



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Coordinamento Nazionale FABI Gruppo Cassa Centrale Banca
<https://www.fabibcc.it/ccb> coord.gruppoccb@fabi.it

CIG GRUPPO CCB AREE PROF. e Q.D. DEL 25.03.2024

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO
GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO
CASSA CENTRALE BANCA
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO**

**PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
CASSE RURALI ED ARTIGIANE
DEL GRUPPO CCB**

TESTO COORDINATO DEL 25.03.2024

**Pubblicazione curata dal
Coordinamento FABI Gruppo Cassa Centrale Banca**

Il Presente Testo raccoglie la normativa Contrattuale di secondo livello per le BCC/CRA RAIKA e Aziende del GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA.

Esso consta degli accordi sottoscritti dalla Delegazione Sindacale di Gruppo in data 1° giugno 2023 e 1° dicembre 2023 e delle principali disposizioni della Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulata dalle Aziende del Gruppo dotate dal CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11.06.2022, testo coordinato di data 7 dicembre 2023, di titolarità alla negoziazione della Contrattazione Integrativa di secondo livello (Cassa Centrale Banca e Allitude) e dalle Federazioni locali che continuano a trovare applicazione fintanto che le singole materie in esse trattate non troveranno la loro disciplina nel Contratto Integrativo di Gruppo.

Trento, 25.03.2024

INDICE

CAPITOLO I - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	6
Art. 1 - Ambito di applicazione	6
CAPITOLO II - PROFILI PROFESSIONALI, FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE.....	7
Art. 2 - Valorizzazione delle professionalità	7
Art. 3 - Formazione	7
Art. 4 - Valutazione del personale	8
Art. 5 - Tavolo di confronto per lo sviluppo professionale	8
Art. 6 - Profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione.....	8
a. Referenti funzioni di Controllo	8
b. Responsabile filiale capofila (o altra denominazione equiparabile quale a titolo meramente esemplificativo Responsabile di Distretto/Area/Zona)	9
c. Responsabile/Referente filiale subordinata (o altra denominazione equiparabile)	9
d. Consulenti/Gestori	9
CAPITOLO III – WELFARE AZIENDALE.....	10
Art. 7 – Welfare aziendale Cassa Centrale Banca	10
CAPITOLO IV – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO, ASSISTENZA INTEGRATIVA, BENESSERE E AMBIENTE DI LAVORO	11
Art. 8 - Clima aziendale, benessere lavorativo e pressioni commerciali	11
Art. 9 - Misure di conciliazione lavoro famiglia	11
Art. 10 - Lavoro agile	12
Art. 11 - Permessi	12
Art. 12 – Diritto alla disconnessione	12
Art. 13 - Polizza assicurativa infortunio	12
Art. 14 - Contribuzione integrativa alla Cassa Mutua	12
CAPITOLO V – RELAZIONI INDUSTRIALI	13
Art. 15 - Sistema di relazioni industriali	13
Art. 16 - Informazioni alle Organizzazioni Sindacali	13
Art. 17 - Coinvolgimento e confronto.....	14
CAPITOLO VI -MOBILITA' TERRITORIALE.....	15
Art. 18 - Tutele normative sulla mobilità territoriale	15
Art. 19 - Tutele economiche sulla mobilità territoriale	15
Art. 20 - Misure di ESG	16
Art. 21 - Ticket pasto	18
CAPITOLO VIII – CONDIZIONI MUTUI PRIMA CASA	19
Art. 22 - Condizioni Mutui prima casa.....	19
CAPITOLO IX – VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE	19

Art. 23 - Valore di Produttività Aziendale	19
CAPITOLO X – DISPOSIZIONI FINALI.....	19
Art. 24 - Disposizioni finali	19
ALLEGATI	20
ALLEGATO A - ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE	21
ALLEGATO B - ACCORDO MUTUI PRIMA CASA DIPENDENTI.....	26
Articolo 1 - Ambito di applicazione	26
Articolo 2 - Beneficiari.....	27
Articolo 3 - Finalità.....	27
Articolo 4 - Condizioni contrattuali	27
Articolo 5 - Modalità di applicazione	28
Articolo 6 - Prolungamento del piano di ammortamento e sospensione quota capitale della rata del mutuo	28
Articolo 7 - Validità	29
Articolo 8 - Disposizioni finali	29
ALLEGATO C - VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE	30
QUOTA A PER LE BCC/CRA/RAIKA.....	32
QUOTA A PER LE AZIENDE DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA DIVERSE DALLE BCC/CRA/RAIKA	34
QUOTA B PER LE BCC/CRA/RAIKA E LE ALTRE AZIENDE DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA	34
CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL VPA (QUOTA A +B)	35
VALIDITA' E DURATA	36
WELFARE	36
RAPPORTI CON LE OO.SS. FIRMATARIE	36
OBIETTIVI DI INCREMENTO DELLA EFFICIENZA, REDDITIVITA' E PRODUTTIVITA'	37
ALLEGATO 1: TABELLA RIPORTANTE L'ESPLICAZIONE E I RIFERIMENTI DI BILANCIO DEGLI INDICATORI INDIVIDUATI A LIVELLO DI GRUPPO E NON GIA' DESCRITTI ED INDIVIDUATI DAL CCNL:	38
ALLEGATO 2: NORME DEL CCNL, COME RINNOVATO DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 11.06.22, IN MATERIA DI VPA (EX PDR)	39
ALLEGATO 3: NORME DEL CCNL, COME RINNOVATO DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 13.05.2021 E DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 11.06.22, IN MATERIA DI ASSETTI CONTRATTUALI E MATERIE DEMANDATE	46
ALLEGATO D - RACCOLTA DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO	49

IL LIBRO DEI CIR		pagina
CASSA CENTRALE BANCA	del 3 febbraio 2012	50
ALLTITUDE	del 14 ottobre 2021	90
PIEMONTE, LIGURIA e VALLE D'AOSTA	del 18 dicembre 2013	102
LOMBARDIA	del 6 giugno 2008 aggiornato all'8 giugno 2012	118
TRENTINO	del 20 dicembre 2011	140
VENETO	del 5 marzo 2010	174
FRIULI VENEZIA GIULIA	del 9 giugno 2014	200
EMILIA ROMAGNA	del 10 dicembre 2009	219
LAZIO, UMBRIA e SARDEGNA	del 27 novembre 2009	258
MARCHE	del 2009	277
ABRUZZO e MOLISE	del 8 gennaio 2010	298
CAMPANIA	del 7 maggio 2010	312
PUGLIA e BASILICATA	del 9 novembre 2009	326
CALABRIA	del 1° settembre 2010	354
SICILIA	del 29 dicembre 2009	379



Testo Coordinato Contratto Integrativo
del GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA
ai sensi degli artt. 8, 11 bis e 29 del CCNL 11 giugno 2022 per i Quadri Direttivi e per il personale delle
Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane.

Il giorno 25 marzo 2024, in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO COOPERATIVO ITALIANO SPA (di seguito anche “**Cassa Centrale**”),
nella qualità di **CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA** (di
seguito anche “**Gruppo**”);

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita
a norma dell’art. 11 bis del CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le “**Parti**”)

**** * * * * *

Premesso che:

- l’Accordo Nazionale del 13 maggio 2021 ha aggiornato il sistema di relazioni sindacali del settore del Credito Cooperativo, individuando nei Gruppi Bancari Cooperativi i soggetti negoziali titolati a stipulare i contratti collettivi di secondo livello, e in questi termini ha modificato l’articolo 8 nonché l’articolo 29 del CCNL, relativamente alla contrattazione di secondo livello;
- l’Accordo Nazionale del 13 maggio 2021 ha altresì previsto che “*i Contratti integrativi di Gruppo (lett. b art. 8 del CCNL come modificato dal presente Accordo) sostituiranno a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva l’attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante, nei confronti delle quali troverà applicazione il Contratto Integrativo di Gruppo.*”;
- in data 16 dicembre 2022, la Delegazione Sindacale di Gruppo ha inviato tramite PEC la piattaforma rivendicativa a norma degli articoli 8 e 29 del CCNL e la stessa è stata presentata alla delegazione datoriale in apposito incontro in data 19 gennaio 2023;
- in data 1° giugno 2023 le parti hanno sottoscritto due Accordi Integrativi con l’obiettivo di definire il nuovo Contratto Integrativo di Gruppo ai sensi degli artt. 8, 11 bis e 29 del CCNL 11 giugno 2022, tra cui l’accordo per la definizione della disciplina del valore di produttività aziendale (VPA) del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, ai sensi del nuovo art. 29 CCNL definito dall’accordo del 13 maggio 2021 e dall’art. 8 dell’Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro 9

gennaio 2019 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane;

- in data 1° dicembre 2023 le Parti, proseguendo nel confronto teso alla definizione della Contrattazione Integrativa di Gruppo, hanno sottoscritto un ulteriore Accordo, impegnandosi al contempo ad incontrarsi entro 60 giorni dalla data di stipula dello stesso per definire il presente Testo Coordinato del Contratto Integrativo di Gruppo.
- In data 13.03.2024 è stata completata la redazione del presente Testo Unico del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

*** **

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue.

CAPITOLO I - AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente Testo Unico costituisce il Contratto Integrativo di Secondo Livello del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

Ai sensi degli artt. 8 e 29 del testo coordinato del CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11.06.2022, testo coordinato di data 7 dicembre 2023, esso si applica a tutte le BCC/CRA/RAIKA e alle Aziende facenti parte al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca destinatarie del CCNL.

Il presente Contratto Integrativo di Gruppo sostituisce, per le materie in esso trattate, a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva, l'attuale Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulata dalle Aziende del Gruppo dotate dal CCNL di titolarità alla negoziazione della Contrattazione Integrativa di secondo livello e dalle Federazioni locali.

Le norme della Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulate dalle citate Aziende del Gruppo dotate di titolarità negoziale e dalle Federazioni locali che non siano riportate all'interno del presente Testo continuano a trovare applicazione quale parte integrante del presente Contratto Integrativo di Gruppo relativamente alle materie non trattate in esso e da esso espressamente salvaguardate.

Vengono fatte salve le condizioni derivanti da eventuali accordi collettivi e/o prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Al fine di prevenire e dirimere eventuali controversie, le Parti si incontreranno, anche qualora una di esse ne ravveda la necessità, per addivenire ad una lettura ed applicazione condivisa delle norme contenute nella Contrattazione di secondo Livello.

CAPITOLO II - PROFILI PROFESSIONALI, FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 2 - Valorizzazione delle professionalità

Il mutato contesto di mercato necessita di maggiori competenze tecniche e relazionali oltre che di esperienze professionali sempre più elevate. A questo si aggiunge l'evoluzione dei modelli distributivi diversi da quello tradizionale in tante BCC/CRA/RAIKA del Gruppo che hanno creato nuovi ruoli nonché il ruolo primario assunto dalla consulenza e dalla proposta commerciale.

Inoltre, in tema di valorizzazione professionale, il Gruppo ritiene di dotarsi di una normativa adeguata a valorizzare le professionalità derivanti dall'attuazione dei nuovi modelli organizzativi.

In questo contesto le Parti ritengono fondamentale l'investimento sul personale, rafforzando tutte le iniziative di valorizzazione professionale e creando un nuovo sistema di classificazione del personale e dei profili professionali. Condividono altresì i seguenti strumenti per il raggiungimento degli obiettivi di valorizzazione di cui sopra.

Art. 3 - Formazione

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, le Parti condividono l'obiettivo di definire una formazione professionale di qualità, che vada a migliorare le competenze tecniche, relazionali e identitarie.

A questo scopo:

- l'offerta formativa dovrà essere pianificata in base alle effettive necessità della singola Lavoratrice e del Lavoratore andando oltre al mero adempimento normativo;
- la formazione professionale va tenuta distinta dalla informazione, dall'aggiornamento e dall'addestramento.
- Inoltre, nello svolgimento della formazione, si terrà conto delle seguenti linee guida:
- sarà svolta in orario di lavoro in ambienti protetti, ove disponibili presso la sede delle Lavoratrici e delle Lavoratrici e dei Lavoratori coinvolti, e non in concomitanza con altre attività lavorative, comprese quelle a contatto con la clientela, o durante e fuori l'orario di lavoro, anche privilegiando la formazione da remoto;
- sarà prioritariamente utilizzata la modalità in presenza o, in alternativa, il webinar "in diretta" con possibilità di intervento dei partecipanti, lasciando in via residuale la modalità registrata;
- nell'attività di docenza saranno valorizzate le professionalità interne all'azienda (esempio presenti negli uffici di direzione);
- andrà favorita la formazione presso altre BCC/CRA/RAIKA ed Aziende del Gruppo, anche utilizzando, d'intesa fra Azienda e Lavoratrice/Lavoratore, l'istituto del distacco formativo;
- andranno previsti almeno due giorni ulteriori di formazione/aggiornamento obbligatori alle Lavoratrici e ai Lavoratori che rientrano dopo periodi di assenza per maternità, paternità e/o malattia/infortunio oltre i cinque mesi;
- la formazione ai neoassunti, preventiva rispetto all'inserimento nel ruolo, sarà prioritaria soprattutto per tutti gli ambiti normativi che impattano in termini di responsabilità direttamente sulle Lavoratrici ed i Lavoratori (es. antiriciclaggio).

Art. 4 - Valutazione del personale

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, le Parti condividono che le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende debbano dotarsi di un sistema di valutazione professionale trasparente e finalizzato al consolidamento delle competenze, anche attraverso un piano formativo personalizzato, alla conoscenza delle prerogative e delle aspirazioni ed in generale alla crescita professionale.

A questo scopo sottolineano e condividono che:

- a) il coinvolgimento sindacale nelle materie dello sviluppo professionale e della valutazione si realizzi in modo tale che gli Organismi sindacali aziendali ricevano, anche per il tramite della Capogruppo, nel corso di un apposito incontro, gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso;
- b) le Aziende, nel dotarsi di processi di valutazione, prevedano momenti di confronto tra l'Azienda e le Lavoratrici e i Lavoratori, con particolare riguardo ai casi di valutazioni negative.

Le Parti condividono l'opportunità di favorire la mobilità infragruppo volontaria, finalizzata alla crescita professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori all'interno del Gruppo.

