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

Destinatari del presente Contratto Collettivo di Lavoro di secondo livello sono:

- le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane (di seguito B.C.C.) aderenti alla Federazione Lombarda;
 - la Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo (di seguiti FederLombarda);
 - Unità Produttive Federate scrl; B.E.D. scrl.
 - Aziende controllate da Banche di Credito Cooperativo e/o la FederLombarda;
- di seguito con la dizione Aziende sono ricompresi tutti gli enti di cui sopra,

DECORRENZE E SCADENZE

Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto stabilito in singole norme, e scade il 31.12.2007.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le parti, considerato:

- l'elevato numero di Aziende destinatarie del Contratto Collettivo di II° livello della Lombardia;
- l'impegno temporale necessario, sia alle Aziende che alle Organizzazioni Sindacali, per affrontare in ogni singola azienda una medesima disposizione contrattuale;

ritengono opportuno demandare al tavolo sindacale regionale le seguenti materie:

INFORMAZIONI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le aziende sono tenute a fornire, nei tempi indicati, i seguenti dati alla FederLombarda per la successiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti (di seguito O.S.) interessate.

- **entro il 30 aprile** di ogni anno le informazioni di cui all'art. 16 del c.c.n.l. di categoria e precisamente:
 - una relazione sulla situazione e le prospettive aziendali con riferimento alle linee del Sistema del Credito Cooperativo;

e, **distinti per singola azienda:**

- gli elenchi numerici dei nuovi dipendenti assunti e delle seguenti tipologie di assunzione: contratto a tempo indeterminato, contratto a termine, contratto a tempo parziale, contratto di apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento e, dei relativi inquadramenti;
- il numero dei contratti di somministrazione di lavoro;
- il numero dei contratti di stage stipulati e le condizioni previste (orari, indennità, ecc.);
- i distacchi di personale;
- i trasferimenti avvenuti ed i rapporti di lavoro cessati;
- gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte distinti per categorie e qualifiche o gradi e con indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
- gli organigrammi aziendali con la suddivisione dei servizi e/o settori e/o uffici, ed indicazione degli inquadramenti dei relativi responsabili (contrattuali e di fatto) e del numero dei relativi addetti.

I dati relativi ad assunzioni, trasferimenti e cessazioni di rapporti di lavoro vanno suddivisi tra personale maschile e personale femminile.

- gli interventi effettuati o previsti per la eliminazione, in occasione di nuove costruzioni o di rilevanti ristrutturazioni di edifici adibiti all'attività aziendale, delle barriere architettoniche che rendono difficoltoso l'accesso ai diversamente abili;
- i programmi di rotazione del personale relativi a percorsi professionali;
- i dati previsti dalla Legge 10.04.91 n. 125 D.M. 17.07.96;
- i bandi di concorso effettuati nelle varie aziende e, ove attuati i criteri di preselezione;
- gli importi delle erogazioni ai quadri direttivi previsti dall'art. 98 del c.c.n.l.;
- l'adozione di sistemi incentivanti;
- le ferie residue, le ex festività monetizzate, i residui di Banca delle Ore;
- gli eventi criminosi verificatisi con specificazione delle unità produttive interessate, le modalità del crimine, ecc. ;
- gli straordinari effettuati, suddivisi per unità produttiva;
- le contestazioni disciplinari effettuate per responsabilità civile verso terzi;
- le contestazioni e le sanzioni disciplinari comminate con suddivise per tipologia;
- i ruoli chiave istituiti;
- i licenziamenti effettuati con suddivise per tipologia.

Le Aziende e la FederLombarda forniranno le informazioni su supporti informatici

Le parti convengono che, la mancata consegna da parte delle Aziende dei dati e nei tempi previsti di cui sopra, costituisce comportamento antisindacale.

COSTITUZIONE DI NUOVE SOCIETA'

In caso di costituzione di società da parte di una o più B.C.C./Aziende e/o da parte della FederLombarda, dell'iniziativa saranno preventivamente informate le Organizzazioni Sindacali stipulanti. Le parti costituenti si impegnano ad incontrarsi con le O.S. interessate per verificare i possibili problemi organizzativi, professionali e normativi.

INCONTRI PERIODICI

In applicazione dell'art. 17 del c.c.n.l. le parti convengono di effettuare, con le Aziende, i seguenti incontri periodici, annuali, per la gestione ed il controllo dell'applicazione del c.c.n.l. e del Contratto Collettivo di II° livello, con particolare riguardo alle seguenti materie:

- appalti;
- fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro;
- assunzioni del personale;
- contratti a termine;
- contratti a tempo parziale;
- contratti di somministrazione di lavoro;
- contratti di apprendistato professionalizzante;
- contratti di inserimento;
- contratti di stage;
- distacchi di 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;
- esame delle posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle Aziende, possono essere assegnate in via sperimentale ai soggetti diversamente abili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
- valutazione delle possibilità, in caso di innovazioni tecnologiche, di predisporre sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti diversamente abili, ai sensi delle vigenti norme di legge;
- determinazioni di cui all'art. 98, comma terzo del c.c.n.l.;
- check up sanitario;
- contestazioni, sanzioni disciplinari e licenziamenti

Gli incontri periodici, richiesti dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti, dovranno essere tenuti entro 30 giorni dalla richiesta.

SISTEMI INCENTIVANTI

Sono considerati sistemi incentivanti aziendali tutti quelli che prevedono erogazioni economiche o benefits, a tutti i lavoratori o a taluni di essi.

Per consentire un corretto trattamento per tutti i lavoratori e per facilitare le aziende nella predisposizione dei sistemi incentivanti vengono definiti i seguenti criteri base. (vedi allegato1).

Le aziende informeranno le Organizzazioni Sindacali circa i nominativi dei lavoratori premiati e gli importi erogati. L'azienda per gruppi omogenei di posizione lavorativa suddiviso per inquadramenti nell'ambito dello stesso reparto o ufficio porterà a conoscenza dei lavoratori/lavoratrici il numero dei lavoratori premiati e l'ammontare complessivo erogato.

Dichiarazione a verbale

Ai fini del calcolo del P.D.R. sono dedotti dai costi del personale le somme erogate con i sistemi incentivanti non concordati in sede sindacale.

PRESTAZIONE DEI QUADRI DIRETTIVI

La parti sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa, nell'ambito di un rapporto fiduciario, intesa anche quale fattore di responsabile auto-valutazione dei Quadri Direttivi circa i tempi della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'Azienda, e, condividono le seguenti modalità operative per l'applicazione di tale principio:

1. Pur non essendo previsto, nell'ambito del rapporto fiduciario, la necessità di una rilevazione della presenza come per le Aree Professionali, viene condivisa l'opportunità di effettuare una sola rilevazione della presenza nell'arco della giornata, ciò ai fini della normativa sugli infortuni sul lavoro e per agevolare l'attività dell'ufficio del personale;
2. Il Quadro Direttivo deve comunicare i tempi di recupero delle prestazioni eccedenti alla normale prestazione lavorativa al suo superiore gerarchico o segnalato dall'Azienda, solo in caso di recupero per l'intera giornata o in caso di impossibilità di delegare le funzioni al suo vice;
3. Nel mese di Gennaio i Quadri Direttivi comunicheranno, su apposito modulo predisposto dalla Federlombarda (allegato 2), l'autocertificazione delle prestazioni aggiuntive che non è stato possibile autogestire, al fine dell'erogazione prevista dall'articolo 98 del c.c.n.l.;
4. L'erogazione da corrispondere è così determinata:
 - 75% della relativa retribuzione oraria per le prestazioni eccedenti il limite orario convenzionale;
 - un'ulteriore quota retributiva, discrezionalmente determinata dall'Azienda;
5. L'erogazione sarà corrisposta nel mese di Marzo;
6. Le Aziende comunicheranno, entro il mese di Aprile, per il tramite della FederLombarda, il numero dei Quadri Direttivi interessati alla corresponsione, il numero complessivo delle ore liquidate, l'importo globale corrisposto.

IPOTESI DI RINNOVO DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.

In relazione all'individuazione dell'apposita erogazione prevista dal quinto comma dell'art. 98 del c.c.n.l., relativa alla partecipazione normale a riunioni al di fuori dell'orario di lavoro osservato nella sede di lavoro, per tutta la categoria dei Quadri Direttivi si stabilisce quanto segue:

- nel mese di Gennaio i Quadri Direttivi comunicheranno, su apposito modulo predisposto dalla Federlombarda (allegato 3) le riunioni effettuate fuori dall'orario di lavoro;
- la misura minima dell'emolumento è corrisposta al superamento dalla sesta riunione nell'anno;
- la misura massima dell'emolumento è corrisposta al superamento delle quarantacinque riunioni nell'anno;
- l'emolumento annuale sarà corrisposto nel mese di marzo.

Nota a verbale

Sono considerate utili per l'erogazione prevista dal quinto comma dell'art. 98 quelle che terminano fuori dell'orario di lavoro di riferimento.

PARTE ECONOMICA

PREMIO DI RISULTATO

Come previsto dall'art. 48 del c.c.n.l. di categoria del 27 settembre 2005 ed in applicazione della relativa disciplina di cui agli accordi 30.11.2001; 10.1.2002; 27.3.2002; 23.11.2006, viene istituito il Premio di Risultato (di seguito PDR).