Art. 5 - Tavolo di confronto per lo sviluppo professionale

In linea generale, considerata la complessità della materia della formazione, dello sviluppo professionale, della valutazione del personale e dei profili professionali, dovuta alla introduzione di nuove attività, della modifica degli assetti organizzativi e della varietà delle realtà presenti nel Gruppo, le Parti istituiscono un tavolo di confronto per affrontare i seguenti temi:

- assetti organizzativi aziendali, anche tenendo conto della loro evoluzione organizzativa e dell'impatto sulle Lavoratrici e sui Lavoratori;
- nuove figure professionali che l'evoluzione organizzativa richiede;
- fabbisogni formativi;
- modalità utili a favorire la mobilità infragruppo volontaria;
- sistemi di valutazione.

Il confronto tra le Parti avrà inizio nel primo trimestre 2024 e sarà utile anche per definire un sistema di classificazione del personale e dei profili professionali di Gruppo idonei a valorizzare le Lavoratrici e i Lavoratori.

Art. 6 - Profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione

In attesa di affrontare la materia dei profili professionali in termini complessivi ed organici, le Parti definiscono, fin da subito, i seguenti profili professionali derivanti dal cambio di modello distributivo e dall'esternalizzazione alla Capogruppo delle Funzioni Aziendali di Controllo.

a. Referenti funzioni di Controllo

I Referenti delle funzioni di controllo, la cui responsabilità risulti in capo alla Capogruppo, (ad esempio, indicativo e non esaustivo: referente interno funzione Internal Audit, Antiriciclaggio/AML, Risk

management e Compliance) sono inquadrati nella categoria dei Quadri Direttivi ad un livello graduato in base alle dimensioni aziendali, alla professionalità ed esperienza acquisita. Nelle BCC/CRA/RAIKA di minori dimensioni (inferiori ai 70 dipendenti) sono inquadrati al livello minimo al 4° Livello della 3° area professionale. In ogni caso, qualora alla Lavoratrice e al Lavoratore sia assegnata più di una funzione di controllo, va riconosciuto l'inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi, indipendentemente dalla dimensione aziendale.

b. Responsabile filiale capofila (o altra denominazione equiparabile quale a titolo meramente esemplificativo Responsabile di Distretto/Area/Zona)

Ai Responsabili delle Filiali identificabili in questo articolo, ai fini dell'inquadramento minimo, spetta quanto contrattualmente previsto dagli articoli 95 e 110 del CCNL vigente, tenuto conto del numero totale degli addetti stabilmente assegnati alla filiale capofila e alle unità operative collegate.

c. Responsabile/Referente filiale subordinata (o altra denominazione equiparabile)

Ai Responsabili/Referenti stabilmente incaricati della gestione della filiale subordinata spetta un'indennità pari a euro 170,00. Tale indennità sarà ridotta fino a concorrenza per coloro che già percepiscono altri trattamenti economici quali: assegno ad personam, indennità o altri emolumenti in via continuativa.

d. Consulenti/Gestori

Per i Consulenti/Gestori (o altra denominazione equivalente) che siano inquadrati al minimo contrattuale ai sensi dell'accordo nazionale del 2 agosto 2023 e che non percepiscano un assegno ad personam o altre indennità viene assegnata un'indennità di ruolo, a partire dal sesto mese dalla nomina, fermo quanto previsto dalla contrattazione nazionale, pari a:

- a. Euro 140,00 mensili per Lavoratrici/Lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clienti-famiglie con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la consulenza, le forme più adeguate d'investimento e Lavoratrici/Lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela imprese con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la consulenza, le forme più adeguate di supporto agli investimenti aziendali e alle attività d'impresa;
- b. Euro 170,00 per Lavoratrici/Lavoratori di cui sopra che, entro i 24 mesi dalla assegnazione stabile ed esclusiva di clientela ad elevata complessità, verrà riconosciuto l'inquadramento al terzo livello retributivo della terza area professionale, nonché Lavoratrici/Lavoratori inquadrati nel terzo livello della terza area che, oltre a fornire dettagliate consulenze su tutti i prodotti e servizi offerti dalla Banca, assistono la clientela e promuovono lo sviluppo commerciale della stessa; propongono e seguono un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela.

Tale indennità sarà riassorbita con l'assegnazione dell'inquadramento superiore al minimo contrattualmente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale per il ruolo assegnato.

La presente norma non si applica alle Banche che abbiano già disciplinato la materia in virtù di accordi sindacali che dispongano condizioni di miglior favore. Nel caso tali accordi prevedano erogazioni di minore importo a qualunque titolo ed eventualmente già riconosciuti ai Gestori/Consulenti saranno integrati fino a concorrenza.

CAPITOLO III – WELFARE AZIENDALE

Art. 7 – Welfare aziendale Cassa Centrale Banca

Le parti convengono di riconoscere, a decorrere dal 1° ottobre 2023, a favore del personale destinatario del presente Contratto Integrativo di Gruppo, una somma pari al costo azienda di euro 225 annui a forme di Welfare aziendale. Il medesimo importo sarà corrisposto annualmente a decorrere dal 1° gennaio 2024.

In via esemplificativa e non esaustiva, come previsto dalla normativa vigente, detti servizi di welfare potranno riguardare:

- previdenza complementare;
- assistenza sanitaria integrativa;
- rimborso spese sostenute per l'educazione e l'istruzione dei propri familiari;
- spese sostenute per la frequenza a ludoteche e centri estivi ed invernali;
- rimborso spese sostenute per il trasporto pubblico;
- opere e servizi utilizzabili dai dipendenti presso aziende convenzionate, finalizzate alla educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria.

DICHIARAZIONE DELLA PARTI

Viene affidato alla Commissione Tecnica il compito di monitorare le migliori prassi di welfare aziendale presenti nel mondo del lavoro e predisporre delle proposte che le parti valuteranno di introdurre nell'ambito della citata contrattazione di secondo livello.

CAPITOLO IV – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO, ASSISTENZA INTEGRATIVA, BENESSERE E AMBIENTE DI LAVORO

Art. 8 - *Clima aziendale, benessere lavorativo e pressioni commerciali*

Le Parti considerano la qualità del clima aziendale e il benessere lavorativo un elemento prioritario in quanto parte integrante della mission del Gruppo.

A tal fine, le Parti si impegnano ad attivare, fin da subito, un confronto per mettere a fattor comune le analisi effettuate e definire gli interventi idonei a rimuovere le condizioni di disagio, con priorità nelle realtà aziendali dove sono emerse le maggiori criticità.

In tema di salute e sicurezza, le Parti ritengono necessario individuare dei metodi di rilevazione dello stress lavoro-correlato omogenei per tutte le BCC/Aziende e specifici per il settore lavoro bancario. Inoltre, i risultati di tali rilevazioni saranno comunicati alla Delegazione di Gruppo per una sua valutazione complessiva all'interno del confronto di cui al comma che precede.

In tema di politiche commerciali e di raggiungimento degli obiettivi prefissati, le Parti condividono circa la necessità di evitare che le politiche commerciali si trasformino in pressioni commerciali verso le Lavoratrici e i Lavoratori.

Per questo le Parti firmatarie del presente accordo condividono la necessità che le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende del Gruppo:

- privilegino obiettivi di squadra rispetto a quelli individuali, per valorizzare lo spirito di gruppo ed evitando individualismi;
- limitino frequenza e ripetizioni su rilevazioni commerciali e obiettivi assegnati;
- evitino di alimentare competizioni divisive tra Lavoratrici/Lavoratori;
- fissino obiettivi di carattere qualitativo e di soddisfazione del socio e del cliente e non basati solo sulla quantità del lavoro svolto, delle masse amministrate e/o dei prodotti venduti;
- attivino un confronto costante con la Lavoratrice e il Lavoratore sulla definizione degli obiettivi e, nelle fasi intermedie, di verifica del loro raggiungimento, anche al fine di verificare, all'interno delle procedure di valutazione del personale, le necessità formative;
- coinvolgano periodicamente le Rappresentanze Sindacali Aziendali, come previsto contrattualmente, per verificare le ricadute sulle Lavoratrici e sui Lavoratori.

Art. 9 - *Misure di conciliazione lavoro famiglia*

Ai fini del corretto temperamento tra le esigenze della singola Lavoratrice e del singolo Lavoratore con le necessità di carattere organizzativo, le Parti condividono l'importanza di favorire forme di flessibilità della prestazione lavorativa. A questo scopo, ad estensione di quanto già previsto dall'art. 119 del CCNL e nell'ambito del complessivo piano annuale di gestione degli orari di cui all'art. 25 del CCNL, le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende del Gruppo valuteranno la concessione di una flessibilità di orario infragiornaliera per far fronte a particolari esigenze legate a necessità personali/familiari che non siano diversamente gestibili.

Art. 10 - Lavoro agile

Per la disciplina del Lavoro Agile si fa riferimento allo specifico accordo stipulato in data 1° dicembre 2023 (ALLEGATO A).

Art. 11 - Permessi

Sono riconosciuti complessivamente due giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno per particolari esigenze legate all'assistenza in caso di ricovero o intervento del coniuge/convivente more uxorio o di un parente o affine entro il terzo grado o un componente della famiglia anagrafica, oltre a quelli previsti dalla legge e dai contratti integrativi aziendali/territoriali in applicazione dell'art. 54 CCNL.

Tale permesso va riconosciuto anche in caso di accesso, degli stessi famigliari, al pronto soccorso o ad altri presidi legati alle urgenze di carattere medico/sanitario.

Resta inteso che le richieste di cui al presente articolo dovranno essere debitamente documentate dalle Lavoratrici e dai Lavoratori.

Art. 12 – Diritto alla disconnessione

In aggiunta e ad integrazione di quanto previsto dalle norme sui riposi e sul diritto alla disconnessione previsti dalle normative di legge e contratto, viene definita la fascia di disconnessione dalle 18:00 alle 8:00 nonché nell'intera giornata di sabato e domenica, e ogni altro momento di assenza giustificata (a titolo esemplificativo: part time, ferie, festività, permessi/recuperi, malattia, recupero della flessibilità, etc.).

Durante il periodo di riposo e di disconnessione non può essere richiesto alla Lavoratrice/al Lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale, ecc.

Durante il periodo di riposo e disconnessione, la Lavoratrice e il Lavoratore possono disattivare tutti i dispositivi aziendali utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa o per il collegamento con l'Azienda.

Art. 13 - Polizza assicurativa infortunio

A decorrere dal 1° marzo 2024, le coperture assicurative previste dall'art. 71 del CCNL sono elevate a 200.000€ per il caso morte e a 250.000€ per il caso di invalidità permanente. Sono fatte salve le condizioni derivanti da eventuali accordi collettivi e/o prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

Art. 14 - Contribuzione integrativa alla Cassa Mutua

Le parti condividono la necessità di rafforzare gli strumenti di welfare sanitario a favore dei dipendenti prevedendo un contributo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL complessivo pari a 0.65 % della retribuzione imponibile di cui lo 0.50% a carico azienda e lo 0.15% a carico del lavoratore, a partire dal 1° gennaio 2024.

CAPITOLO V – RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 15 - Sistema di relazioni industriali

Le Parti condividono l'opportunità di costruire un sistema di relazioni sindacali efficace e moderno, attraverso strumenti che garantiscano trasparenza e condivisione completa delle informazioni, nonché un confronto costante tra le Parti a livello aziendale e di Gruppo.

Art. 16 - Informazioni alle Organizzazioni Sindacali

In coerenza e ad integrazione a quanto previsto dagli articoli 16 e 17 del CCNL, si prevede quanto segue:

- a. **alla Delegazione Sindacale di Gruppo** verranno inviati, annualmente, i seguenti dati:
 - sintesi del piano strategico con particolare riferimento agli impatti sul personale;
 - i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto ed il numero delle Lavoratrici e dei Lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore divisi per azienda;
 - l'ammontare complessivo dei premi erogati/bonus pool discrezionali e unilaterali ed il numero di beneficiari interessati divisi per azienda;
- b. **alle Rappresentanze Sindacali Aziendali** e, per conoscenza, alla Delegazione Sindacale di Gruppo verranno inviati, annualmente, in forma aggregata ed anonima, i seguenti dati:
 - il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e i piani formativi aziendali per tutto il personale relativi all'anno in corso, i dati consuntivi dell'anno precedente, con l'evidenza distinta delle ore svolte in orario di lavoro e di quelle svolte in orario extra lavorativo e di quelle tenute in e-learning;
 - numero del personale di nuova assunzione, suddivisi tra personale maschile e personale femminile, con specifica delle seguenti condizioni di assunzione: numero dei contratti a tempo indeterminato, dei contratti a tempo parziale, dei contratti a termine, dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, dei contratti di apprendistato professionalizzante, delle categorie protette e delle percentuali di applicazione della normativa di legge vigente, con relativi inquadramenti;
 - il numero dei trasferimenti avvenuti tra filiali e/o uffici e dei rapporti di lavoro cessati, suddivisi per personale maschile e femminile;
 - l'organigramma aggiornato;
 - il numero dei dipendenti suddivisi per inquadramento e ruolo;
 - i passaggi di livello e le promozioni effettuate;
 - gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte, per inquadramento e con indicazione del numero di dipendenti cui si riferiscono;
 - l'andamento complessivo della banca delle ore;
 - l'ammontare delle prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi distinto tra ore maturate e ore recuperate suddiviso per numero di addetti;
 - l'ammontare complessivo dei premi erogati/bonus pool, e numero dei dipendenti interessati;

- fermo restando quanto previsto dall'articolo 22 CCNL, l'apertura, la chiusura, e/o dismissione e/o trasferimento di sportelli e/o uffici, ristrutturazione di sedi, Filiali, Uffici; richieste di rotazione del personale.

In riferimento alla cadenza delle riunioni periodiche di cui all'art. 17 CCNL, le tempistiche dei previsti incontri annuali vanno definite con congruo anticipo.

Le procedure di informativa e confronto previste per le Organizzazioni Sindacali locali e le Federazioni presenti nei Contratti integrativi territoriali di secondo livello si intendono gestiti dalla Delegazione di Gruppo, fatte salve le specifiche previsioni di natura territoriale e in assistenza alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Art. 17 - Coinvolgimento e confronto

a. A livello di Gruppo

In caso di invio di lettere/comunicazioni massive in ottemperanza a normative specifiche da sottoporre a categorie di Lavoratrici/Lavoratori per la loro sottoscrizione per accettazione, le Parti firmatarie del presente accordo verranno tempestivamente informate.

b. A livello aziendale

Le Aziende periodicamente informeranno le proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali in relazione all'apertura di sportelli e/o Uffici, modifiche all'organigramma aziendale, controlli a distanza e/o informatici (fatte salve le specifiche procedure di consultazione contrattualmente previste), adozione di regolamenti disciplinari e sue modificazioni, richieste di rotazione del personale.

Qualora, in sede di tale confronto emergano particolari problematiche e/o disapplicazione delle norme contrattuali, le Rappresentanze Sindacali Aziendali potranno richiedere il coinvolgimento diretto della Delegazione Sindacale di Gruppo. a

CAPITOLO VI -MOBILITA' TERRITORIALE

Art. 18 - Tutele normative sulla mobilità territoriale

I processi di riorganizzazione e le politiche di presenza territoriale previsti dal piano industriale del Gruppo hanno portato ad un sensibile aumento dell'estensione territoriale delle BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende facenti parte del Gruppo, con impatti negativi sulle Lavoratrici e sui Lavoratori in termini di incremento dei costi e dei tempi di percorrenza casa-lavoro nonché sulla qualità della vita, e sulla salute e sicurezza delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

In questo contesto, richiamando il Piano di Sostenibilità ESG e le progettualità collegate allo sviluppo e alla sostenibilità economica, sociale ed ambientale di conciliazione, così come previsti dal Gruppo, le Parti ritengono indispensabile limitare il più possibile la mobilità del personale tra le varie Unità operative aziendali anche attraverso la definizione di regole condivise, trasparenti ed omogenee valide per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori come segue.

A tal fine, le Aziende del Gruppo, nel disporre i trasferimenti, terranno conto prioritariamente delle disponibilità che dovessero emergere da parte del personale che presenti i requisiti professionali richiesti per l'attività di destinazione nonché delle condizioni personali e di famiglia dei dipendenti, oltre che del domicilio abituale della Lavoratrici e del Lavoratore.

Ad integrazione di quanto già previsto in materia dalla legge e dal CCNL, i trasferimenti nei confronti di Lavoratrici/Lavoratori con dimostrabili impedimenti familiari dovranno essere eventualmente disposti tenendo conto delle loro esigenze e ricercando con la Lavoratrice o con il Lavoratore interessati una condivisione in caso di trasferimento oltre i 35 km dal domicilio abituale. In ogni caso tali trasferimenti dovranno essere adeguatamente motivati in apposito incontro ai sensi dell'articolo 61 CCNL.

Le Parti concordano nel definire che la distanza di 35 chilometri dall'indirizzo di domicilio abituale della lavoratrice o del lavoratore comunicato all'Azienda all'indirizzo della sede di lavoro, calcolata per il percorso più veloce (Google Maps), costituisca il termine di riferimento per la definizione del disagio dovuto alla mobilità.

Art. 19 - Tutele economiche sulla mobilità territoriale

Inoltre, le Parti dispongono che, a decorrere dal 1° gennaio 2024, venga riconosciuto a tutti le Lavoratrici e Lavoratori che abbiano subito o subiranno un trasferimento per disposizione aziendale e che, in conseguenza di ciò facciano uso di autovettura privata per raggiungere il luogo di lavoro, una indennità di disagio nella seguente misura:

- per distanza da 35 Km a 49 km per tratta: 150 euro mensili;
- per distanza da 50 km a 59 km per tratta: 200 euro mensili;
- per distanza da 60 km a 69 km per tratta: 250 euro mensili;
- per distanza da 70 km a 79 km per tratta: 300 euro mensili;
- per distanza da 80 km a 89 km per tratta: 350 euro mensili;
- per distanza da 90 km a 99 km per tratta: 400 euro mensili;
- per distanza da 100 km per tratta: 700 euro mensili.

Tale indennità sarà riconosciuta limitatamente alle giornate di effettiva percorrenza calcolata dal domicilio abituale della Lavoratrici e dei Lavoratori, utilizzando il percorso più veloce (Google Maps).

Per i trasferimenti su disposizione aziendale avvenuti prima della decorrenza del seguente accordo, la Lavoratrice o il Lavoratore dovranno presentare richiesta da dove si evinca che l'ultimo trasferimento disposto dall'Azienda ha generato un aumento della percorrenza. In tal caso, verranno quindi corrisposte le indennità come da misure sopra indicate.

Tale indennità non sarà riconosciuta in caso di trasferimento su richiesta della Lavoratrice o del Lavoratore e non subirà variazioni in aumento nel caso in cui l'aumento della distanza tra la sede di lavoro e il domicilio abituale derivi dal cambio del luogo di abitazione già comunicato all'Azienda, mentre sarà ridotta, fino ad azzerarsi, in ogni caso di avvicinamento tra la residenza/luogo di abitazione e la nuova sede di lavoro, anche qualora esso avvenga su disposizione di parte aziendale.

Tale indennità non sarà applicata nel caso in cui l'Azienda metta a disposizione della Lavoratrice o del Lavoratore un'auto aziendale per raggiungere il luogo di lavoro, il cui costo sarà integralmente a carico dell'Azienda stessa. L'indennità assorbirà gli eventuali maggiori compensi riconosciuti a qualunque titolo per le medesime ragioni fino a concorrenza.

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 2024 e si applica a tutti coloro che effettuano spostamenti per distanze superiori a quelle sopra indicate dal domicilio abituale alla sede di lavoro in virtù di un trasferimento. Al fine di consentire la corretta implementazione della procedura per la liquidazione dell'indennità di disagio di cui alla presente normativa, si conviene che le presenti previsioni decorrano operativamente dal 1° luglio 2024 con riconoscimento degli arretrati a decorrere dal 1° gennaio 2024.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini della definizione dell'indennità giornaliera di disagio si fa riferimento al calcolo definito dal CCNL (artt. 103 e 114). La presente disposizione non si applica nei casi di missione o trasferta, per i quali sarà applicato quanto previsto dall'art 60 del CCNL.

Art. 20 - Misure di ESG

In coerenza con il Piano di Sostenibilità ESG sopra richiamato, in alternativa all'indennità di disagio definita sopra, alle Lavoratrici e ai Lavoratori la cui distanza dal domicilio abituale alla sede di lavoro sia almeno di 35 km e che sottoscrivono abbonamenti mensili/annuali ai mezzi pubblici per recarsi al lavoro (ad esempio: autobus urbani ed extraurbani, treni, ecc.), comprovati da adeguata documentazione, l'Azienda riconoscerà loro il rimborso delle spese sostenute.

Ferme restano le previsioni dell'Articolo 118 (orario settimanale) e dell'Articolo 123 (Intervallo) del vigente CCNL, l'Azienda si rende disponibile a valutare, qualora emergano particolari necessità, la possibilità per le Lavoratrici e i Lavoratori di cui al comma precedente di usufruire, in accordo con il proprio Responsabile di Area/Ufficio, di un regime di elasticità di orario di lavoro finalizzato e commisurato a conciliare ed ottimizzare l'orario di lavoro con gli orari, tempo per tempo vigenti, dei mezzi pubblici utilizzati.

Inoltre, l'Azienda riconoscerà un finanziamento a tasso zero fino ad un importo massimo di 5.000,00€ per un periodo da 13 a 60 mesi comprovato da adeguata documentazione a quelle Lavoratrici/quei Lavoratori che utilizzano e/o utilizzeranno per recarsi al lavoro biciclette a propulsione muscolare e/o pedalata assistita da motore elettrico.

Vengono fatte salve le condizioni derivanti da eventuali accordi collettivi e/o prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

NOTA A VERBALE DI CAPITOLO

Considerato il carattere innovativo della presente norma, le Parti ne monitoreranno la corretta applicazione, con particolare riguardo alla tutela nei trasferimenti delle Lavoratrici e dei Lavoratori in situazioni di dimostrabile impedimento familiare. Eventuali criticità saranno oggetto di confronto con la Delegazione di Gruppo.

CAPITOLO VII – TICKET PASTO

Art. 21 - Ticket pasto

La misura minima giornaliera del ticket pasto elettronico, da corrispondere al personale destinatario del presente Contratto Integrativo di Gruppo, viene portata:

- ad euro 8,00 dal 1° ottobre 2023, corrispondente, attualmente, al limite di esenzione fiscale del ticket pasto.

Vengono mantenuti gli importi di maggior favore esistenti presso le singole Aziende/BCC/CRA/RAIKA.

Per coloro che non vi abbiano interesse e rinuncino espressamente alla fruizione dei beni e servizi di cui all'art. 7, il valore facciale del ticket pasto giornaliero sarà pari a 9 euro.

Il dipendente, annualmente, può optare, con comunicazione da inviare all'Azienda, entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, di destinare l'importo corrispondente al costo azienda del ticket pasto o la sola parte di esso che eccede la soglia di esenzione alla propria posizione individuale accesa presso il Fondo Pensione di categoria oppure in busta paga.

Le parti si sono incontrate per approfondire gli aspetti fiscali e applicativi della presente disposizione e le soluzioni che tengano conto anche delle diverse soglie di esenzione fiscale.

L'erogazione avviene mensilmente, in base alle presenze giornaliere del mese precedente.

Le assenze per motivi sindacali, per l'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/92 e per il congedo di maternità non pregiudicano l'erogazione del ticket.

Tale ticket pasto viene corrisposto al personale a tempo pieno per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione di almeno 5 ore giornaliere. Al personale part-time che abbia lavorato meno di 5 ore giornaliere l'indennità compete, per i giorni di effettiva presenza, in misura proporzionale alla prestazione oraria convenuta.

Per il personale in missione il ticket pasto viene assorbito dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.

CAPITOLO VIII – CONDIZIONI MUTUI PRIMA CASA

Art. 22 - Condizioni Mutui prima casa

In data 1° dicembre 2023 le parti hanno sottoscritto l'allegato Accordo sui mutui per la prima casa di abitazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori (ALLEGATO B) delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo.

CAPITOLO IX – VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

Art. 23 - Valore di Produttività Aziendale

Per la definizione del Valore di Produttività Aziendale del 2023 si fa riferimento allo specifico accordo stipulato in data 1° giugno 2023 (ALLEGATO C), sperimentale e a valere con riferimento agli importi del VPA da erogare nell'anno 2024 con riferimento all'esercizio 2023.

CAPITOLO X – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 24 - Disposizioni finali

Il presente Contratto Integrativo di Gruppo decorre dal 1° gennaio 2024, salvo quanto diversamente previsto nelle singole norme.

Quanto disposto in relazione alle diverse misure di welfare non esaurisce il confronto in materia che continuerà nel corso del 2024 con l'obiettivo di armonizzare la materia attualmente definita dai contratti integrativi territoriali previgenti.

Letto, accettato e sottoscritto

Trento, 25 marzo 2024

Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo
Italiano SpA

La Delegazione sindacale di Gruppo:

F.A.B.I. _____

F.I.R.S.T. CISL _____

F.I.S.A.C./CGIL _____

UILCA _____

UGL CREDITO _____

ALLEGATI

ALLEGATO A - ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Il giorno 1° dicembre 2023 in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO COOPERATIVO ITALIANO SPA (di seguito anche “**Cassa Centrale**”),
nella qualità di **CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA** (di
seguito anche “**Gruppo**”);

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita
a norma dell’art. 11 bis del CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le “**Parti**”)

**** * * * * *

Premesso che:

- la Legge n. 81/2017 definisce il “lavoro agile” come modalità di esecuzione dell’attività lavorativa che può esser resa anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa in parte all’esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa;
- l’articolo 26 dell’accordo di rinnovo 11 giugno 2022 del CCNL Federcasse ha introdotto la disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo;
- il lavoro agile non costituisce una nuova forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato contrattualmente già in essere con garanzia di tutte le prerogative e caratteristiche già applicate;
- le Parti ritengono che il lavoro agile rappresenti uno degli strumenti in grado di coniugare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai Dipendenti con effetti positivi anche sugli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone nonché l’interesse del Gruppo ad adottare modelli di organizzazione flessibile del lavoro funzionali ad incrementare la qualità e l’efficienza dei prodotti e servizi offerti alle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo;
- in virtù di quanto sopra, con il presente accordo, le Parti intendono regolamentare e favorire l’introduzione del lavoro agile nelle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo, alla luce dell’evoluzione normativa in materia di forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa delineando le linee guida normative ed operative come di seguito concordate.

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

1. Premesse

Le premesse, con particolare riferimento all’articolo 26 dell’accordo di rinnovo 11 giugno 2022 del CCNL Federcasse, che ha introdotto la disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo, costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. Requisiti per lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile

Il lavoro agile è applicabile alle Lavoratrici e ai Lavoratori dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo che svolgano una mansione compatibile con l'adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, da remoto, secondo quanto di seguito disposto.

La Lavoratrice e il Lavoratore possono eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile quando sussistano i seguenti requisiti:

- (i) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- (ii) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche, messe a disposizione dall'Azienda, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- (iii) è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- (iv) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate alla Lavoratrice e al Lavoratore, che operano in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;
- (v) l'attività è compatibile con le esigenze di servizio della propria struttura;
- (vi) sia garantita la riservatezza dei dati trattati.

3. Destinatari

Possono presentare richiesta di adesione al lavoro agile tutti i Dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche part time.

4. Priorità

Fermi restando i principi generali espressi in premessa le Parti concordano che sarà data priorità:

- 1° posto: alle Lavoratrici e ai Lavoratori destinatari, per sé stessi o per i familiari, delle previsioni di cui alla L. 104/1992;
- 2° posto: con riferimento al comma 3 bis dell'art. 18 legge 81/2017, alle Lavoratrici e ai Lavoratori con particolari situazioni di fragilità personali e/o familiari come ad esempio: alle Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d. lgs 26 marzo 2001, n. 151 e alle Lavoratrici e ai Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- 3° posto: alle Lavoratrici e ai Lavoratori con figli fino a 12 anni di età.

Nelle giornate in lavoro agile, le Lavoratrici e i Lavoratori dovranno inserire nel sistema di rilevazione presenze l'apposita causale di "lavoro agile".

5. Formazione

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile i Dipendenti continueranno ad essere inseriti nei percorsi di formazione e sviluppo professionale rivolti alla generalità dei Dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017.