Gli accordi istitutivi del 14 e 23 dicembre 2002, al fine di armonizzare la disciplina locale con gli accordi nazionali sopra richiamati, sono modificati come segue:

- L'ambito di equivalenza della Fascia 1 e Fascia 2 arriverà fino a 110, assumendo il valore 100 come media del biennio precedente, in corrispondenza del quale sarà erogata la percentuale prevista (rispettivamente 4.5% e 3.5%).
- Non sono previsti "tetti" alle erogazioni.
- L'ambito di equivalenza della Fascia 3 e Fascia 4 arriverà fino a 100, assumendo questo valore come la media del biennio precedente, in corrispondenza del quale sarà erogata la percentuale prevista (rispettivamente 2% e 1.5%).
- In caso di equivalenza negativa l'erogazione sarà proporzionale al risultato conseguito.
- L'indicatore composto individuato terrà conto della forte oscillazione che i criteri IAS attribuiscono alle Sofferenze su Impieghi;
- Al lavoratore andato in quiescenza e/o esodato con il Fondo di Sostegno al Reddito, sarà corrisposto il PDR anche se non in servizio nel mese di erogazione;
- Al lavoratore con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ai nove mesi, qualora non in servizio nel mese di erogazione, sarà corrisposto un PDR, calcolato al di fuori del montante individuato per l'azienda, pari al premio medio erogato nella stessa;
- Per i lavoratori alle dipendenze della aziende non B.C.C. il PDR sarà determinato in linea con la media procapite per dipendente delle B.C.C. lombarde.
- L'art. 8 dell'allegato F del c.c.n.l. non è applicabile al presente contratto.

BUONO PASTO

Con decorrenza 1.01.2004 a tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo pieno sia a tempo parziale (compresi gli assenti per permesso per donazione sangue e/o midollo osseo ed alle lavoratrici che fruiscono dei permessi per allattamento) è corrisposta, per ogni giornata lavorata, un'indennità sostitutiva di mensa pari a Euro 8,50 mediante Buono Pasto (ticket restaurant) cartaceo.

Il lavoratore ha la possibilità di scegliere, per tutta la vigenza contrattuale, di inserire l'indennità sostitutiva di mensa, anche frazionando l'importo, in busta paga oppure di corrisponderla al Fondo di Previdenza Complementare.

Il predetto importo subirà incrementi automatici col variare della relativa normativa fiscale e previdenziale.

Trattamenti diversi in atto saranno oggetto di valutazione congiunta in sede aziendale.

La scelta della società erogatrice dei Buoni Pasto, per ottenere le migliori condizioni in termini servizi, dovrà essere concordata con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

L'individuazione degli esercizi, in zona, da convenzionare, avverrà d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Nei casi di partecipazione a corsi di formazione, non tenuti presso l'Azienda, spetta il trattamento previsto dal penultimo comma dell'art. 60 del c.c.n.l..

PREMIO DI FEDELTA'

Al raggiungimento del ventesimo anno di servizio prestato nel Sistema del Credito Cooperativo, con qualunque tipo di contratto di lavoro, va erogato al personale un premio di fedeltà, una tantum, nella misura del 150% di una mensilità, da calcolare sulla base delle voci retributive previste dall'articolo 46 del c.c.n.l..

Il premio di fedeltà, nella misura del 150% di una mensilità nella misura del 200% di una mensilità nella misura del 150% di una mensilità nella misura del 150% di una mensilità nella misura del 150% di una mensilità va erogato anche in occasione del venticinquesimo anno di servizio, calcolato come per il comma che precede.

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo, i suddetti trattamenti assorbono quello previsto dall'art. 102 del vigente c.c.n.l..

L'erogazione dei suddetti premi va effettuata entro il mese seguente a quello di maturazione del diritto.

Norma transitoria

Ai lavoratori a cui è stato già erogato il premio di fedeltà per il venticinquesimo anno di servizio o che abbiano già maturato il ventesimo anno di servizio, nel mese successivo alla data della stipula del presente contratto, verrà erogato il premio non ancora corrisposto.

SERVIZIO DI CASSA

Nel periodo iniziale di adibizione al servizio, ai fini di addestramento, va disposto affiancamento dei nuovi cassieri per non meno di tre settimane.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 39 del C.C.N.L. in ordine alla strumentazione per la rilevazione delle banconote false, le Aziende dovranno dotarsi di contasoldi munito di sistema per la rilevazione dei falsi per ogni postazione di cassa; in caso contrario il lavoratore è sollevato da ogni responsabilità.

Vanno assunte iniziative di aggiornamento dei cassieri, nonché degli altri impiegati chiamati periodicamente a prestare servizio di cassa, in occasione dell'entrata in vigore di nuove prescrizioni riguardanti tale servizio.

A decorrere dall'1/1/1992 ai lavoratori adibiti saltuariamente al servizio di cassa, l'indennità di rischio mensile va corrisposta nelle seguenti misure:

- fino a 5 giorni di adibizione nel mese, 1/3;
- da 6 a 9 giorni di adibizione nel mese, 2/3;
- oltre 9 giorni di adibizione nel mese l'indennità piena.

Il lavoratore che abbia compiuto 45 anni di età, su richiesta scritta, ha diritto, nel termine di tre mesi, ad essere adibito ad altra mansione equivalente o superiore.

SPECIALI INDENNITÀ

Addetto sostituzione personale assente

Al lavoratore incaricato stabilmente della sostituzione di altro personale assente nelle unità produttive dell'azienda, oltre alle indennità previste per le mansioni che andrà a ricoprire, è corrisposta un'indennità di disagio pari al 50% dell'indennità di rischio.

Le aziende devono formalizzare l'incarico per iscritto

Formatori professionali aziendali

Al lavoratore che, dato la sua elevata esperienza professionale, è incaricati della formazione del personale dell'azienda o di aggregazioni di aziende, nel proprio o in altri settori è corrisposta un'indennità di € 50,00, per ogni giorno in cui svolge attività di docenza.

Addetto alla vendita di prodotti assicurativi

Al lavoratori incaricato alla vendita di prodotti assicurativi e, iscritto all'albo degli agenti assicurativi, è corrisposta un'indennità mensile di € 100,00.

SISTEMI DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

PREMESSA

I diversi obiettivi strategici e i diversi modelli organizzativi e dimensionali, sono una peculiarità del Sistema delle Banche di Credito Cooperativo

Ai lavoratori del Sistema delle B.C.C. sono richieste sempre più competenze professionali e assunzione di responsabilità, per dare esaurienti risposte ad una clientela sempre più evoluta ed esigente e per competere in un mercato sempre più complesso.

Questa indispensabile crescita professionale dei lavoratori deve essere riconosciuta con un adeguato e giusto inquadramento, attraverso una puntuale declaratoria dei livelli retributivi delle Aree Professionali e Quadri Direttivi.

DEFINIZIONI CONTRATTUALI:

- **elevata professionalità** – la capacità del lavoratore di affrontare e risolvere problemi complessi nel proprio campo, derivante dall'ampia conoscenza della materia e dall'esperienza professionale acquisita nel lavoro;
- **esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute** - direttive formalizzate contenenti margini decisionali che il lavoratore utilizza discrezionalmente;
- **altamente specializzate nel campo del servizio estero - merci** – la capacità del lavoratore di gestire correttamente e autonomamente le procedure, per la conoscenza delle norme specifiche del settore;
- **unità operativa complessa** - si definisce come unità operativa complessa quella che, a prescindere dal numero degli addetti adibiti, deve interagire con più soggetti, interni od esterni all'azienda, per la corretta esecuzione delle proprie attività;

AREE PROFESSIONALI

I lavoratori in possesso di diploma o di laurea, al momento della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, devono essere inquadrati almeno nella 3^a area professionale

In aggiunta ai profili professionali fissati dall'art. 109 del c.c.n.l. sono individuati i seguenti nuovi profili della 3^o area professionale.

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI

2° livello retributivo - profili

- **Addetto Tesoreria** – lavoratore che, anche in abbinamento al servizio di cassa/sportello, gestisce la tesoreria di un comune o ente;
- **Cassiere coordinatore** – lavoratore che, nella filiale, gestisce i flussi di denaro degli altri cassieri e/o con il caveau centrale o con altri soggetti;
- **Addetto Rete Interbancaria (Back Office)** - lavoratore che, in via prevalente, è addetto all'Ufficio;

IPOTESI DI RINNOVO DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.