I Dipendenti in lavoro agile dovranno essere adeguatamente formati in materia di:

- (i) modalità operative di lavoro agile (procedura tecnica per la connessione da remoto);
- (ii) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- (iii) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali della Società;
- (iv) previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

6. Obbligo di custodia e riservatezza

La Lavoratrice e il Lavoratore sono tenuti a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni della Azienda utilizzati in ragione della prestazione lavorativa. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile, le Parti sono tenute al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e degli obblighi di cui al Regolamento UE 679/2016 ed al D. Lgs. 196/2003 in materia di privacy e protezione dei dati personali.

7. Trattamento giuridico-economico

La prestazione lavorativa resa in modalità lavoro agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro; non muta quindi la sede di lavoro, non comporta alcun effetto sull'inquadramento e sul livello retributivo, sullo sviluppo professionale e di carriera e, salvo quanto previsto dal presente accordo, non determina nessuna altra variazione delle condizioni contrattuali, inclusi gli istituti la cui maturazione progredisce tempo per tempo in corso d'anno ed in riferimento all'anzianità di servizio (ferie, Valore di Produttività Aziendale, scatti, comparto, ecc.), comprese le erogazioni previste in tema di ticket pasto.

Resta inteso che la scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa non si configura come missione e conseguentemente non si applica quanto previsto dall'articolo 60 del CCNL.

Alle Lavoratrici e ai Lavoratori in lavoro agile si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi collettivi in materia.

8. Salute e sicurezza sul lavoro e aspetti assicurativi

L'Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dalla Circolare Inail 48/2017, conferma che le apparecchiature fornite dalla Azienda stessa al personale, necessarie per le prestazioni in lavoro agile, e gli strumenti di collegamento informatico rispettano le norme di legge e di contratto e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo.

L'Azienda garantisce, ai sensi del D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza della Lavoratrice e del Lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in lavoro agile e consegna alla singola Lavoratrice o al Lavoratore un'informativa scritta con l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché lo stesso possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017. Tale informativa sarà portata a conoscenza dei Rappresentanti delle Lavoratrici e dei Lavoratori per la sicurezza.

Il Dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, la Lavoratrice o il Lavoratore dovranno fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda (con comunicazione formale all'Ufficio Risorse Umane), che provvederà agli adempimenti di legge.

Alla Lavoratrice e al Lavoratore in lavoro agile, come previsto dall'art. 23 Legge n. 81/2017 e dalla Circolare Inail 48/2017, viene garantita la copertura assicurativa in essere contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

9. Diritto alla disconnessione

La Lavoratrice o il Lavoratore che svolgono la prestazione in lavoro agile hanno diritto ad una fascia di disconnessione fissata dalle 18:00 alle 8:00 nonché nell'intera giornata di sabato e domenica, e comunque fuori dal normale orario di lavoro e ogni altro momento di assenza giustificata (a titolo esemplificativo ferie, festività, permessi/recuperi, malattia, recupero della flessibilità etc.).

Durante il periodo di riposo e di disconnessione non può essere richiesto alla Lavoratrice e al Lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale, ecc.

Durante il periodo di riposo e di disconnessione la Lavoratrice e il Lavoratore possono disattivare tutti i dispositivi aziendali utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa e per il collegamento con l'Azienda.

10. Recesso dall'accordo individuale di lavoro agile

Il recesso di una delle Parti dall'accordo individuale di lavoro agile deve avvenire in forma scritta con un preavviso di almeno 30 giorni.

Nel caso di Lavoratrici/Lavoratori disabili, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, nonché di Lavoratrici/Lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro è di novanta giorni.

A tal fine, le Parti si danno atto che il giustificato motivo di recesso senza preavviso dall'accordo individuale si verifica nei seguenti casi:

- accertato comportamento della Lavoratrice e del Lavoratore, da parte dell'Azienda, contrario alle direttive aziendali e/o quanto convenuto dall'accordo individuale;
- motivate esigenze della Lavoratrice e del Lavoratore che riguardano la sfera personale e familiare.

L'accordo individuale potrà essere in ogni caso modificato per mutuo consenso.

11. Monitoraggio

Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede di lavoro.

Resta inteso che la modalità e la natura del rapporto di lavoro rimane quella disciplinata dall'art. 2094 codice civile.

In questo contesto, l'Azienda svolgerà un monitoraggio mirato e costante, verificando la qualità del lavoro svolto e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'attività lavorativa nei limiti e in rispetto a quanto previsto dall'art. 4 dalla L. 300/70. Il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla Lavoratrice e dal Lavoratore al di fuori dei locali aziendali è effettuato con le stesse modalità previste in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'unità di appartenenza in rispetto della normativa di Legge, e di quanto previsto nel CCNL e negli accordi aziendali di secondo livello.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro è tenuto a garantire alla Lavoratrice e al Lavoratore il rispetto della loro personalità e della loro libertà morale.

Su richiesta di una delle Parti saranno realizzati incontri periodici in merito alle normative sulla sicurezza, l'andamento progettuale ed i risultati conseguiti nella sperimentazione. Nell'ambito degli anzidetti incontri, le Parti esamineranno eventuali problematiche emerse, i dati complessivi relativi alle domande autorizzate ed eventuali domande di ammissione non accolte. A questo riguardo, Cassa Centrale Banca si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali tutte le informazioni utili al monitoraggio dell'istituto.

12. Osservatorio

Le Parti concordano l'istituzione di un Osservatorio di Gruppo che avrà il compito di monitorare ogni aspetto legato allo svolgimento del lavoro agile, sia sotto il profilo dei dati statistici che sotto il profilo dei carichi di lavoro.

13. Disposizioni finali

Il presente accordo ha validità dalla sottoscrizione e fino alla revisione dei contenuti dello stesso, con successivo accordo intervenuto tra le Parti.

Le Parti convengono, inoltre, che, oltre alle verifiche previste al punto 11 si incontreranno in caso di modifiche della normativa di legge vigente e in caso di intervenuta specifica disciplina nell'ambito della contrattazione di primo livello. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trova applicazione la normativa di legge e la disciplina di cui all'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL.

Letto, accettato e sottoscritto

Trento, 1° dicembre 2023

Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo
Italiano SpA

La Delegazione sindacale di Gruppo:

F.A.B.I. _____

F.I.R.S.T. CISL _____

F.I.S.A.C./CGIL _____

UILCA _____

UGL CREDITO _____

ALLEGATO B - ACCORDO MUTUI PRIMA CASA DIPENDENTI

Il giorno 1° dicembre 2023 in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO COOPERATIVO ITALIANO SPA (di seguito anche “**Cassa Centrale**”),
nella qualità di **CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA** (di
seguito anche “**Gruppo**”);

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita
a norma dell’art. 11 bis del CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le “**Parti**”)

PREMESSE

- In data 1° giugno 2023 è stato firmato l’accordo su Valore di Produttività Aziendale, Ticket Pasto e Welfare, prima tappa per la definizione del Contratto integrativo del Gruppo Cassa Centrale Banca.
- In merito ai mutui prima casa ai dipendenti, l’art. 3 del citato accordo prevede che: *“In considerazione dell’ingente e repentino aumento dei tassi di interesse di mercato, le Parti concordano sulla necessità di definire, in tempi brevi e per tutti i dipendenti del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, delle condizioni agevolate sui mutui prima casa. A tal fine, sin dal mese di giugno, le Parti avvieranno un confronto teso alla stipula di un accordo, che terrà conto delle tempistiche e delle dinamiche dei tassi e che sarà parte integrante del Contratto Integrativo di Gruppo e che sostituirà le normative di secondo livello attualmente in essere, lasciando in vigore gli eventuali accordi e prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA qualora migliorativi”*.
- Al fine di dare corso agli impegni di cui al punto precedente, le Parti si sono incontrate nei mesi di giugno, luglio, agosto, ottobre e novembre.
- Con il presente accordo le Parti intendono definire linee guida per la disciplina dei mutui prima casa dei dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo.

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Ai fini della definizione di un quadro di regole e condizioni comuni di Gruppo per i mutui accordati alle Lavoratrici e ai Lavoratori i per la prima casa di abitazione, si conviene che il presente accordo si applica a tutte le BCC/CRA/RAIKA e alle Aziende facenti parte al Gruppo destinatarie del CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9 gennaio 2019, testo coordinato del 19 dicembre 2019, così come rinnovato dall’Accordo nazionale di data 11 giugno 2022.

Articolo 2 - Beneficiari

Sono destinatari del presente accordo tutti le Lavoratrici e i Lavoratori dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende facenti parte al Gruppo di cui all'art. 1.

Articolo 3 - Finalità

Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento, acquisto quota coeredi, riscatto, integrazione prezzo per permuta, acquisto nuda proprietà per prima casa solo se già detenuta in usufrutto oppure di usufrutto in caso si detenga la nuda proprietà, estinzione residui di mutui contratti per le medesime finalità a condizioni più onerose, surroga di mutui ipotecari prima casa già in essere presso altro istituto di Credito qualora il mutuo esistente abbia condizioni pregresse più onerose rispetto a quelle riservate ai dipendenti.

Per i requisiti "prima casa" si fa riferimento alla normativa fiscale in essere.

Articolo 4 - Condizioni contrattuali

Si conviene che i mutui verranno concessi alle seguenti condizioni.

a) Importo massimo concedibile

Euro 300.000 e comunque non oltre l'80% del maggior valore tra il totale cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia dell'Azienda e il prezzo di acquisto. Il rapporto tra l'ammontare della rata ed il reddito del nucleo familiare dei soggetti mutuatari non potrà essere in ogni caso superiore al 35%.

b) Durata

- ✓ il mutuo avrà una durata massima di anni 30;
- ✓ in ogni caso, la scadenza del mutuo non potrà eccedere i 75 anni di età del mutuatario al termine del piano di ammortamento. In caso di mutuo cointestato, il limite di età predetto va riferito al cointestatario più giovane.

c) Erogazione

Avviene generalmente in unica soluzione alla stipula. In caso di costruzione e ristrutturazione, le somme mutate possono essere erogate per stato avanzamento lavori esclusivamente per le spese attinenti ai lavori finanziati ed in funzione ad essi.

d) Preammortamento

È ammesso nei casi di costruzione e ristrutturazione per tutta la durata dei lavori alle stesse condizioni del mutuo deliberato.

e) Assicurazione sull'immobile

La Lavoratrice e il Lavoratore sono obbligati ad assicurare per i rischi di incendio e scoppio l'immobile oggetto di mutuo per l'importo minimo indicato in perizia. La polizza sarà vincolata a favore della Banca che concede il mutuo.

f) Decesso del Dipendente

In caso di decesso della Lavoratrice e del Lavoratore, il mutuo prosegue con gli eredi (coniuge o convivente more uxorio e parenti di primo grado) alle condizioni previste dalla convenzione dipendenti tempo per tempo vigente.

g) Spese

- ✓ di istruttoria: nessuna
- ✓ di assicurazione dell'immobile: a carico del Dipendente
- ✓ di perizia: a carico della Banca
- ✓ di pagamento rata: nessuna
- ✓ spese per decurtazione o estinzione anticipate: nessuna.

h) Tasso di interesse

In considerazione della estrema varietà delle situazioni presenti presso le diverse BCC/CRA/RAIKA e le Aziende, le Parti condividono di demandare l'identificazione del tasso al confronto fra Aziende e Rappresentanze Sindacali Aziendali, che dovrà concludersi entro il primo trimestre 2024. Tale confronto terrà conto di quanto in essere presso il sistema bancario per i propri Dipendenti e di quanto mediamente applicato alla primaria clientela. L'esito di tale confronto sarà comunicato a cura della BCC/CRA/RAIKA e Aziende tempestivamente alle Parti firmatarie.

Articolo 5 - Modalità di applicazione

Il presente accordo si applica ai contratti di mutuo "prima casa" dei Dipendenti che non siano stati ancora deliberati alla data della sottoscrizione del presente accordo e che vengano perfezionati ed erogati successivamente alla data di decorrenza delle condizioni che precedono.

I titolari dei mutui già in essere alla data della vigenza del presente accordo hanno la facoltà di chiedere ed ottenere l'applicazione delle condizioni di cui al presente accordo.

Sono fatte salve le condizioni in essere presso le singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

Articolo 6 - Prolungamento del piano di ammortamento e sospensione quota capitale della rata del mutuo

Le Parti convengono inoltre le seguenti condizioni a favore dei Dipendenti di mutuo prima casa che ne facciano richiesta:

- ✓ prolungamento della scadenza del mutuo ipotecario fino a ulteriori 5 anni rispetto alla scadenza originaria, fermi restando i limiti massimi di durata ed età del mutuatario al termine del piano di ammortamento;
- ✓ sospensione fino a 12 mesi del pagamento di ciascuna rata del mutuo ipotecario, con possibilità di traslazione della durata originaria per il rimborso delle quote capitale sospese oltre agli interessi maturati.

Per poter fruire delle misure di cui al presente articolo, il Mutuatario:

- ✓ deve risultare in "Bonis Ordinario" e quindi "regolare" con riferimento a tutte le esposizioni in essere nei confronti della Banca affiliata e del Gruppo bancario. Inoltre, non devono risultare presenti segnalazioni di sconfinamenti nel corso degli ultimi 12 mesi;
- ✓ non deve avere beneficiato di precedenti iniziative di moratoria ovvero avere ripreso da almeno 12 mesi il rimborso regolare, e per l'intero ammontare, delle rate di finanziamento;
- ✓ deve risultare "regolare" anche in Centrale Rischi.

Gli attuali flussi reddituali del Mutuatario devono risultare stabili, non presentare segnali di deterioramento e idonei a fronteggiare gli impegni originariamente derivanti dal finanziamento.

Articolo 7 - Validità

Il presente accordo entrerà in vigore nel rispetto dei tempi tecnici necessari alla sua esecuzione e comunque non oltre il primo trimestre 2024.