3° livello retributivo – profili

- **Capo cassiere coordinatore** che, a livello aziendale, gestisce i flussi di denaro con le filiali, provvede ai fabbisogni di liquidità con approvvigionamenti e smaltimenti del contante;
- **Addetto specialista titoli mobiliari a clientela: retail e/o corporate e/o interna o di proprietà (tesoreria)** - Lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore della consulenza titoli mobiliari, è addetto stabilmente a seguire settori particolari di clientela e/o della consulenza interna.
- **Addetto specialista fidi e/o mutui** - Lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore è addetto stabilmente all'Ufficio;
- **Addetto specialista Estero** – Lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore è addetto stabilmente all'Ufficio;
- **Addetto Contabilità Generale e/o Segnalazioni** - Lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore è addetto stabilmente all'Ufficio;

4° livello retributivo – Profili aggiuntivi

- **Coordinatore delle tesorerie comunali e degli enti** - Lavoratore incaricato di seguire i rapporti con i comuni ed enti e con la tesoreria unica;
- **Addetto specialista allo sviluppo e consulenza** – Lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore è addetto stabilmente allo sviluppo commerciale della clientela acquisita e potenziale;
- **Addetto specialista controlli interni (ispettorato, internal auditing, ecc.)** - Lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore è addetto stabilmente alle funzioni di controllo sull'andamento di tutti o di specifico settore aziendale secondo quanto previsto dalle normative in vigore.
- **Addetto specialista marketing** – Lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore è addetto stabilmente all'Ufficio che cura l'attività di marketing dell'azienda;
- **Addetto specialista all'area Legale** – Lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore è addetto stabilmente a prestare consulenza e/o assistenza legale per gli affari e i problemi dei settori aziendali e/o che cura l'informazione legale dei settori tecnici ed amministrativi dell'azienda.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE ADDETTO ALL'E.D.P.

Nell'ambito dei Centri delle B.C.C. o delle Aziende di Servizi Informatici ed Elaborazione Dati.

- 1) E' inquadrata nella 3^ area professionale - 3° livello retributivo, la posizione del dipendente nominato capo sala, responsabile di Centro con più di tre addetti.
- 2) E' inquadrata nella 3^ area professionale - 2° livello retributivo, la posizione del dipendente nominato responsabile del Centro con meno di quattro addetti.
- 3) Le posizioni di operatore provetto (con esperienza e professionalità, che si considera acquistata, di norma, con 18 mesi di adibizione) sono inquadrare nella 3^ area professionale - 1° livello retributivo e nel 2° livello retributivo dopo 4 anni di attività nella qualifica di provetto.
Il superiore inquadramento decorre dall'inizio del mese successivo a quello di compimento degli anzidetti anni di attività;
- 4) Sono inquadrare nella 2^ area professionale - 2° livello retributivo le posizioni di data entry;
- 5) E' inquadrata nella 3^ area professionale - 4° livello retributivo la posizione del lavoratore: analista del settore sistemistica, analista junior, programmatore-analista, responsabile sala macchine;
- 6) E' inquadrata nella 3^ area professionale - 3° livello retributivo la posizione del lavoratore: programmatore senior, responsabile controllo input-output, tecnico senior di assistenza ed avviamento procedure;
- 7) E' inquadrata nella 3^ area professionale - 2° livello retributivo la posizione del lavoratore: programmatore junior con esperienza superiore a 12 mesi, tecnico junior di assistenza ed avviamento procedure, addetto controllo dei dati input-output, capo turno, responsabile servizio bancomat e rete, programmatore junior con meno di 12 mesi di esperienza, addetto ad assistenza ed avviamento procedure;

FLESSIBILITÀ

A decorrere dall'1/1/1992, l'indennità da erogare al personale EDP che presso le aziende presta servizio non in turni oltre i termini di flessibilità previsti dall'art. 119 del di categoria va corrisposta nella misura di € 4,13 giornaliera.

A decorrere dalla stessa data l'indennità di turno diurno da erogare al personale EDP che presso le Aziende presta servizio in turni continuativi, come previsto dall'art. 121 del di categoria, va aumentata nella misura di € 1,03 giornaliera.

QUADRI DIRETTIVI

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

In aggiunta ai profili professionali di cui all'art. 96 del c.c.n.l. sono individuati i seguenti nuovi profili professionali dei Quadri Direttivi.

1° livello retributivo – profili

- Responsabile di Unità Operative di sede (salvo diversa previsione contrattuale);
- Responsabile aziendale di linee di prodotti (leasing, assicurativi, credito al consumo, banca telefonica, ecc.)
- Responsabile aziendale dei Sistemi di pagamento;
- Responsabile del Marketing e/o Sviluppo;
- Responsabile Ufficio/Servizio Tecnico Patrimoniale;
- Responsabile dei Servizi Generali e/o della Logistica;
- Responsabile Back Office titoli;

Nell'ambito dei Centri delle Casse o Aziende di Servizi Informatici ed Elaborazione Dati.

analista senior, responsabile sistemistica, responsabile assistenza ed avviamento EDP; responsabile pianificazione e gestione operativa;

IPOTESI DI RINNOVO DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.

2° livello retributivo – profili

- I responsabili individuati nel 1° livello retributivo, in aziende con un organico di almeno 100 dipendenti.

3° livello retributivo – profili

- Responsabile della sicurezza informatica aziendale (Security Manager), Responsabile della “continuità operativa” (Business continuity) e Responsabile della Compliance.
- Responsabile gestione e/o sviluppo delle risorse umane, in aziende con un organico di almeno 100 dipendenti.
- Responsabile Pianificazione e/o Controllo di Gestione
- Responsabile GPM presso B.C.C. che hanno una struttura separata
- Responsabile o Coordinatore dei promotori interni e/o esterni.
- Responsabile che oltre a svolgere mansioni specifiche svolge attività di controllo e/o coordinamento rispetto ad altre entità sia aziendali che esterne.

4° livello retributivo – profili

- Sono inquadrati in questo livello i lavoratori Responsabili di Aree di attività aziendali (commerciale, finanza, credito, fiscale, rete filiali, ecc.), se non inquadrati a livello dirigenziale.
- sono inquadrati in questo livello i lavoratori individuati contrattualmente nel 3° livello retributivo, in aziende con un organico di almeno 100 dipendenti.

Nota a verbale

Nel caso di Ruolo Chiave, al lavoratore compete l’inquadramento previsto dal relativo Accordo.

PREPOSTI A SUCCURSALE – INQUADRAMENTO MINIMO

Ai sensi degli artt. 95 e 96 del vigente c.c.n.l. e, in considerazione delle maggiori responsabilità e professionalità richieste; degli obblighi in materia di sicurezza delle aziende che non consentono la filiale con unico addetto, la tabella prevista dall’art. 110 del c.c.n.l. è così modificata:

- fino 4 addetti – **Q.D. - 1°L**
- 5 addetti – **Q.D. - 2°L**
- 6 addetti – **Q.D. - 3°L**
- oltre 6 addetti – **Q.D. - 4°L**

Nel numero degli addetti è compreso il preposto.

VICE PREPOSTO DI SUCCURSALE E DI UNITA’ OPERATIVA

Nelle filiali o unità operative comunque denominate, con almeno 3 addetti, compreso il Preposto o il Responsabile, è istituito il ruolo del Vice Preposto e Vice Responsabile quale incaricato stabilmente di garantire, coordinare e gestire, d’intesa con il Preposto/Responsabile, l’operatività della filiale/unità operativa.

Nelle filiali e nelle unità operative nelle quali tale figura non è ancora presente, la stessa dovrà essere istituita entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

L’incarico di Vice Preposto/Responsabile dovrà essere formalizzato con apposita lettera di nomina.

A decorrere dal 1.01.2004 al Vice Preposto di filiale, con almeno 3 addetti, compete un’indennità pari al 60% dell’indennità spettante al preposto ai sensi del vigente c.c.n.l..

In caso di coincidenza della figura professionale di Vice Preposto con quella di cassiere, l’indennità di cui sopra è ridotta del 50%.

A decorrere dalla stipula del presente contratto, al Vice Responsabile di unità operativa con almeno 3 addetti, compete una indennità pari al 40% della speciale indennità spettante ai Vice Direttori d’azienda ai sensi del vigente c.c.n.l..

Per i periodi di sostituzione del Preposto/Responsabile superiori al giorno, al Vice Preposto/Responsabile si applica il trattamento previsto dal vigente c.c.n.l. nel caso di assegnazione a mansioni superiori.

Trascorsi 3 anni nella mansione, il Vice Preposto in unità produttiva fino a 5 addetti compreso il Preposto, acquisirà l’inquadramento nel 3° livello retributivo della 3^ area professionale; in unità produttiva con oltre 6 addetti compreso il Preposto, acquisirà il 4° livello retributivo della 3^ area professionale.

Lo svolgimento del ruolo di “Vice Preposto/Responsabile” costituisce “Titolo” preferenziale per la copertura dei relativi ruoli di Preposto/Responsabile resisi vacanti o di nuova costituzione.

Nota a verbale

Le aziende sono tenute a verificare, con le O.S. aziendali e/o locali, il corretto inquadramento del proprio personale sulla base della normativa precedente all’entrata in vigore del c.c.n.l..

MANSIONI SUPERIORI

L’assegnazione del lavoratore a mansioni superiori proprie della categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali o dei relativi livelli retributivi, deve sempre essere comunicata per iscritto. La comunicazione deve contenere le seguenti informazioni: inquadramento previsto contrattualmente; se assegnazioni in sostituzione di lavoratore/ice assenti con diritto alla conservazione del posto; indicazione del giorno (nel periodo di 3 mesi) in cui diviene, eventualmente, definitivo l’inquadramento; eventuali aspetti che l’azienda prenderà in esame prima di tale termine.