Articolo 8 - Disposizioni finali

In caso insorgessero controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso ad una commissione paritetica composta da tre Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e da tre Rappresentanti del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

In presenza di un giustificato motivo - tra cui, a titolo esemplificativo, la modifica delle disposizioni di legge, la soppressione o la revisione sostanziale delle caratteristiche funzionali degli indici di riferimento – le Parti si incontreranno tempestivamente per l'individuazione e l'applicazione delle necessarie e più idonee modifiche da apportare al presente accordo.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 1° dicembre 2023

Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo
Italiano SpA

La Delegazione sindacale di Gruppo:

F.A.B.I. _____

F.I.R.S.T. CISL _____

F.I.S.A.C./CGIL _____

UILCA _____

UGL CREDITO _____

ALLEGATO C - VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE

ACCORDO

per la definizione della disciplina del **VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE (VPA)** del **GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA** ai sensi del nuovo art. 29 CCNL definito dall'accordo del 13 maggio 2021 e dall'art. 8 dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro 9 gennaio 2019 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane

Il giorno 01.06.2023 in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO COOPERATIVO ITALIANO SPA (di seguito anche "**Cassa Centrale**"),
nella qualità di **CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**;

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita a norma dell'art. 11 bis del CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le "**Parti**")

**** * * * * *

PREMESSO CHE:

- La materia del Valore di Produttività Aziendale è regolata dagli artt. 29 e 48 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9.1.2019, testo coordinato del 19.12.2019, così come rinnovato dall'accordo nazionale di data 11.06.2022 e dall'allegato F del citato CCNL (di seguito: "Allegato F"), anch'esso rinnovato da tale accordo;
- l'Accordo nazionale del 13 maggio 2021 ha aggiornato il sistema di relazioni sindacali del settore del Credito Cooperativo, individuando nei Gruppi Bancari Cooperativi i soggetti negoziali titolati a stipulare la contrattazione di secondo livello, e in questi termini ha modificato l'articolo 8 nonché l'articolo 29 del CCNL, relativamente alla contrattazione di secondo livello prevedendo che: "*Le Parti convengono che i Contratti integrativi di Gruppo (lett. b art. 8 del CCNL come modificato dal presente Accordo) sostituiranno a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante, nei confronti delle quali troverà applicazione il Contratto Integrativo di Gruppo. A tali contratti è demandata la disciplina del Valore di Produttività Aziendale*" (di seguito anche le "VPA.") per quanto riguarda l'erogazione per l'anno 2023 (esercizio 2022) e successivi";
- in data 14.12.22 è stato stipulato un Accordo nazionale con il quale "a modifica di quanto previsto in materia di vigenza del Valore di Produttività Aziendale dall'art. 29, ultimo comma, del CCNL 9 gennaio 2019, come novellato dall'Accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022", è stata spostata la

decorrenza della previsione di cui all'art. 29, ovvero la competenza della contrattazione collettiva di secondo livello sulla materia, *“a partire dall'erogazione per l'anno 2024 (esercizio 2023)”*, stabilendo che *“per l'anno 2023 (esercizio 2022) nell'ambito delle negoziazioni sul Premio di risultato, continueranno a trovare applicazione le disposizioni in materia di Premio di risultato previste dal combinato disposto degli artt. 29, 48 ed allegato F del CCNL 9 gennaio 2019 e dalla Contrattazione integrativa vigente”*;

- l'art. 48 CCNL, così come rinnovato in data 11.06.22, prevede che *“in sede di contrattazione di secondo livello va istituito un Valore di Produttività Aziendale determinato annualmente sulla base di indicatori rappresentativi dell'andamento complessivo delle Aziende, misurato su un orizzonte temporale pluriennale e secondo criteri predeterminati, ai sensi delle disposizioni di cui al presente articolo ed all'Allegato “F” al CCNL”*;
- pertanto, con il presente accordo, le parti intendono adempiere agli impegni assunti con gli Accordi nazionali sopra richiamati;
- il presente accordo si applica a tutte le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca che applicano il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9.1.2019, testo coordinato del 19.12.2019, così come rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11.06.22;
- la normativa fiscale in vigore, anche in considerazione delle ultime disposizioni emanate dall'Agenzia delle Entrate, consente l'applicazione del regime agevolato ai soli premi di risultato che abbiamo le seguenti caratteristiche:
 - a) l'erogazione del premio sia incerta, in quanto condizionata al raggiungimento degli obiettivi definiti nel contratto aziendale o territoriale;
 - b) i criteri di misurazione siano determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

VISTI

- L'articolo 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015 n. 208, l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151;
- Il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 25 marzo 2016;
- La circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 nonché la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E/2020.

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

Art. 1

Per quanto di seguito non espressamente previsto e disciplinato continuano ad applicarsi le regole in materia di Valore di Produttività Aziendale di cui agli articoli 29 e 48 del CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9.1.2019, testo coordinato del 19.12.2019, così come rinnovato dall'accordo di data 11.06.2022 e dall'Allegato F del citato CCNL.

Art. 2

Con riferimento a quanto previsto dall'art 48 e dall'art. 3 dell'Allegato F, in materia di Valore di Produttività Aziendale, l'importo complessivo da erogare per il personale di ciascuna BCC/CRA/RAIKA facente parte del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca sarà determinato dalla somma delle seguenti componenti:

- a) una prima componente dell'80% (cd. QUOTA A) relativa all'andamento del risultato della singola BCC/CRA/RAIKA;
- b) una seconda componente, ulteriore, determinata, al secondo livello di contrattazione, in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC/CRA/RAIKA a tale andamento calcolata secondo quanto previsto dal successivo articolo 8 (cd. QUOTA B).

QUOTA A PER LE BCC/CRA/RAIKA

Art. 3

Le parti, delegate ai sensi dell'art. 1, Allegato F del CCNL, convengono di raggruppare le BCC/CRA/RAIKA aventi sede legale nelle seguenti 5 aree territoriali nelle quali – sin dalla sua costituzione – è organizzato il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca:

- NORD OVEST: Lombardia – Piemonte – Valle d'Aosta – Liguria;
- TRENTINO ALTO ADIGE;
- NORD EST: Friuli-Venezia Giulia – Veneto;
- CENTRO: Emilia-Romagna – Marche – Lazio – Toscana – Umbria – Abruzzo – Molise;
- SUD E ISOLE: Puglia – Basilicata – Sicilia – Calabria – Campania – Sardegna.

Art. 4

Annualmente le BCC/CRA/RAIKA saranno classificate, a livello di Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, in una delle fasce indicative di cui all'articolo 1, Allegato F del CCNL, così come rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11.06.2022.

Art. 5

Le parti individuano l'indicatore composto di cui all'art. 48 del CCNL quale somma dei seguenti indici con i pesi percentuali indicati:

1. RLG/dipendenti	20%
2. Mezzi propri/dipendenti	20%
3. Masse amministrate/ dipendenti	20%
4. Crediti deteriorati/impieghi (NPL Lordo)	20%
5. Ricavi da servizi/dipendenti	20%

Gli elementi per il calcolo di tali indicatori sono quelli riportati nell'ALLEGATO 1

Lo scostamento di ognuno degli indicatori sopra riportati, nella determinazione dell'indicatore composto, non potrà superare il 100% del valore assoluto dell'indicatore.

Le parti a livello di Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca hanno determinato il cd. *“ambito*

di equivalenza” nei seguenti termini. Vengono determinati i limiti inferiore e superiore come segue:

- **Limite superiore** = Valore medio + [(valore massimo – valore medio) / 2]
- **Limite inferiore** = Valore medio – [(valore medio – valore minimo) / 2]

Non si terrà conto del valore massimo e del valore minimo tra gli indicatori composti di ciascun ambito territoriale. Pertanto, il valore massimo è determinato dal secondo valore rilevato all'interno di ciascun ambito territoriale e il valore minimo è rappresentato dal penultimo valore registrato all'interno del medesimo ambito territoriale.

Art. 6

Le parti, in ottemperanza e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, individuano la percentuale da applicare al Risultato Lordo di Gestione per determinare l'ammontare complessivo del VPA da distribuire tra tutto il personale della singola BCC/CRA/RAIKA del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca nei seguenti termini:

a) BCC/CRA/RAIKA in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 5,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;
- 4,65 % del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 4,50 % del RLG, come sopra definito, in caso in cui la BCC/CRA/RAIKA sia sotto equivalenza.

b) BCC/CRA/RAIKA in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;
- 3,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 3,50 % del RLG, come sopra definito, in caso in cui la BCC/CRA/RAIKA sia sotto equivalenza.

c) BCC/CRA/RAIKA in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;
- 2,55 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 2,50 % del RLG, come sopra definito, in caso in cui la BCC/CRA/RAIKA sia sotto equivalenza;

d) BCC/CRA/RAIKA in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;
- 2,10 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 2,05 % del RLG, come sopra definito, in caso in cui la BCC/CRA/RAIKA sia sotto equivalenza.

Per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC/CRA/RAIKA, si prenderà a riferimento l'RLG rettificato così come definito dal CCNL (RLG dedotto di una quota pari al 60% delle rettifiche di valore netto del deterioramento dei crediti (**voce 130A_CE**) e al 50% dei proventi da negoziazione dei titoli (**voce 100B_CE**)), e si sterilizzerà da esso l'effetto degli incentivi all'esodo di cui

alla tabella 10.4 della nota integrativa, esplicativa della voce 160 del CE.

La quota A del VPA di ciascuna BCC/CRA/RAIKA sarà dunque determinata decurtando il 20% del VPA di ciascuna BCC/CRA/RAIKA, così come definito dalle regole e dai criteri sopra richiamati ed esposti.

QUOTA A PER LE AZIENDE DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA DIVERSE DALLE BCC/CRA/RAIKA

Art. 7

Per la determinazione della quota A di Cassa Centrale, Claris, Prestipay e Allitude si applicherà la seguente metodologia:

- a) Si prende a riferimento la media della quota A del VPA delle lavoratrici e dei lavoratori delle BCC/CRA/RAIKA
- b) Tale valore potrà essere rettificato di un +/- 2.5% in funzione dell'andamento dell'indicatore prescelto per garantire una connessione con i risultati aziendali rispetto al biennio precedente nel seguente modo:
 - se il valore dell'indicatore dell'anno/il valore medio dell'indicatore nel biennio precedente è $> 1,15$, il premio sarà aumentato del 2.5%;
 - se il valore dell'indicatore dell'anno/valore medio dell'indicatore nel biennio precedente è $< 0,85$, il premio sarà ridotto del 2.5%;

L'indicatore prescelto è il seguente:

- per Cassa Centrale Banca: l'indice composto con la stessa metodologia individuata per le BCC/CRA/RAIKA;
 - per Claris: il risultato lordo di gestione;
 - per Prestipay: il risultato lordo di gestione;
 - per Allitude: il risultato operativo.
- c) L'importo risultante sarà distribuito in base alla scala parametrica avendo quale riferimento base della parametrizzazione il terzo livello della terza area professionale.

QUOTA B PER LE BCC/CRA/RAIKA E LE ALTRE AZIENDE DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA

Art. 8

Le parti convengono che la quota B del VPA di ciascuna BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca è determinata nel seguente modo:

- a) Si assume a riferimento la somma del 20% del VPA di tutte le BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca diverse dalle BCC/CRA/RAIKA.
- b) Tale montante potrà essere aumentato o diminuito, sulla base dell'andamento del bilancio consolidato rispetto alla sua media del biennio precedente, utilizzando lo stesso indicatore composto sopra definito per le BCC/CRA/RAIKA del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca nei seguenti termini:
 - in caso di scostamento dell'indicatore composto uguale o superiore al +20%, l'ammontare

sopra individuato sarà aumentato del 15%;

- in caso di scostamento dell'indicatore composto tra il -19,99% e +19,99% (cd. ambito di equivalenza), l'ammontare sopra individuato rimarrà invariato;
- in caso di scostamento dell'indicatore composto uguale o inferiore al -20%, l'ammontare sopra individuato sarà diminuito del 15%.

- c) La Quota B del VPA, come innanzi calcolata, sarà distribuita tra tutti i lavoratori del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca in modo tale che, a parità di inquadramento, ogni dipendente del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (sia nelle BCC/CRA/RAIKA che nelle Aziende diverse dalle BCC/CRA/RAIKA) percepisca lo stesso importo della quota B di VPA.
- d) La Quota B, uguale a parità di inquadramento per ogni dipendente del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, sarà quindi sommata alla quota A, differente a parità di inquadramento in relazione alla azienda di appartenenza, per determinare il valore di produttività aziendale (VPA) totale spettante a ciascun dipendente.

CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEL VPA (QUOTA A +B)

Art. 9

Ai sensi dell'art. 4 dell'allegato F del CCNL, così come aggiornato con l'Accordo nazionale del 11.06.2022, il Valore di Produttività Aziendale (quota A + quota B) verrà erogato, sotto forma di una tantum, entro il mese di settembre successivo all'esercizio di riferimento, al personale in servizio nel mese di erogazione che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione, sulla base della scala parametrica, ex Allegato F, con riferimento all'inquadramento alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione.

Art. 10

Le parti convengono che – fermo restando quanto previsto dall'art. 4 dell'allegato F del CCNL – il VPA sarà riconosciuto anche alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e che non siano più in servizio nel mese di erogazione che:

- siano passati alle dipendenze di altra Azienda del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca; la liquidazione del VPA al personale non più in servizio nell'Azienda in cui abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione dovrà avvenire da parte dell'Azienda di provenienza.

Si conviene altresì che, in caso di decesso del dipendente, la quota di VPA maturata sarà erogata agli eredi del medesimo.

Con riferimento all'art. 4, comma 6, dell'allegato F del CCNL, si conviene che:

- a) Il VPA sarà riconosciuto anche ai lavoratori con contratto di somministrazione ancora in servizio nel mese di erogazione e che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione all'interno della medesima Banca/Azienda erogante.
- b) Il VPA sarà riconosciuto anche ai lavoratori non in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato, nell'anno di misurazione, attività lavorativa con contratto di lavoro a tempo determinato per almeno sei mesi all'interno della medesima Banca/Azienda erogante, salvo i casi in cui il rapporto di lavoro si sia risolto per effetto di dimissioni volontarie.

VALIDITA' E DURATA

Art. 11

Il presente accordo avrà validità sperimentale con riferimento agli importi del VPA da erogare nell'anno 2024 con riferimento all'esercizio 2023. La sua efficacia, unitamente all'efficacia dell'accordo di secondo livello definito in data odierna, è condizionata ex tunc alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., quale Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

WELFARE

Art. 12

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, commi 184 e 184 bis, della Legge 208/2015, come modificato dall'art. 1, commi 160-162, della Legge 232/2016, dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017 n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205 (Legge di Bilancio 2018), le Parti riconoscono ai lavoratori destinatari del VPA che ne abbiano diritto la possibilità di versare tutto o parte del VPA:

- 1) al Fondo pensione di categoria;
- 2) in Welfare aziendale.