FUNGIBILITÀ DELLE MANSIONI

Viste le specificità di alcune professionalità, è da rivedere la fungibilità delle mansioni nell’area dei Quadri Direttivi.

FORMAZIONE, VALUTAZIONE E SVILUPPO DI CARRIERA

FORMAZIONE

CONTENUTI E FINALITA'

Le parti riconoscono, il ruolo primario della formazione quale funzione deputata allo sviluppo ed alla crescita professionale dei lavoratori e che la stessa:

- è un diritto primario del lavoratore;
- rappresenta lo strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, della mobilità, della crescita e dello sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale;
- è elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali;
- è ispirata ai criteri di trasparenza e pari opportunità.

Le Parti concordano che i corsi organizzati e promossi dalla Federlombarda, previa valutazione congiunta positiva con le Organizzazioni Sindacali stipulanti effettuata nel corso del mese di dicembre di ogni anno, sono utili all'assolvimento del pacchetto formativo di cui alla lettera a) e lettera b) della norma citata;

Le Parti convengono che i corsi di formazione professionale organizzati e promossi dalla Federlombarda sono coerenti con le finalità della formazione continua prevista dall'art. 63 del c.c.n.l. di categoria.

CRITERI E MODALITA'

Le parti convengono che la fruizione del pacchetto formativo di 50 ore di cui all'art. 63 del vigente c.c.n.l. può essere articolata secondo i seguenti criteri e modalità:

1. almeno 3 giornate attraverso l'utilizzo del pacchetto formativo, previsto dalla lett. a) dell' art. 63 del c.c.n.l., mediante l'erogazione di corsi e seminari coordinati da docenza esterna all'Azienda su tematiche di contenuto tecnico e/o gestionale.
Le restanti ore, di cui al citato art. 63, lett. a) e b), anche attraverso:
2. l'addestramento, attinente alla sfera del saper fare (es. addestramento su procedure informatiche o su applicativi);
3. l'informazione, intesa come aggiornamento su tematiche specifiche (antiriciclaggio, privacy, sicurezza sul lavoro);
4. l'insegnamento, con obiettivi di tipo scolastico (ad es. corsi di lingue);
5. l'affiancamento, finalizzato all'addestramento specifico sulla mansione effettuato da un tutor Aziendale o da un consulente esterno.
6. l'utilizzo di modalità di erogazione diverse da quelle tradizionali, quali ad esempio la formazione a distanza e l'auto-istruzione. Queste ultime devono essere fruite in condizioni tali da ottimizzare l'apprendimento (ad esempio: locale dedicato, ecc.)

I corsi di formazione legati a percorsi di carriera possono essere attuati anche in un arco temporale biennale.

L'utilizzo dei processi di apprendimento di cui ai punti 2), 3), 4), 5), 6) sopra descritti contribuirà al completamento del Piano Formativo annuale di 50 ore previsto dall'art. 63 del vigente c.c.n.l..

CORSI DI FORMAZIONE PER LAVORATORI NEO-ASSUNTI

La FederLombarda organizza annualmente per i lavoratori neo-assunti corsi di formazione su materie di carattere generale, aventi le seguenti caratteristiche di massima:

- obbligatorietà;
- non selettività;
- durata adeguata alle esigenze formative, ma in ogni caso non inferiore a giorni cinque;
- numero dei partecipanti dimensionato agli obiettivi formativi;
- svolgimento nel normale orario di lavoro.

Il lavoratore neo assunto, nei primi sei mesi dall'assunzione deve partecipare, oltre che ai corsi obbligatori sulle normative, di pertinenza della mansione: antiriciclaggio, privacy, ecc., ai corsi di formazione sulle mansioni proprie e i relativi aspetti giuridici e, al corso sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e antirapina.

Per consentire alle Organizzazioni Sindacali stipulanti di collaborare all'attività formativa dei neo-assunti sarà previsto nella programmazione dei corsi un periodo, di durata non superiore a due ore, se gestite collegialmente dalle anzidette Organizzazioni Sindacali, stipulanti o di tre ore se gestite singolarmente, da riservare all'illustrazione di argomenti, di norma a carattere istituzionale, relativi a materie sindacali e del lavoro.

Per l'attività di formazione dei lavoratori assunti con contratti di apprendistato dispone l'allegato H del c.c.n.l..

CORSI AZIENDALI DI FORMAZIONE

Sono ammessi corsi aziendali o interaziendali di formazione, compatibilmente e coerentemente con gli obiettivi ed i programmi della Federlombarda.

Per i corsi sostitutivi di quelli dell'art. 63 del c.c.n.l., valgono le norme d'ordine generale; per i corsi integrativi vanno previste possibilità di partecipazione per tutti gli addetti al settore, con preventiva informazione e trattamenti di missione e lavoro straordinario, come dovuti secondo il c.c.n.l.

CORSI DI AGGIORNAMENTO

La Federlombarda organizza corsi di aggiornamento professionale aperti a tutti gli interessati con almeno un anno di anzianità, aventi le seguenti caratteristiche di massima:

- obbligatorietà;
- non selettività;
- durata adeguata di volta in volta agli obiettivi ed alle caratteristiche del corso;
- svolgimento nel normale orario di lavoro;
- numero di partecipanti dimensionato agli obiettivi di aggiornamento.

INFORMATIVA SINDACALE

La Federlombarda, per consentire un'adeguata preventiva conoscenza dell'attività formativa programmata per l'intero anno, provvede per tempo (almeno un mese prima dell'inizio dei corsi) a comunicare, alle O.S., il calendario ed i programmi di tutti i corsi previsti, illustrandone i contenuti e i criteri organizzativi.

Le Aziende comunicano preventivamente (almeno un mese prima dell'inizio dei corsi), alla Federlombarda: il piano formativo annuale aziendale; il calendario ed i programmi di tutti i corsi, compresi quelli diversi da quelli organizzati e promossi dalla Federlombarda; i percorsi formativi previsti in relazione al pacchetto formativo obbligatorio di 24 ore ed a quello facoltativo di 26 ore.

La Federlombarda provvede a fornire le informazioni sui corsi anzidetti alle O.S. per la valutazione congiunta a livello regionale, prima della loro adozione.

Anche eventuali iniziative formative assunte dalla Federlombarda e/o dalle Aziende al di fuori del programma annuale, andranno comunicate con analoghe procedura, alle Organizzazioni Sindacali stipulanti per la valutazione congiunta.

A fine anno la Federlombarda provvede a comunicare, alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, una relazione complessiva a consuntivo della formazione svolta. Nel caso si riscontri la non esecuzione del pacchetto formativo obbligatorio, le suddette parti individueranno le soluzioni più idonee per il loro completamento.

Nota a verbale

Le informazioni sui corsi dovranno contenere le seguenti specificazioni:

- Titolo;
- Obiettivi formativi;
- Destinatari;
- Durata
- Date e orari di svolgimento
- Tipologia della formazione (formazione, addestramento, insegnamento, ecc.)
- Tipologia del pacchetto formativo a) o b) - nel caso se la frequenza è retribuita o meno;
- Nominativo docente e azienda d'appartenenza;
- Forma di somministrazione;
- Evidenza dell'eventuale sovvenzione.

INFORMATIVA LAVORATORI E NOTE AGGIUNTIVE

Il calendario ed i programmi dei corsi, organizzati e promossi dalla Federlombarda e dalle aziende, sono comunicati direttamente ai lavoratori, anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

Le richieste di partecipazione e le relative conferme sono inoltrate per iscritto.

Ove il lavoratore non possa partecipare al corso, in tutto o in parte, per motivi indipendenti dalla propria volontà va ammesso a ripeterlo alla prima occasione.

Al termine d'ogni corso al lavoratore deve essere rilasciato l'attestato di partecipazione.

I corsi relativi al pacchetto b) dell'art. 63 del vigente c.c.n.l., devono contenere l'informazione dell'eventuale non retribuzione.

Per la partecipazione ai corsi di formazione, residenziali e non residenziali, tenuti fuori dalla propria sede di lavoro, compete al lavoratore il trattamento di missione con pagamento del ticket pasto o il rimborso del pasto secondo i casi; il pagamento degli straordinari, se i corsi hanno durata anche oltre l'orario di lavoro e, ove spettante l'indennità prevista dall'ultimo comma dell'art. 60 del c.c.n.l..

Le aziende presteranno attenzione all'organizzazione dei corsi per favorire la partecipazione dei lavoratori a part time.

VALUTAZIONE

La Federlombarda sviluppa e propone alle Associate sistemi di valutazione sia attraverso schede individuali, sia attraverso supporti informatizzati. I modelli utilizzati dalla Federlombarda concordati sindacalmente in apposito esame congiunto, tengono conto dei criteri previsti dall'art. 65 del vigente c.c.n.l., nonché di quanto previsto dal successivo art. 66.

Il coinvolgimento sindacale avverrà secondo quanto previsto dall'art. 67 del vigente c.c.n.l..

La valutazione professionale, effettuata attraverso i modelli di cui sopra, concorre alla realizzazione dei piani formativi individuali e di settore nell'ambito delle singole aziende ed è sviluppata dalla Federlombarda coerentemente alle linee guida stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La Federlombarda comunicherà alle O.S., nel corso di un apposito incontro, da effettuarsi entro il mese di Marzo di ogni anno, i criteri e le modalità relativi ai sistemi di valutazione proposti alle Associate.

IPOTESI DI RINNOVO DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.

La Federlombarda comunicherà di volta in volta alle O.S. l'adozione dei sistemi di valutazione da parte delle singole aziende con i relativi indirizzi, principi e criteri utili per lo sviluppo professionale del personale.

I lavoratori appartenenti alla 3^a area professionale, 1° livello retributivo, che non siano stati oggetto di valutazioni negative per un quadriennio, acquisiscono il 2° livello retributivo dell'area professionale di riferimento. Eventuali giudizi negativi che non consentono la maturazione del diritto formano oggetto d'informativa alle O.S. e le Aziende si rendono da subito disponibili ad aprire un confronto a livello locale. Il diritto matura dal mese successivo al compimento dei quattro anni.

La valutazione professionale potrà essere adottata quale elemento dei Sistemi Incentivanti di cui all'art. 50 del c.c.n.l.

La valutazione dei dipendenti si realizza, in Azienda, secondo le previsioni contrattuali tramite un giudizio professionale complessivo annuale. Il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di richiedere una procedura di confronto in ordine al suddetto giudizio professionale. Entro 15gg della richiesta di confronto l'Azienda dovrà sentire il lavoratore/lavoratrice il quale potrà farsi assistere da un dirigente sindacale di una delle OO.SS. stipulanti il presente contratto a cui conferisce mandato. L'Azienda, sentito il lavoratore, entro 15gg dal confronto comunicherà la proprie determinazioni illustrandone le motivazioni.

ROTAZIONI DEL PERSONALE

La Federlombarda è impegnata a promuovere una politica tendente a favorire gli sviluppi di carriera all'interno dell'Azienda e nell'ambito del Sistema.

A fine di cui sopra, le Aziende promuoveranno, sentiti i lavoratori, programmi triennali di rotazione del personale e li trasmetteranno alla Federlombarda per l'esame con le O.S., a norma dell'art. 17 del c.c.n.l.

Il dipendente che abbia svolto per 3 anni il medesimo lavoro, ove ne faccia richiesta, ha diritto di precedenza per l'avvicendamento in altre mansioni equivalenti o superiori, nei termini dei 2 anni. Trascorso tale termine l'azienda è obbligata a effettuare l'avvicendamento.

Nelle Aziende con organico superiore ai 45 lavoratori tale richiesta verrà, compatibilmente con le esigenze di servizio, accolta entro sei mesi.

VALORIZZAZIONE RISORSE INTERNE - SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Anche in applicazione dell'art.64 del c.c.n.l. 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 comportano l'attribuzione di un grado e/o di categoria superiore, l'Azienda dovrà ricercare tra il personale in servizio la copertura, anche con opportuni interventi formativi.

Qualora ciò non risultasse possibile l'Azienda informerà le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, i lavoratori prima di procedere ad assunzioni.

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte, la mobilità in diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere le competenze professionali, la partecipazione a corsi di formazione e l'anzianità di servizio.

PERMESSI – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - DISPOSIZIONI DI CARATTERE SOCIALE

PERMESSI

In aggiunta ai permessi previsti dalla legge 53/2000 e dal D.Lgs. 151/2001, al personale vanno concessi, di norma, i seguenti **permessi retribuiti** nelle seguenti occasioni e misure:

- **3 giorni lavorativi per decesso di familiari**, da fruire per evento.
- **3 giorni lavorativi per la nascita di figli o adozione** da fruire entro 15 giorni dall'evento.
- **2 giorni lavorativi per assistenza a familiari per operazioni chirurgiche** da fruire nel giorno dell'evento e in quello di dimissioni della struttura sanitaria;
- **1 giorno lavorativo per ricoveri urgenti di figli minorenni o familiari**.
- Il tempo necessario, certificato dalla struttura sanitaria, **per ogni visita specialistica/esame diagnostico del lavoratore o dei familiari minorenni** (comprovate), cui vanno aggiunti i necessari tempi di spostamento.
- Per **cicli di cura**, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria, nel limite di 25 ore annuali.
- Non rientrano nelle fattispecie dei due alinea che precedono: la visita presso il medico di base, le cure odontoiatriche, ed ogni altra prestazione specialistica effettuabile fuori dell'orario di lavoro.
- Il tempo necessario per ottenere atti o certificati, non delegabili e non effettuabili fuori dell'orario di lavoro, e, per presentarsi alle convocazioni da parte di enti pubblici, comprovate (ad esempio: ingiunzione a comparire presso i tribunali).

All'uopo sono da considerare familiari il coniuge e/o convivente more – uxorio, i parenti ed affini entro il terzo grado compreso, i minori affidati e i figli del coniuge o convivente more-uxorio.

La presentazione della domanda, alle competenti strutture sanitarie per il riconoscimento dello stato della grave infermità ai sensi della legge 104/92, è idonea documentazione per usufruire anticipatamente dei permessi per l'assistenza al familiare, in attesa della certificazione definitiva. Nel caso il familiare interessato non ottenga la certificazione, il lavoratore che abbia usufruito di permessi concorderà con l'azienda la soluzione del problema.

Un congedo straordinario non retribuito, ma conteggiato ai fini previdenziali, fino ad un massimo di 20 giorni complessivamente, va concesso per assenze dal lavoro dipendenti da malattia dei figli dal quarto all'ottavo anno di vita e/o da esigenze di inserimento scolastico.

In aggiunta alle disposizioni vigenti, su richiesta del lavoratore con figli, equiparati conviventi a carico, che risultino portatori di handicap ai sensi della legge 5/2/1992 n.104, vanno concessi permessi fino ad un massimo di 50 ore annue, di cui le prime 25 retribuite.

Per gravi motivi personali, su richiesta del lavoratore, le aziende concederanno fino a 15 giorni di permesso non retribuito annuo.

SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende sono responsabili della sicurezza del lavoro, a norma dell'art. 2087 c.c.

Per l'attuazione dei programmi di sicurezza di cui all'art. 70 del c.c.n.l., le aziende consulteranno le Rappresentanze Sindacali Aziendali

Le aziende sono impegnate a curare la formazione del personale in materia di sicurezza del lavoro; al fine terranno, con l'assistenza di soggetti professionalmente idonei, una riunione annuale per informazioni ed istruzione, anche mediante prove pratiche, su dispositivi e comportamenti di sicurezza, con la partecipazione di tutto il personale.

Sono da adottare procedure di sicurezza anche per l'ingresso negli uffici fuori dall'orario di sportello, con particolare considerazione per il personale che attua orari diversificati rispetto a quello generale.

Per la sicurezza dei lavoratori impiegati su turni notturni vanno adottati sistemi o procedure di sicurezza adeguati alla situazione.

I sistemi di allarme vanno collegati con le forze dell'ordine e/o con gli istituti di vigilanza.

Le aziende devono gestire le unità produttive con un minimo di tre addetti; a tale scopo dovranno garantire le sostituzioni in caso di assenze programmate degli stessi; è prevista la possibilità di utilizzare due addetti per unità produttiva (numero minimo obbligatorio) nei sotto indicati casi e limiti temporali:

- assenza improvvisa di uno degli addetti (massimo un giorno);
- apertura di nuova unità produttiva per massimo tre mesi;
- unità produttiva sita in Comune con meno di 2000 abitanti.

PREVENZIONE DELLE RAPINE

1) Le B.C.C. sono impegnate a verificare con le Rappresentanze Sindacali Aziendali l'adeguatezza delle misure di tutela in atto.

Tra le misure utili sono da considerare:

- metal detector (all'ingresso, inserito in un sistema di doppie porte o bussole girevoli in cristallo antiproiettile, con perimetro esterno dei locali in muratura e/o cristallo blindato);
 - Vetri antiproiettile (collocati sui banconi), vetri antisfondamento (collocati nelle luci esterne dei locali) e porte a consenso antisfondamento (per gli ingressi ai vari uffici dalla zona aperta al pubblico);
 - Vigilanza esterna (a mezzo di guardia giurata);
 - Sistema di rilevazione a circuito chiuso (a mezzo telecamere) o sistema d'ingresso mediante badges, nel rispetto tuttavia del disposto dell'art. 4 legge 20 maggio 1970 n. 300;
 - in presenza di "banca aperta", cassa centralizzata (collegata a sistemi di posta pneumatica o simili) o casseforti o altri sistemi temporizzati (a disposizione di ogni cassiere, con vani a scomparsa del contante) o sistemi di allontanamento del contante.
- 2) le B.C.C. sono impegnate a comunicare, tramite la Federlombarda, per esame riservato in sede sindacale, in via preventiva, le misure innovative e non che in materia di sicurezza del lavoro vorranno adottare, seppure in via sperimentale. Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni, presso la Federlombarda, su richiesta sindacale o d'iniziativa della stessa Federlombarda, in qualunque momento sembrerà opportuno.

Per evidenti ragioni di riservatezza, esame e discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunioni ristrette, senza rilascio di documenti e senza verbalizzazioni tecniche.