Attese le previsioni in materia previste all'art. 1, commi 182 – 189, della legge 28/12/2015 n. 208 e al D.M. 25/03/2016 in materia di tassazione agevolata dei VPA e considerato il risparmio contributivo di cui il datore di lavoro beneficia sulle quote convertite in welfare aziendale, le parti concordano che, a favore del personale che opterà in tutto o in parte per la conversione del valore del VPA in welfare aziendale, spetti una integrazione di welfare aggiuntivo "on top" pari al 15 % dell'importo lordo delle quote di VPA effettivamente optate in welfare (cfr. circ. Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018, punto 4.9).

In caso di mancata fruizione del welfare, le somme optate e parzialmente non fruita saranno devolute (di default) alla posizione del lavoratore presso il Fondo Pensione a cui risulta iscritto, con applicazione della relativa disciplina fiscale tempo per tempo vigente e senza ingenerare costi ulteriori a carico dell'azienda.

RAPPORTI CON LE OO.SS. FIRMATARIE

Art. 13

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di giugno 2024 per verificare i dati di bilancio, nonché il raggiungimento degli obiettivi di incremento degli indicatori come previsto dalla normativa vigente e conseguentemente per determinare l'importo del Valore di Produttività Aziendale da erogare alle singole BCC/CRA/RAIKA e alle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. A tal fine, la Capogruppo Cassa Centrale fornirà preventivamente alle Organizzazioni sindacali firmatarie i bilanci in formato elettronico delle BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca nonché il numero di dipendenti suddivisi per azienda e livello di inquadramento al 31.12 dell'anno di misurazione e si renderà disponibile alla successiva verifica tecnica per la determinazione del VPA da erogare.

OBIETTIVI DI INCREMENTO DELLA EFFICIENZA, REDDITIVITA' E PRODUTTIVITA'

Art. 14

In considerazione della normativa in tema di detassazione dei premi di risultato richiamata nelle premesse, le parti individuano gli indicatori di cui all'art. 5 del presente accordo nonché gli indici individuati dall'art. 1 allegato F CCNL, come autonomi e alternativi tra loro, al fine di valutare il raggiungimento degli obiettivi di incremento previsti dalla citata normativa. In particolare, il raggiungimento del risultato incrementale si verificherà purché si registri il miglioramento di almeno uno degli indicatori sopra citati rispetto al biennio precedente.

Il raggiungimento di tali obiettivi sarà verificato dalle parti in occasione della procedura di verifica indicata all'art. 13. Nella medesima occasione verranno anche concordate le modalità e i tempi dell'eventuale conversione del premio in welfare di cui al precedente art. 12.

**** * * *

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25/03/2016, le parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo collettivo è conforme ai criteri di misurazione e di verifica degli incrementi di produttività e redditività, di cui all'art. 1, commi 182 – 189, della legge 28/12/2015 n. 208 e del D.M. 25/03/2016 nonché della circolare dell'agenzia delle entrate n. 28/E del 15/06/2016.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 01.06.2023

Per Cassa Centrale Banca – Credito
Cooperativo Italiano SpA

Per la Delegazione Sindacale di Gruppo
Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca
FABI

FIRST - CISL

FISAC - CGIL

UGL CREDITO

UILCA

ALLEGATO 1: TABELLA RIPORTANTE L'ESPLICAZIONE E I RIFERIMENTI DI BILANCIO DEGLI INDICATORI INDIVIDUATI A LIVELLO DI GRUPPO E NON GIA' DESCRITTI ED INDIVIDUATI DAL CCNL:

MASSE AMMINISTRATE	IMPIEGHI VERSO CLIENTELA (Voce 40b dello SP (attivo) rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior) + RACCOLTA DIRETTA (Voci 10b (Debiti vs clientela) e 10c (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI sezione 1 del passivo, tabella 1.4) + RACCOLTA INDIRETTA : risparmio gestito (Fondi comuni, Sicav, gestioni patrimoniali, prodotti bancario – assicurativi) + risparmio amministrato (obbligazioni e azioni) - dati rilevabili dalla relazione di gestione.
MEZZI PROPRI	Voci da 120 (130 di Consolidato) di SP (azioni rimborsabili) a 180 (200 di Consolidato) di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 180 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 260 (290 di Consolidato) di CE
RICAVI DA SERVIZI	Voce 40 CE commissioni attive
NUMERO DIPENDENTI	Numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) – tabella 10.2

ALLEGATO 2: NORME DEL CCNL, COME RINNOVATO DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 11.06.22, IN MATERIA DI VPA (EX PDR)

Art. 48

Valore di Produttività Aziendale

In sede di contrattazione di secondo livello va istituito un Valore di Produttività Aziendale determinato annualmente sulla base di indicatori rappresentativi dell'andamento complessivo delle Aziende, misurato su un orizzonte temporale pluriennale e secondo criteri predeterminati, ai sensi delle disposizioni di cui al presente articolo ed all'Allegato "F" al CCNL.

L'attribuzione del Valore di Produttività Aziendale viene effettuata secondo criteri concordati tra le Parti e ha come presupposto l'individuazione degli incrementi di produttività del lavoro, di qualità, di efficienza, di innovazione, di sostenibilità secondo i criteri ESG ed altri elementi di competitività emergenti in sede di contrattazione di secondo livello, comunque di indici legati all'andamento economico complessivo delle Aziende e redistribuito in base all'inquadramento contrattuale, tenendo conto anche degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

Nella definizione degli importi relativi al Valore di Produttività Aziendale possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo, uno o più parametri tra i seguenti indicatori depurati da componenti straordinarie positive o negative:

- a) indicatori di redditività (ad es.: ROE, ROA, attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, etc.);
- b) indicatori di efficienza (ad es.: costi operativi/margine di intermediazione, costi operativi/attività fruttifere, costo del lavoro/margine di intermediazione, costo del lavoro per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria);
- c) indicatori di produttività (ad es.: VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria);
- d) indicatori di qualità degli attivi, di struttura patrimoniale, economica, finanziaria e di liquidità (ad es.: texas ratio, NPE/CET1, etc.);
- e) indicatori di qualità (ad es.: indici di gradimento della clientela, numero di ricorsi all'Arbitro bancario e finanziario, reclami, etc.);
- f) indicatori di rischiosità (ad es.: sofferenze/impieghi, etc.);
- g) indicatori di struttura (ad es.: raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/raccolta, etc.);
- h) indicatori di miglioramento della qualità dei processi;
- i) indicatori di diversità e inclusione (ad es.: gender pay gap);
- j) indicatori di impatto ambientale (ad es.: indicatori ESG, riduzione delle emissioni di CO2, consumo di elettricità, cancelleria, etc.);
- k) indicatori di coerenza mutualistica (ad es.: numero di adesione dei soci ed intensità del lavoro con i soci, etc.).

L'attribuzione del Valore di Produttività Aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:

- un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
- scostamenti rispetto a valori predeterminati;
- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
- percentuali di indici o di valori predeterminati.

Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite al secondo livello di contrattazione.

Il Valore di produttività aziendale non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, l'Azienda presenta un bilancio senza utili di esercizio.

Il Valore di Produttività Aziendale deve avere la caratteristica della totale variabilità in funzione dell'andamento delle Aziende verificato dalle Parti.

In sede di contrattazione di secondo livello vengono concordati la dinamica, i parametri ed i meccanismi utili per la determinazione quantitativa del Valore di Produttività Aziendale, nonché i criteri di riferimento scegliendone uno o più tra quelli indicati al terzo comma.

Le Parti riconoscono la facoltà di optare, volontariamente, per il riconoscimento dell'importo economico del Valore di Produttività Aziendale sotto forma di prestazioni di welfare, in tutto o in parte, nei limiti di esenzione fiscale e contributiva stabiliti dalle normative di tempo in tempo vigenti ed alle condizioni stabilite dalla contrattazione di secondo livello, secondo quanto previsto dall'art. 8 come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021.

I contratti di secondo livello, anche per la parte relativa alla previsione del Valore di Produttività Aziendale, sono trasmessi all'Osservatorio previsto dall'art. 12 del presente contratto.

L'Osservatorio nazionale procederà a verificare che la misura del Valore di Produttività Aziendale erogato sia in linea con il valore medio del settore del credito. Gli esiti di tale verifica saranno rimessi alle Parti per le necessarie valutazioni e le eventuali conseguenti determinazioni.

Allegato F del CCNL

DISCIPLINA DEL VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

Art. 1

Annualmente le BCC saranno classificate, in sede di contrattazione di secondo livello, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

- Fascia 1
- Fascia 2
- Fascia 3
- Fascia 4

Detta classificazione avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso:

- a) UTILE LORDO SU MEZZI PROPRI
- b) IMPIEGHI DETERIORATI LORDI (NPL) SU IMPIEGHI LORDI
- c) COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE
- d) CET1 RATIO

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nella tabella allegata sotto la lettera A.

Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

• <u>fascia 1</u>	limite superiore = valore massimo; limite inferiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto (media fra due numeri);
• <u>fascia 2</u>	limite superiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto; limite inferiore = valore medio assoluto (media fra tutti i valori delle BCC oggetto di valutazione);
• <u>fascia 3</u>	limite superiore = valore medio assoluto; limite inferiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo (media fra due numeri);
• <u>fascia 4</u>	limite superiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo; limite inferiore = valore minimo assoluto.

Il valore medio assoluto è costituito dalla somma dei valori diviso il numero complessivo degli stessi.

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con arrotondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

Resta inteso che, ai fini dell'applicazione del presente articolo, le Parti, per la classificazione delle BCC in fasce, procederanno ad una definizione delle stesse senza tener conto del valore massimo e del valore minimo riferito ad ognuno dei quattro indici. Pertanto, il valore massimo è determinato dal secondo valore rilevato all'interno di ciascun indice, e il valore minimo inferiore (valore minimo assoluto) è rappresentato dal penultimo valore registrato, escludendo il valore ultimo all'interno del medesimo indice. Il valore medio assoluto si determina sommando tutti i valori all'interno di ciascun indice, tenuto conto delle esclusioni sopra descritte, diviso il numero complessivo degli addendi.

Per l'attribuzione della fascia di classificazione delle BCC-CR affiliate ad un Gruppo Bancario Cooperativo, la contrattazione di secondo livello determinerà l'ambito territoriale di riferimento anche tenendo conto dell'assetto organizzativo e distributivo del Gruppo Bancario Cooperativo.

Nella definizione dell'ambito territoriale, di cui al comma che precede, in sede di contrattazione di secondo livello, si adotteranno parametri quanto più coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica e di omogeneità socio-territoriale corrispondenti, di norma, ai territori delle regioni amministrative quando vi abbiano sede almeno 10 BCC-CR aderenti allo stesso Gruppo Bancario Cooperativo, con eventuale accorpamento dei territori limitrofi dove abbiano sede un numero inferiore di BCC-CR.

In ogni caso gli ambiti territoriali possono essere riferiti a BCC-CR aventi sede fino ad un massimo di quattro regioni amministrative con non più di 25 BCC-CR complessive, fatta salva la possibilità per la contrattazione di secondo livello di elevare tale limite a sei regioni amministrative, qualora tale accorpamento riguardi non più di 20 BCC-CR.

Art. 2

Le Parti si incontreranno al secondo livello di contrattazione per determinare l'indicatore, semplice o composto, di produttività e/o efficienza e/o qualità - tra quelli individuati al comma 3, art. 48 del presente c.c.n.l. - in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

In ogni caso l'indicatore dovrà tener conto, con peso che le Parti determineranno in sede di contrattazione di secondo livello, del Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero medio dei

dipendenti come riportato in bilancio.

L'indicatore prescelto resterà comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

Art. 3

Per la quantificazione del Valore di Produttività Aziendale da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue.

Per ciascuna fascia verrà stabilito al secondo livello di contrattazione un ambito di equivalenza.

a) BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4,65 % del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 5,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

b) BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 3,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 4,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

c) BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

d) BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

Le Parti, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC, dedurranno dal Risultato Lordo di Gestione una quota pari al 60% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A c.e.), e al 50% dei proventi da negoziazione di titoli (voce 100/B c.e.).

Per le BCC - CR affiliate a Gruppo Bancario Cooperativo, il Valore di Produttività Aziendale sarà determinato al secondo livello di contrattazione, con una prima componente dell'80% di quanto risultante dal calcolo del presente allegato, ed una seconda componente ulteriore determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC-CR a tale andamento.

L'ammontare del Valore di Produttività Aziendale da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata Tabella B.

Entro il mese di luglio di ciascun anno, per quanto di competenza, le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi e la Federazione Raiffeisen (ovvero l'Azienda in caso di trattativa aziendale) inviano alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto integrativo i bilanci (in formato elettronico ed estraibile) delle proprie BCC associate utili alla successiva verifica tecnica per la determinazione del Valore di Produttività Aziendale da erogare.

Art. 4

Il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato, sotto forma di una tantum, entro il mese di settembre, al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di

misurazione. Il Valore di Produttività Aziendale compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Valore di Produttività Aziendale verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il Valore di Produttività Aziendale verrà ridotto proporzionalmente.

Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Valore di Produttività Aziendale verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.

Il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 62 del presente c.c.n.l. In tal caso, il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Art. 5

Per le BCC di nuova costituzione, e per quelle interessate da processi di fusione, il Valore di Produttività Aziendale verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione, o dalla fusione, utilizzando parametri specifici, da individuare in sede di contrattazione di secondo livello, comunque coerenti con le finalità e gli indirizzi individuati dal c.c.n.l. e dal presente Allegato.

Il Valore di Produttività Aziendale verrà applicato per le Aziende destinatarie del c.c.n.l. di categoria diverse dalle BCC/CR/Casse Raiffeisen e di quelle di cui al successivo comma, attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3.

Il Valore di Produttività Aziendale per il personale delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo diverse dalle BCC-CR sarà determinato sulla base di una combinazione di indicatori relativi anche all'andamento del bilancio consolidato del Gruppo Bancario Cooperativo.

Art. 6

Il Valore di Produttività Aziendale non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R.

Art. 7

L'erogazione del Valore di Produttività Aziendale sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo.

Art. 8

Al secondo livello di contrattazione, in occasione della verifica dell'andamento produttivo ed economico aziendale, in coerenza con i principi e le finalità che disciplinano il Valore di Produttività Aziendale, si potranno valutare gli eventuali impatti sugli indicatori di bilancio, dovuti all'applicazione di misure prudenziali e/o agli effetti di attività finanziarie, adottate in via straordinaria e non ricorrente, che

abbiano significativa valenza rispetto alla verifica dell'andamento.