3) il servizio trasporto valori va effettuato preferibilmente con imprese specializzate; diversamente, mediante due persone volontarie e con plichi chiusi (le persone di cui trattasi non potranno espletare altri incarichi se non dopo la consegna dei plichi).

RIMEDIO DELLE CONSEGUENZE

1) Ai lavoratori che hanno subito rapina sarà rimborsata dall'Azienda la spesa eventualmente sostenuta per sottoporsi a visita specialistica in seguito a detta rapina.

Laddove possibile, saranno accolte eventuali richieste di assegnazione ad altro servizio o dipendenza avanzate da lavoratori che hanno subito rapina.

2) Il cassiere è esonerato da responsabilità per danni derivanti da rapina anche per le somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti stabiliti dalle norme interne al servizio ovvero limiti assicurati.

3) I capitali da assicurare, dall'1/01/2007, ora a norma dell'art. 71 del di categoria, sono aumentati come segue:

per i lavoratori delle aree professionali e Quadri Direttivi di I e II livello:

- per rischio di morte euro **106.397,83 euro**
- per rischio di invalidità permanente euro **134.596,78 euro**

per i lavoratori Quadri Direttivi III e IV livello:

- per rischio di morte **57.823,81 euro**
- per rischio di invalidità permanente **64.808,11 euro**

I capitali assicurati non devono contemplare alcuna franchigia e verranno automaticamente aumentati da eventuali miglioramenti rinvenuti dalla contrattazione nazionale di categoria.

Le Aziende sono tenute a portare a conoscenza del personale i contenuti delle polizze assicurative e le relative condizioni, mediante affissione in bacheca.

4) In caso di assenza dal servizio per cura di infermità conseguenti a rapina, la B.C.C. conserva il posto ed il trattamento economico anche oltre i limiti di tempo stabiliti dal di categoria, fino a guarigione oppure a risoluzione del rapporto di lavoro per invalidità permanente riconosciuta ai termini della legge sull'assicurazione obbligatoria.

IPOTESI DI RINNOVO DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.

- 5) In caso di rapina la B.C.C. terrà chiuso lo sportello interessato per l'intera giornata.
- 6) Nei casi di distruzione o danneggiamento del sistema di sicurezza, tali da richiedere tempi prolungati per la sostituzione o riparazione, le Aziende adotteranno nel frattempo misure di sicurezza alternative, all'uopo da discutere con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

IGIENE DEL LAVORO

- 1) La Federlombarda si impegna a favorire la rilevazione presso le Aziende delle condizioni ambientali e di lavoro da parte degli Organismi sanitari pubblici o di Centri specializzati scelti d'accordo tra le parti, ai fini dell'accertamento di eventuali situazioni nocive e della conseguente azione preventiva.
- 2) Laddove risultassero opportuni interventi di medicina preventiva (comprese eventuali visite mediche mirate), saranno tenute riunioni in sede sindacale per definire le relative modalità di attuazione. I costi delle iniziative di cui sopra, attuate d'accordo tra le parti, sono a carico delle Aziende.
- 3) In attesa delle iniziative di medicina preventiva del servizio sanitario nazionale, il lavoratore potrà richiedere un esame medico generale (check up sanitario) delle proprie condizioni di salute, a fini preventivi, e sarà eseguito in base ad un protocollo sanitario redatto dalla Cassa Mutua Nazionale su indicazione delle parti.
Tale esame dovrà essere eseguito presso Unità Ospedaliere o Centri medici convenzionati con la Cassa Mutua Nazionale e potrà essere ripetuto dopo due anni. Il costo sarà a carico dell'Azienda.

La Federlombarda informerà le O.S. in ordine a:

- i centri medici / Unità Ospedaliere convenzionati;
 - i criteri di rotazione utilizzati dalle singole aziende (annuali o biennali);
 - il numero dei lavoratori, suddivisi per azienda, che si sono sottoposti ai controlli.
 - I risultati dovranno essere portati a conoscenza soltanto del lavoratore interessato e del servizio sanitario nazionale.
- 4) Il personale addetto ai video-terminali e/o ai PC, in via continuativa ed esclusiva, non può essere impiegato su tali macchine per più di due ore consecutive, con susseguente interruzione di 15 minuti, e per più di 5 ore al giorno complessivamente, salvo completamento altrimenti dell'orario di lavoro.

Il personale femminile in stato di gravidanza, su motivata richiesta, è esonerato dalla adibizione a video terminali e/o PC, in via continuativa ed esclusiva, ed impiegato altrimenti. Emergendo impedimenti, la questione sarà discussa in sede sindacale.

Qualora per il lavoratore, a seguito di accertamento ex art. 5, 2° comma, della legge 20/5/1970, n. 300, risulti estremamente dannoso l'impiego su video terminale e/o PC, in via continuativa ed esclusiva, l'Azienda si adopererà per l'avvicendamento in altre mansioni, nei posti disponibili.

Per il personale addetto o da assegnare a video terminali e/o PC, in via continuativa ed esclusiva, va effettuata visita oculistica in fase, rispettivamente, di prima applicazione del presente accordo o di prima assegnazione a dette macchine.

Le Aziende provvederanno a realizzare postazioni con criteri ergonomici e illuminazione adeguata, nonché a dotare i video terminali ed i PC di schermi e filtri di protezione, laddove inesistenti, nel termine, rispettivamente, di due anni e di sei mesi.

Le Aziende provvederanno a verificare l'adeguatezza degli impianti di aerazione e di climatizzazione installati all'interno dei locali chiusi in cui venga prestata in via continuativa attività di lavoro e, laddove necessario, a adottare gli opportuni interventi.

Le Aziende forniranno informazioni alle Rappresentanze Sindacali Aziendali sui contratti di appalto per la manutenzione degli impianti sopra citati e degli impianti di sicurezza.

Nota a verbale

In attesa della stipula del protocollo e delle convenzioni di cui sopra, le aziende continueranno a garantire l'esecuzione dei check up sanitari con le modalità attualmente utilizzate.

TUTELA DELLA MATERNITA'

Nel caso di anticipo della maternità obbligatoria, c.d. gravidanza a rischio (art. 17 L. 151/2001), la lavoratrice avrà diritto a percepire il 100% della retribuzione come previsto per il congedo di maternità obbligatoria.

VOLONTARIATO

In riferimento all'art. 91 del c.c.n.l. 27/09/2005, nel caso di lavoratore iscritto ad Associazioni di volontariato iscritte negli Albi nazionali o regionali, in concomitanza di calamità naturali, lo stesso avrà la possibilità di usufruire di 10 giorni di permesso di cui 3 giorni retribuiti.

In caso di partecipazioni a corsi di aggiornamento e a riunioni di funzionamento dell'associazione, 5 giorni di permessi non retribuiti.

PROVVIDENZE PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

A decorrere dal 1/1/2007, per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la provvidenza prevista dall'articolo 88 del c.c.n.l., è incrementata del 100%.

Chiarimento a verbale

Al fini della vivenza a carico di cui sopra non si tiene conto degli assegni di accompagnamento.

SOLIDARIETA' GENERAZIONALE

Ai lavoratori, in servizio alla stipula del presente contratto, che al 31 dicembre 1995 avevano meno di 18 anni di contribuzione alla previdenza obbligatoria, le aziende verseranno, annualmente, un contributo una tantum dell'1% della retribuzione annua lorda sulla posizione individuale aperta presso il FPN.

Il contributo è del 1,5% per i lavoratori assunti successivamente al 1 gennaio 2001.

INDENNITA' DI STUDIO

Al lavoratore va elargita una provvidenza annuale di € 250,00, per ciascun figlio (o equiparato) a carico che frequenti asili nido, scuole materne ed elementari.

MUTUI CHIROGRAFARI

Le aziende concederanno mutui chirografari senza interessi, per una durata fino a 10 anni e per un importo fino a 20.000 euro nei seguenti casi:

- adozioni internazionali
- spese universitarie (rette, alloggi fuori sede, masters) sostenute dai lavoratori, anche per il proprio nucleo familiare.

PARTE II *(Criteri di gestione)*

Riesaminate prassi ed intese d'applicazione del c.c.n.l. di categoria, le Parti, allo scopo di prevenire controversie, hanno convenuto sui seguenti criteri di gestione dei rapporti di lavoro

SEDI DI LAVORO, TRASFERIMENTI, TRASFERTE

1 - Tutti i dipendenti delle Aziende devono avere, ed in effetti hanno proprie sedi di lavoro.

Queste possono venire attribuite per iscritto o risultare assegnate di fatto, ma sussistono in ogni caso.

La mancanza di attribuzione per iscritto non comporta mai inesistenza di sedi di lavoro, ma soltanto possibili incertezze sulle rispettive collocazioni.

Di regola ciascun dipendente deve avere ed in effetti ha unica sede di lavoro: quella in cui normalmente svolge la propria attività, in via esclusiva o prevalente. .

Ciò premesso, le Aziende sono invitate, laddove all'uopo non abbiano già provveduto, a comunicare a tutti i propri dipendenti le rispettive sedi di lavoro.