Le Parti si riservano di effettuare una verifica tecnica, anche alla luce delle risultanze quantitative dei bilanci 2022, per accertare eventuali ulteriori effetti distorsivi derivanti dall'applicazione di quanto innovato della presente disciplina.

ALLEGATO A

UTILE AL LORDO DELLE IMPOSTE	Voce 260 di CE (utile/perdita della operatività corrente al lordo delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV con effetto a conto economico) e 230 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali)
MEZZI PROPRI	Voci da 120 di SP (azioni rimborsabili) a 180 di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 180 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 300 di CE
ESPOSIZIONI DETERIORATE LORDE	TABELLA A.1.7 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda"
IMPIEGHI VS CLIENTELA	Voce 40b dello SP (attivo) rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior
COSTI OPERATIVI	Voce 160 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà")
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 200 di CE (altri proventi /oneri di gestione)
RLG	Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie con impatto a conto economico) e 230 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 160 (spese amministrative) di CE e voce 200 (proventi/oneri di gestione)
NUMERO DIPENDENTI	Numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2
RACCOLTA DIRETTA	Voci 10b (Debiti vs clientela) e 10c (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI sezione 1 del passivo, tabella 1.4

ALLEGATO B

SCALA PARAMETRALE	
INQUADRAMENTI	SCALA PARAMETRALE
Quadri direttivi	
4° livello	232,67
3° livello	197,75
2° livello	177,13
1° livello	166,98
3° Area Professionale	
4° livello	147,81
3° livello	136,49
2° livello	128,95
1° livello	122,34
2° Area Professionale	
2° livello	114,75
1° livello	107,37
1° Area Professionale	
livello unico	100,00

ALLEGATO 3: NORME DEL CCNL, COME RINNOVATO DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 13.05.2021 E DALL'ACCORDO NAZIONALE DI DATA 11.06.22, IN MATERIA DI ASSETTI CONTRATTUALI E MATERIE DEMANDATE

Art. 8

Assetti contrattuali

Le Parti concordano che gli assetti contrattuali di Categoria prevedono:

- un primo livello di contrattazione con il contratto collettivo nazionale di categoria di durata triennale per la parte normativa e per quella economica, che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti normativi ed economici per tutti i lavoratori del Credito Cooperativo ovunque impiegati nel territorio nazionale;

- un secondo livello di contrattazione per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente contratto collettivo e dalla legge:

a) locale, per quanto riguarda il Personale delle Federazioni locali e per il Personale delle Casse e Società aderenti alla Federazione Raiffeisen;

b) di gruppo, per quanto riguarda il personale dipendente delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e delle Aziende controllate, facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo, intendendosi per tale l'insieme composto dalla capogruppo, dalle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e dalle società bancarie, finanziarie e strumentali controllate ai sensi dell'art. 2 del presente c.c.n.l.;

c) aziendale per quanto riguarda il personale delle Aziende diverse da quelle di cui alle precedenti lett. a) e b), destinatarie del presente c.c.n.l. ai sensi dell'art. 1, comma 1.

Al secondo livello di contrattazione verranno trattate le materie e gli istituti oggetto di espresso demando da parte della legge e del presente contratto nazionale, comunque diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche la tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – le materie nelle quali detta contrattazione di secondo livello si articola.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello in applicazione dei principi di sviluppo inclusivo e partecipato dei territori e delle comunità locali, nonché allo scopo di continuare a creare sinergie e favorire le economie di territorio e di prossimità, le BCC di cui al comma 1, lett b) del presente articolo, o gruppi di esse, anche per il tramite delle Federazioni Locali o delle Capogruppo, nel rispetto del quadro di riferimento disposto dalla Contrattazione integrativa di Gruppo (regole e limiti di spesa, criteri EWS/risk based) definiranno:

- accordi per la disciplina relativa alla individuazione e fruizione dei beni e servizi di welfare di cui al secondo alinea del comma 1, dell'art. 29 del presente CCNL (qualità della vita, sostegno al benessere dei dipendenti ed alla famiglia), anche rispetto alle risorse economiche rivenienti dalla conversione del premio di risultato, come determinato dalla contrattazione integrativa di Gruppo. In mancanza di tale disciplina di prossimità, troverà applicazione quanto comunque previsto in materia dalla Contrattazione integrativa di Gruppo.
- accordi relativi alla formazione tecnico-identitaria (iniziative formative locali correlate alla mutualità prevalente, revisione cooperativa, contrattazione nazionale, e altre materie di interesse sindacale, sviluppo inclusivo dei territori e occupazione giovanile), anche per l'accesso alle risorse mirate al sostegno dei territori.

Gli Enti bilaterali costituiti dalle Federazioni a livello locale, regionale o provinciale, in materia di assistenza e previdenza del personale, formazione e sostegno all'occupazione, continuano ad operare per i rispettivi ambiti e competenze, secondo le specifiche prerogative e titolarità funzionali.

I contratti collettivi di secondo livello, conclusi con le organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal c.c.n.l. di Categoria relativamente alle materie della prestazione lavorativa, dell'orario di lavoro e dell'organizzazione del lavoro.

Art. 29

Materie demandate

Le materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello sono le seguenti:

- Valore di Produttività Aziendale;
- misure di welfare (qualità della vita e benessere dei dipendenti);
- ticket pasto;
- profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione;
- eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
- corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
- criteri per promozione di programmi di rotazione;
- sicurezza del lavoro, ivi comprese le misure preventive e quelle connesse ad eventi criminosi; - tutela delle condizioni igienico-ambientali;
- disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49;
- accordi di clima finalizzati a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro;
- misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ivi incluse ulteriori modalità di lavoro a tempo parziale.

La contrattazione integrativa di secondo livello deve rispettare i demandi stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto, le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano affinché le richieste siano conformi a detti demandi.

Resta inteso che le parti stipulanti a livello locale o di Gruppo o aziendale, invieranno, in tempo utile, alle Parti stipulanti il presente contratto le piattaforme rivendicative locali o di Gruppo o aziendali al fine di ogni opportuna disamina dei loro contenuti rispetto alle disposizioni del presente contratto, senza pregiudizio per l'avvio delle trattative.

A tal fine, dopo gli incontri preliminari e prima dell'inizio della trattativa integrativa, nascendo controversia sulla rispondenza dei contenuti in concreto proposti o denegati per tale trattativa, in relazione alla norma di rinvio di cui sopra, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali, ovvero della Capogruppo o della Delegazione di Gruppo per quanto riguarda le Aziende e Banche aderenti di cui all'art. 8 lett. b) come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021 (ovvero dell'Azienda e della rappresentanza sindacale aziendale nei casi in cui è prevista trattativa aziendale), interessate, il problema è esaminato in sede nazionale, dalle Parti stipulanti il presente contratto, al fine di ricercare idonee e coerenti soluzioni; durante lo svolgimento di tale procedura, che deve esaurirsi nel termine di 20 giorni dalla comunicazione della richiesta di cui sopra (con possibilità di proroga del termine, concordata), restano sospese trattative ed iniziative unilaterali a livello locale, ovvero di Gruppo (ovvero aziendale, nei casi anzidetti).

Le Parti confermano l'applicazione della disciplina del Premio di risultato di cui al CCNL 9 gennaio 2019 esclusivamente ed inderogabilmente per l'erogazione del Valore di Produttività Aziendale per l'anno 2022 (esercizio 2021).

Le Parti convengono che i Contratti integrativi di Gruppo (lett. b art. 8 del CCNL come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021) sostituiranno a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante, nei confronti delle quali troverà applicazione il Contratto Integrativo di Gruppo.

A tali contratti è demandata la disciplina del Valore di Produttività Aziendale per quanto riguarda l'erogazione per l'anno 2023 (esercizio 2022) e successivi.

Dichiarazione delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali Le Organizzazioni sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UGL CREDITO, UILCA firmatarie del presente verbale di accordo ritengono necessario definire a livello di contrattazione di secondo livello la mobilità territoriale, la classificazione del personale e l'impiego delle professionalità.

ALLEGATO D - RACCOLTA DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO

Il presente Allegato al Contratto Integrativo di Gruppo contiene le principali disposizioni della Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulata dalle Aziende del Gruppo dotate dal CCNL di titolarità alla negoziazione della Contrattazione Integrativa di secondo livello e dalle Federazioni locali che continuano a trovare applicazione – anche quale parte integrante del presente Contratto Integrativo di Gruppo - fintanto che le singole materie in esse trattate non troveranno la loro disciplina nel Contratto di Gruppo. Tutte le norme della Contrattazione Integrativa di secondo livello stipulate dalle citate Aziende del Gruppo e dalle Federazioni locali, anche qualora non siano riportate all'interno del presente Testo, continuano dunque a trovare applicazione – anche quale parte integrante del Contratto Integrativo di Gruppo - relativamente alle materie non trattate in esso e/o da esso espressamente salvaguardate.

Contratto Integrativo		pagina
CASSA CENTRALE BANCA	del 3 febbraio 2012	50
ALLITUDE	del 14 ottobre 2021	90
PIEMONTE, LIGURIA e VALLE D'AOSTA	del 18 dicembre 2013	102
LOMBARDIA	del 6 giugno 2008 aggiornato all'8 giugno 2012	118
TRENTINO	del 20 dicembre 2011	140
VENETO	del 5 marzo 2010	174
FRIULI VENEZIA GIULIA	del 9 giugno 2014	200
EMILIA ROMAGNA	del 10 dicembre 2009	219
LAZIO, UMBRIA e SARDEGNA	del 27 novembre 2009	258
MARCHE	del 2009	277
ABRUZZO e MOLISE	del 8 gennaio 2010	298
CAMPANIA	del 7 maggio 2010	312
PUGLIA e BASILICATA	del 9 novembre 2009	326
CALABRIA	del 1° settembre 2010	354
SICILIA	del 29 dicembre 2009	379

CASSA CENTRALE BANCA CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

**PER I LAVORATORI APPARTENENTI
ALLE AREE PROFESSIONALI
ED ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI**

TRENTO, 3 febbraio 2012

I N D I C E

<i>POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E FORMAZIONE</i>	4
Art. 1 - Contratti a termine	4
Art. 2 - Contratti di somministrazione	5
Art. 3 - Contratti di apprendistato professionalizzante	5
Art. 4 - Part-time	6
Art. 5 - Formazione	6
Art. 6 - Distacchi a scopo formativo	7
<i>AMBIENTE DI LAVORO</i>	7
Art. 7 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro	7
<i>PREVENZIONE E PROVVIDENZE RELATIVE AD ATTI CRIMINOSI</i>	8
Art. 8 - Prevenzione da atti criminosi	8
<i>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</i>	9
Art. 9 - Organico del personale	9
Art. 10 - Sistema di valutazione professionale e sistema incentivante	13
Art. 11 - Organizzazione aziendale	13
Art. 12 - Prassi di partecipazione	13
Art. 13 - Rotazione del personale	14
Art. 14 - Avvicendamenti	14
Art. 15 - Sostituzioni temporanee	14
Art. 16 - Regolamento del servizio di cassa – indennità di rischio	14
Art. 17 - Quadri Direttivi	15
Art. 18 - Orario di lavoro	15
<i>PERMESSI</i>	16
Art. 19 - Aspettativa e congedi per malattia del figlio	16
Art. 20 - Permessi ai lavoratori	16
Art. 21 - Permessi ai lavoratori per ragioni di studio	17
Art. 22 - Assenze di un giorno per malattia	17
Art. 23 - Attività di docenza	17
<i>TRATTAMENTI ECONOMICI</i>	17
Art.24 - Premio di Risultato	17
Art. 25 - Indennità sostitutiva di mensa e ticket pasto	18
Art. 26 - Buono acquisto intercooperativo	18

Art. 27 – Indennità per asilo nido	18
Art. 28 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto	19
Art. 29 – Premio di fedeltà	19
Art. 30 - Uso di autovettura privata	19
Art. 31 - Assicurazioni private	19
Art. 32 - Trattamenti integrativi sanitari e previdenziali	20
DISPOSIZIONI VARIE	21
Art. 33 - Benefici per dipendenti con familiari portatori di handicap	21
Art. 33 – Commissione pari opportunità	21
Art. 34 - Decorrenza e durata	21
Art. 35 – Estensione a società del gruppo	21
Normativa a latere	21
Art. 1 - Agevolazioni ai dipendenti	21
Allegati	22
Allegato A – Accordo sulle politiche attive per l’occupazione e sul mercato del lavoro provinciale	23
Allegato B – Accordo per la determinazione del premio di risultato	27
Allegato C - Regolamento per la concessione di mutui agevolati per la prima casa ai dipendenti	Errore. Il segnalibro non è definito.
Allegato D – Regolamento per la disciplina dell’attività e del funzionamento della Commissione Paritetica	36
Allegato E - Accordo per la registrazione su nastro magnetico o supporti equivalenti - operazioni servizi di investimento (delibera CONSOB 01.07.1998)	38

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I LAVORATORI APPARTENENTI ALLE AREE PROFESSIONALI ED ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI DI CASSA CENTRALE BANCA BANCA

Addì 3 febbraio 2012 in Trento presso la sede di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A.

Tra

Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A., rappresentata dal Direttore Generale Sig. Mario Sartori

E

le RR.SS.AA. – O.S. Prov. firmatarie in calce al presente contratto

si conviene di rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale per i lavoratori appartenenti alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi di Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A., come segue:

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

Presa visione dell' "Accordo sulle politiche attive per l'occupazione e sul mercato del lavoro provinciale" - Allegato A - siglato il 27 luglio 2007 dalla Federazione Trentina della Cooperazione e dalle OO.SS. per regolamentare le assunzioni nelle Casse Rurali Trentine, Cassa Centrale Banca condivide i principi e gli obiettivi in esso contenuti e quindi si impegna alla sua integrale applicazione.

Art. 1 - Contratti a termine

Resta inteso che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego in Cassa Centrale Banca.