Infatti, la esatta definizione delle sedi di lavoro, mentre da un lato elimina possibili incertezze e conseguenti rischi di controversie, da altro lato non impedisce assolutamente l'impiego del personale altrove, sia in via continuativa, sia in via temporanea.

All'uopo, infatti, sono previsti ed ordinati gli istituti del trasferimento e della missione.

2 - Costituisce trasferimento il cambiamento di sede di lavoro, con assegnazione ad unità produttiva diversa., nell'ambito dello stesso comune o di comune diverso.

Il trasferimento può essere disposto soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, a norma dell'art. 13 dello statuto dei lavoratori, e col rispetto di determinate procedure e precedenze, a norma dell'art. 61 del c.c.n.l.

In caso di trasferimento, da Comune a Comune, è dovuto preavviso, a norma dell'art. 61 del c.c.n.l.

In caso di trasferimento, da Comune a Comune, che non avvenga su richiesta del dipendente ma sia disposto dall'Azienda e che comporti effettivo cambio di residenza, è dovuto, inoltre, apposito trattamento economico, a norma dello stesso art. 61 del c.c.n.l.

In caso di trasferimento, che non avvenga su richiesta del dipendente ma sia disposto dall'Azienda e che comporti una distanza tra sede di lavoro e residenza superiore a Km 30 o tempi di percorrenza superiori a 45 minuti, l'azienda, deve darne contemporanea comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e rendersi immediatamente disponibile ad un incontro per la verifica, in sede sindacale, delle ragioni tecniche, organizzative o produttive determinanti il provvedimento. Le aziende riconosceranno un rimborso chilometrico, per i km eccedenti i 30, in base alle tabelle in vigore. Le aziende si impegnano a ridurre dopo due anni, entro i 30 km, la distanza tra sede di lavoro e residenza, in caso contrario sarà riconosciuta un'indennità mensile di disagio di € 150,00 .

Nota a verbale

Le Aziende sono impegnate a contribuire nel risolvere i problemi ambientali e a migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti, attraverso l'assegnazione di sedi di lavoro entro un raggio di 15 Km dalla residenza del lavoratore e comunque che evitino i problemi di costante difficoltà viabilistica.

3 – Costituisce missione, invece, qualsivoglia incarico temporaneo da svolgere fuori dalla propria sede di lavoro.

La possibilità di impiego del personale mediante missioni non sono delimitate, né dalla legge, né dal contratto collettivo, né tanto meno sottoposte a procedure o condizioni particolari.

Al personale in missione compete specifico trattamento economico, a norma dell'art. 60 del c.c.n.l., che prevede regime di rimborso per spese di viaggio e regime di rimborso o diaria per spese di vitto e alloggio.

In alcuni casi, in particolare per missioni su breve distanza, come sono di norma quelle tra unità produttive della stessa Azienda, sorge questione di scelta tra:

- disposizione di servizio che preveda rientro in sede di lavoro nell'intervallo meridiano, con rimborso di spese di trasporto per due viaggi di andata in località di missione, e due viaggi di ritorno;
- disposizione di servizio che preveda consumazione del pasto meridiano in località di missione con conseguente trattamento di diaria (1/3) e rimborso di spese di trasporto per un viaggio di andata in detta località ed un viaggio di ritorno.

Tale scelta, che comunque compete alla Direzione Aziendale, deve essere effettuata in base a criteri di buona fede, valutando sia le esigenze aziendali sia quelle del dipendente all'uopo sentito.

IPOTESI DI RINNOVO DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.

La prima soluzione va adottata tutte le volte il rientro meridiano risulti effettivamente agevole e rapido, come avviene di norma nell'ambito di distanze limitate.

La seconda soluzione va adottata qualora, per ragioni particolari, si renda necessaria od anche soltanto preferibile la consumazione del pasto meridiano nella località di missione: consumazione comunque effettiva.

Quanto al rimborso delle spese di viaggio, con sistema chilometrico, nel caso di missione del dipendente che non abiti nel comune dove è collocata la propria sede di lavoro, è da ritenere che esso vada commisurato alla minore distanza tra sede di lavoro/ località di missione e località di dimora/località di missione.

Nel caso che, facendo il dipendente uso di autovettura privata, a norma del sopra citato art. 60 del c.c.n.l., per lo svolgimento di incarichi comunque disposti o autorizzati dall'Azienda o per partecipazione a corsi di formazione, si verifichi un incidente con danni a detta autovettura, o danneggiamenti della stessa in sosta, che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione.

Ricorrendo ipotesi di colpa grave del dipendente, si procede ad esame del problema in sede sindacale.

Nei casi di perdita dell'autovettura, per furto e/o danneggiamento che non possa essere riparato, l'Azienda, ove si verifichino le condizioni di cui sopra, concorre alle spese di acquisto di nuova autovettura, sulla base del valore di quella perduta (alla data dell'evento).

AVANTI DIRITTO AD INDENNITÀ DI RISCHIO

Le posizioni di cassiere ed aiuto cassiere, cui compete le indennità di rischio ai sensi dell'art. 49 del c.c.n.l., vanno riconosciute quando le corrispondenti mansioni sono svolte in via continuativa e prevalente nei termini convenzionali previsti dall'art.106 dello stesso c.c.n.l..

SISTEMI RILEVAZIONE PRESENZE

Le Aziende che adottano sistemi di accesso e/o di rilevazione presenze mediante badges devono mettere in grado il dipendente di verificare gli orari registrati di entrata e di uscita.

ORARIO DI LAVORO

Gli eventuali ritardi all'inizio dell'attività lavorativa, se non compensati con un relativo posticipo in uscita, possono essere addebitati solo per il tempo effettivo del ritardo.

Si concorda che il recupero delle prestazioni aggiuntive (straordinario) e dell'eventuale riduzione orario (23 ore annue) possa essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora.

Si conviene che, esclusivamente per i contratti di durata inferiore all'anno si procederà, al termine del rapporto, monetizzare le ore che il lavoratore non sia riuscito a recuperare interamente.

La prestazione lavorativa chiesta nel giorno destinato al riposo settimanale (domenica) da diritto sempre a riposo compensativo in altro giorno oltre, a scelta del lavoratore, all'ulteriore recupero in banca delle ore o al pagamento delle ore con la maggiorazione del 25%.

Nel caso di promozione a quadro direttivo in corso d'anno, si deve procedere alla liquidazione delle eventuali prestazioni aggiuntive in banca ore ancora da recuperare.

La riduzione oraria maturata fino alla data di passaggio alla categoria dei quadri direttivi e non goduta, può essere, a richiesta del lavoratore, liquidata o trasformata in giornate di ferie.

PERMESSI - FERIE

I permessi o le ferie fruiti in mezza giornate sono convenzionalmente così calcolati:

- per l'intera mattinata – 2/3
- per l'intero pomeriggio – 1/3

PART-TIME

La materia è disciplinata dall'art. 32 e dall'allegato E al c.c.n.l.

Il limite previsto dall'art. 2 All. E al c.c.n.l. (1/30) viene portato ad 1 unità ogni 10, con arrotondamento all'unità superiore, al netto dei part time permanenti.

Le richieste di trasformazione dei contratti da tempo pieno e tempo parziale vanno annotate cronologicamente. La materia va esaminata nelle riunioni di cui all'art. 17 del c.c.n.l., con evidenza dei casi di rifiuto del part-time in presenza di capienza allegato E del c.c.n.l..

Le Aziende sono tenute ad accogliere le richieste di trasformazione permanente dei contratti part-time richiesti a norma dell'allegato E, nel limite di 1 unità per ogni 50 unità dell'organico in servizio, fermo restante il limite del 20% delle trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale.

PERIODO DI COMPORTO

Le aziende devono comunicare preventivamente al lavoratore, almeno un mese prima, lo scadere del periodo di comportamento al fine di permettere, il controllo dei conteggi e l'eventuale richiesta di aspettativa. La mancata comunicazione al lavoratore proroga automaticamente di un mese il termine del comporta.

La Federlombarda dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di lavoratori che abbiano superato il periodo di comporta "secco" previsto dal c.c.n.l. per la conservazione del posto a causa di malattia.

ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E PROCEDURE DI LAVORO

Con riferimento all'art.37 del c.c.n.l. le Aziende si impegnano al puntuale adempimento previsto dal comma 2 di detto articolo.

L'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro dovranno essere comunicati per iscritto ed illustrati durante il normale orario di lavoro, da parte delle Aziende, prima alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, per eventuali chiarimenti e proposte di modifica e, successivamente, al personale, una prima volta alla attuazione e successivamente in caso di variazione.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Al lavoratore è concessa un'anticipazione del TFR per altre necessità, non documentate, per un importo massimo di € 20.000,00. Ulteriori anticipazioni sono concesse dopo 3 anni dalla precedente.

PARTE III *(Intese programmatiche)*

BARRIERE ARCHITETTONICHE

In caso di nuove costruzioni o di ristrutturazioni, sarà posta specifica cura per l'eliminazione di barriere architettoniche al fine di favorire l'accesso dei portatori di handicap.

Dichiarazione a verbale

Fuori dai casi anzidetti, le Aziende sono tuttavia invitate a porre allo studio il problema dell'eliminazione delle barriere architettoniche, al fine di cui sopra, nei termini allo stato possibili.

AZIONI POSITIVE

La materia è ordinata dall'art. 18 del c.c.n.l.

La Commissione paritetica regionale sarà attivata, entro il mese successivo alla stipula del presente contratto, con partecipazione fino a due membri per ogni O.S. stipulante.

OSSERVATORIO LOCALE

Con riferimento all'attuale assetto delle relazioni contrattuali, le parti considerano fondamentale per l'ottimizzazione e l'efficienza delle relazioni sindacali, il ruolo dell'osservatorio locale, come previsto dall'articolo 13 vigente c.c.n.l., impegnandosi a supportarne incisivamente l'attività anche con riferimento all'applicazione della normativa prevista dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

DISTACCO

In caso di distacco del lavoratore deve essere applicata la normativa prevista dall'art. 61 del c.c.n.l., con preavviso di 3 mesi nel caso di permanenza abitativa nel territorio sede del distacco, ed il trattamento economico relativo.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI MUTUI PRIMA CASA

La concessione di mutui per la prima casa ai dipendenti sono regolati dalle norme che seguono.

La Federlombarda ed le O.S. stipulanti si incontreranno, ogni due anni, per la verifica sull'applicazione del presente accordo e per adeguare, eventualmente, i contenuti.

REGOLAMENTO

Art. 1

A ogni dipendente delle Casse Rurali ed Artigiane/Banche di Credito Cooperativo, della Federlombarda e delle altre aziende del Sistema del Credito Cooperativo Lombardo, che abbiano maturato, con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro, una anzianità di servizio di almeno due anni, sono concessi mutui per la prima casa, non di lusso, da destinare o destinata a propria abitazione o dei propri figli, nei termini ed alle condizioni seguenti.

Art. 2

I mutui possono essere concessi per:

- a) acquisto, costruzione o assegnazione (da Cooperativa) della prima casa;
- b) acquisto di quote di coeredi su prima casa pervenuta per successione;
- c) ristrutturazione, ampliamento o manutenzione straordinaria della prima casa;
- d) acquisto di nuova casa mediante vendita o permuta della prima casa, già abitata, divenuta inadeguata ai bisogni del dipendente (in tale caso il mutuo non può eccedere la differenza dei prezzi);
- e) estinzione di mutui ordinari od altre forme di prestito precedentemente contratti dal dipendente per la prima casa.
- f) Acquisto di pertinenze relative alla prima casa.
- g) Acquisto della prima casa per i propri figli.

Deve trattarsi, in ogni caso, di casa sita in località da cui possa essere raggiunta giornalmente la sede di lavoro. Mentre resta fermo che i mutui non vanno concessi ai dipendenti che siano proprietari di altra casa (di civile abitazione) dovunque sita.

Art. 3

- **importo:** fino ad euro 300.000,00 e fino al 100% del valore dell'immobile (determinato da perito di fiducia della Cassa Rurale ed Artigiana / Banca di Credito Cooperativo); con possibilità di raggiungere l'importo massimo, anzidetto, anche mediante la richiesta di più mutui, tuttavia rientranti nella previsione dell'art. 2;
- **durata:** 30 anni, nei limiti consentiti dalle norme ordinarie dell'attività delle Casse Rurali ed Artigiane/Banche di Credito Cooperativo.
- **tasso di interesse:** determinato trimestralmente, con decorrenza 1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre di ogni anno, in base alla media mensile dell'Euribor a tre mesi (360 giorni) relativo al secondo mese del trimestre precedente (e cioè, rispettivamente ai mesi di novembre, febbraio, maggio e agosto).
- **ammortamento:** mediante rate mensili, costanti, posticipate, comprensive di capitale ed interessi, da trattenere sulla retribuzione, previa autorizzazione irrevocabile del dipendente; l'onere dell'ammortamento del mutuo, come sopra, non può di norma superare il 50% della retribuzione netta mensile del mutuatario; qualora risulti superiore, il richiedente deve dimostrare l'esistenza di altre entrate, sue o dei componenti il suo nucleo familiare, all'uopo coobbligati;
- **garanzia:** ipoteca di 1° grado (salva ammissibilità, in via temporanea, di ipoteca di 2° grado nell'ipotesi di acquisto tramite Cooperativa, fino al frazionamento) sull'immobile oggetto del finanziamento; gli immobili costituiti in garanzia devono essere assicurati, a nome e spese del mutuatario, contro tutti i danni, presso una Compagnia di gradimento della Cassa Rurale ed Artigiana/Banca di Credito Cooperativo, con vincolo a favore della stessa Cassa/B.C.C.;
- **spese:** le spese di istruttoria e di perizia sono a carico della Cassa Rurale ed Artigiana/Banca di Credito Cooperativo; le altre spese, per rogito ed altro, restano tutte a carico del dipendente.

Art. 4

Le domande di mutuo vanno presentate al Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale ed Artigiana / Banca di Credito Cooperativo, da cui il lavoratore dipende, specificando:

- L'importo e la durata del mutuo richiesto;
- L'ubicazione e le caratteristiche della casa per cui il mutuo viene richiesto.

Alla domanda vanno allegati i seguenti documenti :

- Stato di famiglia;
- Estratto dell'atto di matrimonio, se il richiedente è coniugato.

Le domande di mutuo dei dipendenti della Federlombarda Lombarda e delle altre aziende del Sistema vanno avanzate ai Consigli di Amministrazione delle Casse Rurali ed Artigiane/Banche di Credito Cooperativo che operano, o possono operare

IPOTESI DI RINNOVO DEGLI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

per il personale delle Banche di Credito Cooperativo ed Aziende del Sistema delle B.C.C.

mediante deroga da richiedere all'Organo di vigilanza, nella zona (compresa tra quelle previste al precedente art. 2) in cui detti dipendenti progettano di realizzare la loro prima casa.

L'interessato è tenuto a fornire, successivamente, tutte le altre notizie e gli altri documenti richiesti, caso per caso, dalla Cassa Rurale ed Artigiana/Banca di Credito Cooperativo, per la istruttoria della pratica.

La concessione del mutuo è comunicata per iscritto all'interessato. Per il resto, vanno adottate prassi e formalità consuete presso la Cassa Rurale ed Artigiana / Banca di Credito Cooperativo. Nessuna commissione va applicata.

La casa oggetto del finanziamento deve essere intestata al dipendente mutuatario o al figlio, salvi gli effetti della comunione legale.

Art. 5

Occorrendo, possono essere richiesti e concessi prefinanziamenti, nei limiti dello stretto necessario sotto forma di apertura di credito in c/c od altrimenti, alle stesse condizioni e con le stesse modalità sopra ordinate.

Nel caso di costruzione/ristrutturazione, ampliamento o manutenzione straordinaria della casa, l'erogazione del mutuo può avvenire, gradualmente, in base agli stati di avanzamento, all'uopo controllati dalla Cassa Rurale ed Artigiana/Banca di Credito Cooperativo.

Art. 6

La casa finanziata deve essere abitata dal mutuatario per tutta la durata del finanziamento.

Il mutuo può essere, dalla Cassa/B.C.C. mutuante, senz'altro revocato od, eventualmente, confermato alle condizioni praticate alla comune clientela per mutui ipotecari ordinari:

- Se la casa finanziata non viene affatto abitata o viene abitata per meno di 5 anni, dal mutuatario;
- In caso di cessione, da parte del mutuatario, in qualunque momento, della proprietà della casa finanziata, salvo che al figlio.
- Il rapporto di mutuo prosegue, senza più i benefici previsti dal presente regolamento, cioè alle condizioni praticate alla comune clientela per mutui ipotecari ordinari:
- Se il mutuatario abbandona la casa finanziata, senza cederne la proprietà, dopo averla abitata per almeno 5 anni;
- Se il rapporto di lavoro, corrente con il mutuatario, cessa per dimissioni o licenziamento, fuori del caso di collocamento in pensione.

In caso di morte del mutuatario, il rapporto di mutuo prosegue con i benefici previsti dal presente regolamento se eredi sono il coniuge e/o i parenti di 1° o 2° grado; in ogni altro caso, prosegue alle condizioni praticate alla comune clientela per mutui ipotecari ordinari.

Anche in caso di trasferimento del mutuatario, nell'ambito del movimento, previo consenso della Cassa Rurale ed Artigiana/Banca di Credito Cooperativo di provenienza, il mutuo prosegue presso la stessa Cassa / B.C.C. di provenienza, con i benefici previsti dal presente regolamento.

Art. 7

Le Casse / B.C.C. di nuova costituzione devono adottare il presente regolamento a 5 anni dall'apertura dei relativi sportelli.

Destinatari dei benefici previsti dal presente regolamento sono i dipendenti con rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

I benefici previsti dal presente regolamento sono cumulabili con quelli di anticipazione del trattamento di fine rapporto, che operano in completa autonomia.

Note a verbale:

Nel caso di cointestazione dell'immobile, resta fermo il diritto del dipendente ad ottenere il massimale di cui all'art. 3.

I mutui in essere, alla firma del presente contratto, devono essere adeguati alla presente normativa, se più favorevole.