Valutato il contenuto del decreto legislativo n. 368/2001 si concordano ulteriori fattispecie di contratti di lavoro a tempo determinato:

- per sostituzione di personale assente per fruizione di periodi di aspettativa ulteriori a quelle previste dalla legge;
- per integrazione d'orario riferite a lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale;
- per esigenze dovute ad assenza contemporanea per malattia di più soggetti, fino al definitivo rientro dalla malattia di ciascuno di questi;
- per esigenze connesse ad erogazione straordinaria di servizi creditizi e di altri prodotti bancari, aventi carattere non continuativo per frequenza ed intensità;
- per obiettiva intensificazione dell'attività lavorativa dovuta a motivi di carattere contingente;
- per fasi operative urgenti o rilevanti, connesse con modificazioni organizzative non approntabili sulla base di normali programmi di lavoro;
- per intensificazione stagionale o comunque ricorrente dell'attività. In tali fattispecie sarà effettuata una preventiva comunicazione scritta alle R.S.A. firmatarie del presente Contratto.

Cassa Centrale Banca può assumere con contratto a termine un numero di lavoratori nella misura massima del 20%, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione, del personale con contratto a tempo indeterminato dipendente di Cassa Centrale Banca.

L'Azienda fornirà annualmente alle RR.SS.AA. in apposito incontro, informativa in ordine all'applicazione del presente articolo.

A decorrere dal 1° gennaio 2012, al dipendente assunto a termine ripetutamente da parte delle aziende del Credito Cooperativo trentino compete un'indennità di flessibilità pari ad euro 100,00 lordi mensili, decorsi 18 mesi cumulativi con contratti a tempo determinato. Ai fini della maturazione del suddetto periodo di 18 mesi valgono anche i periodi di contratto a termine antecedenti al 1° gennaio 2012.

A decorrere dal 1° gennaio 2012, considerate le esigenze formative, Cassa Centrale Banca potrà inquadrare il personale assunto a termine per la prima volta nel settore del Credito Cooperativo trentino nella seconda Area professionale, 2° livello retributivo, per i primi 4 mesi.

Art. 2 - Contratti di somministrazione

Fermo restando quanto concordato in materia dall'allegato A sulle politiche attive per l'occupazione, a far data dall' 1° gennaio 2012 ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro saranno garantite, in materia di welfare integrativo, le contribuzioni previste per la generalità dei lavoratori di Cassa Centrale Banca, nei termini di cui ai commi successivi del presente articolo.

Inoltre, a far tempo dal 1° gennaio 2012, al dipendente occupato con contratto di somministrazione ripetutamente da parte delle Aziende del Credito Cooperativo Trentino compete un'indennità di flessibilità pari ad euro 100,00 lordi mensili, decorsi 18 mesi cumulativi con contratti a tempo determinato. Ai fini della maturazione del suddetto periodo di 18 mesi valgono anche i periodi di contratto a termine antecedenti al 1° gennaio 2012.

Detti lavoratori, tramite opzione da esercitarsi individualmente all'atto dell'inizio del periodo lavorativo, potranno liberamente richiedere la iscrizione volontaria a Laborfonds, con quota a loro carico definita nella medesima misura (attualmente 2%) stabilita per i dipendenti iscritti al Fondo Pensione. La quota aziendale di contribuzione sarà, corrispondentemente, la medesima stabilita dagli accordi nazionali di riferimento del Fondo Pensione per i lavori a tempo indeterminato (attualmente 5,10%), alla quale va aggiunta una ulteriore quota forfetaria mensile fissa di 50,00 euro (quota individuata con riferimento all'assenza, per la categoria dei lavoratori somministrati, di copertura sanitaria integrativa).

A fronte delle disposizioni di cui ai commi precedenti, il limite aziendale - in percentuale sull'organico a tempo indeterminato - disposto per i contratti di somministrazione e per i contratti di inserimento dall'art. 31 del vigente CCNL, è convertito in limite soltanto per i contratti di somministrazione, pari al 15% dell'organico a tempo indeterminato con la possibilità, comunque, di stipulare fino a 6 contratti di somministrazione.

Art. 3 - Contratti di apprendistato professionalizzante

Le parti, preso atto del nuovo testo unico dell'Apprendistato, approvato dal Governo il 28 luglio 2011, ritengono utile tentare un rilancio dell'istituto dell'apprendistato nel settore, tenuto conto delle peculiarità del mercato del lavoro locale (sia sul versante della domanda che su quello dell'offerta) e delle caratteristiche del lavoro in Cassa Centrale Banca.

A tale scopo le Parti stesse concordano di avallare progetti di apprendistato professionalizzante che singole Aziende e lavoratori (sia in possesso di diploma, che di laurea specialistica) possano stipulare con le seguenti caratteristiche, fermo restando per quanto compatibile il riferimento alla disciplina del CCNL ed alle normative di legge in materia:

- durata fino a due anni (24 mesi);
- inquadramento per 12 mesi nella seconda Area, 2° livello;
- formazione pianificata in Azienda o, in alternativa, avvalendosi del supporto della società di formazione della Cooperazione trentina "Formazione Lavoro". Le parti si faranno parte attiva per

promuovere attraverso la predetta società un sistema di certificazione delle competenze acquisite attraverso il percorso formativo in apprendistato.

Dichiarazione a verbale delle Parti.

Le Parti si impegnano a ritrovarsi in caso di modificazione e/o novità derivanti dalla normativa o regolamentazione sia statale che provinciale in ordine alle predette tipologie di contratti di lavoro.

Art. 4 - Part-time

Le parti si danno atto che l'istituto del part-time rappresenta una importante e positiva forma di flessibilità della prestazione lavorativa.

Si conviene che Cassa Centrale Banca è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a part-time a tempo determinato nel limite di 1 unità ogni 20 dell'organico in servizio, con arrotondamento matematico.

Per la determinazione dell'organico in servizio, si fa riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente. A tal fine i dipendenti con contratto part-time a tempo indeterminato saranno computati al 50%, con arrotondamento matematico.

Per la quantificazione dei part-time che Cassa Centrale Banca è tenuta ad accogliere, non si computano i part-time a tempo indeterminato, nonché le assunzioni effettuate dall'esterno con contratto di lavoro a tempo parziale.

Dal computo dell'unità ogni venti sono esclusi altresì i part-time concessi per previsione di legge al personale affetto da particolari patologie (ad esempio malattie oncologiche), nonché i part-time concessi a richiesta del lavoratore che si trovi in condizioni di difficoltà non reversibile (handicap grave dei figli, dei familiari conviventi, invalidità del lavoratore stesso con percentuale non inferiore al 60%) e che Cassa Centrale Banca riconosce in connessione con il perdurare del motivo che ha originato la richiesta.

Il principale criterio per la concessione dei contratti part-time è la rotazione. Pertanto, anche allo scopo di consentire l'avvicendamento nel beneficio, i contratti a tempo parziale derivanti da trasformazione di contratti a tempo pieno vanno stipulati a tempo determinato. I rinnovi di detti contratti avranno cadenza annuale e durata complessiva di norma non superiore a 3 anni.

Previa disamina, Cassa Centrale Banca si impegna ad accogliere, anche se ciò dovesse comportare il superamento del limite quantitativo di cui sopra, le domande presentate da dipendenti finalizzate ad accudire i figli fino a tre anni di età; il contratto part-time coprirà comunque tutto il periodo fino all'inserimento del figlio alla scuola materna.

Cassa Centrale Banca potrà esaminare ulteriori richieste di trasformazione di contratti da tempo pieno a part-time tenendo conto prioritariamente di quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, allegato E del C.C.N.L. vigente.

Le parti, con riferimento dalla disciplina fissata dall'allegato E del CCNL vigente, convengono che il personale a part-time appartenente alle tre Aree Professionali possa esercitare annualmente, con le medesime modalità previste dalla procedura relativa alla Banca delle Ore, una opzione volontaria per il recupero delle ore prestate in aggiunta al normale orario di lavoro (supplementare), in luogo della corrispondente retribuzione.

Analoga possibilità di recuperi si prevede per il personale part-time della categoria dei Quadri Direttivi.

Al fine di ottimizzare la utilizzazione del part-time in Azienda, le parti convengono di ritrovarsi annualmente, su richiesta di una di esse, per una complessiva analisi della materia.

Art. 5 - Formazione

La formazione assume importanza e valore primari nelle strategie aziendali e nelle relative definizioni contrattuali.

Il progetto formativo aziendale, redatto annualmente, sarà oggetto, non appena possibile, e in linea di massima entro gennaio di ciascun anno, di informativa alle rappresentanze sindacali. In tale occasione le RR.SS.AA. potranno formulare proposte ed osservazioni ritenute utili alla realizzazione del medesimo progetto formativo.

Nel corso della stessa procedura saranno inoltre resi noti e presi in considerazione i risultati dell'attività formativa complessivamente svolta da Cassa Centrale Banca nell'anno precedente, con indicazione dei nominativi dei partecipanti ai singoli corsi.

Cassa Centrale Banca provvederà, non appena possibile, a comunicare al personale i contenuti del progetto formativo aziendale di cui al secondo comma del presente articolo, nonché, ove possibile, i programmi dei corsi organizzati da società terze alle quali Cassa Centrale Banca intende aderire.

Art. 6 - Distacchi a scopo formativo

Le Parti riconoscono la legittimità e l'estensibilità, tra Cassa Centrale Banca, le Aziende del gruppo Casse Rurali-BCC del Nord Est ed Enti/Società collegati, del distacco temporaneo di lavoratori da un'Azienda all'altra per sopperire ad esigenze formative e di aggiornamento del personale, sia neo-assunto (con periodo di prova superato) che qualificato. Ciò nell'ottica sia di processi di qualificazione che di riqualificazione professionale per perdita di professionalità.

Il distacco può avere la durata massima di sei mesi. Può essere concessa una proroga di ulteriori quattro mesi, qualora il lavoratore manifesti per iscritto il proprio consenso.

Per i suddetti distacchi compete il trattamento di cui al penultimo comma dell'art. 60 del C.C.N.L. vigente e, qualora eccezionalmente il dipendente sia costretto al pernottamento fuori sede, l'indennità giornaliera di cui all'ultimo comma del citato articolo.

Cassa Centrale Banca darà comunicazione al lavoratore del progetto formativo e informerà preventivamente le RR.SS.AA. di ciascun distacco programmato.

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 7 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

Le Parti prendono atto delle innovazioni introdotte dal decreto legislativo n. 81/2008 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Condividono nello spirito partecipativo della citata normativa, l'opportunità di diffondere e sviluppare le previsioni ed i contenuti della medesima.

Salubrità degli ambienti di lavoro

Le parti convengono che, qualora Cassa Centrale Banca intenda porre in essere innovazioni tecnologiche e/o ristrutturazioni ambientali idonee a modificare le condizioni di lavoro, gli incontri con le RR.SS.AA. di cui all'art. 17 del CCNL vigente abbiano luogo in via preventiva, anche al fine di raccogliere eventuali suggerimenti utili alla salvaguardia ed al miglioramento delle condizioni di lavoro in argomento.

Eventuali casi particolari di condizioni di lavoro ritenute inadeguate o di attività comportanti carichi di lavoro e stress particolarmente elevati saranno esaminati e discussi in specifici incontri con la RR.SS.AA.

Pausa per addetti ai video terminali o visori

Per la prestazione del personale addetto a video terminali si fa riferimento alle norme specifiche di legge ed in particolare alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Qualora, a seguito di visita sanitaria del lavoratore, le strutture sanitarie abilitate prescrivano appositi strumenti per il lavoro ai VDT e la prescrizione risulti confermata da eventuale accertamento di Cassa Centrale Banca, l'onere per la strumentazione in argomento sarà a carico di Cassa Centrale Banca.

Cassa Centrale Banca si impegna ad esaminare favorevolmente, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali, eventuali richieste di esonero dall'adibizione a videoterminale da parte di lavoratrici in stato di gravidanza.

Avvicendamento ad altra mansione in presenza di non idoneità o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alla mansione espletata

In caso di non idoneità a determinate mansioni o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alle mansioni espletate, attestata da apposita dichiarazione medica del lavoratore, oltreché da eventuale accertamento da parte dell'azienda a norma dell'art. 5 della legge 300/70 oppure a norma dell'art. 10 della legge 68/99, Cassa Centrale Banca provvederà all'assegnazione ad altre mansioni equivalenti, ove disponibili, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

Eventuali casi particolari saranno esaminati e discussi in specifici incontri con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Indumenti protettivi

Agli addetti a servizi che rendono necessaria la protezione degli abiti, i quali ne facciano richiesta, l'Azienda assegnerà idonei indumenti protettivi.

Lavori in locali sotterranei

Le parti convengono sull'opportunità di evitare, quando possibile, il ricorso al lavoro in locali sotterranei.

Presentandosi, comunque, la eventualità di lavoro in locali sotterranei, le parti si incontreranno per esaminare il problema.

PREVENZIONE E PROVVIDENZE RELATIVE AD ATTI CRIMINOSI

Art. 8 - Prevenzione da atti criminosi

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza sul posto di lavoro allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, Cassa Centrale Banca provvede a dotarsi, tempo per tempo, di sistemi di prevenzione contro detti atti, sulla base anche delle indicazioni del Contratto Integrativo Provinciale delle Casse Rurali del Trentino in vigore.

Cassa Centrale Banca si impegna ad esaminare con le Rappresentanze Sindacali Aziendali qualsiasi problema in materia emergente nel tempo, anche fuori dalle riunioni periodiche.

L'esame congiunto sarà svolto nel termine di un mese dalla richiesta.

Nel relativo verbale saranno indicati anche i termini entro i quali Cassa Centrale Banca è tenuta ad adottare i provvedimenti di prevenzione contro atti criminosi congiuntamente definiti ai sensi del precedente terzo comma.

Dopo che sarà concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del CCNL vigente, Cassa Centrale Banca si impegnerà a consultare le RR.SS.AA. per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

Ai dipendenti impegnati nell'attività di approvvigionamento di contante degli sportelli bancomat esterni sarà riconosciuta l'indennità di trasporto valori nelle misure contrattualmente previste.

Chiarimento a verbale

Cassa Centrale Banca dichiara che intende confermare la pratica di far eseguire alla presenza di almeno due dipendenti le operazioni di approvvigionamento del contante degli sportelli bancomat esterni.

Provvidenze per i lavoratori che abbiano subito atti criminosi

In occasione di eventi criminosi Cassa Centrale Banca assumerà l'onere della visita medica specialistica urgente, eventualmente richiesta dal lavoratore colpito.

Su richiesta del lavoratore colpito dall'evento criminoso, Cassa Centrale Banca esaminerà con particolare considerazione, compatibilmente con le esigenze aziendali, l'assegnazione temporanea o definitiva ad altre mansioni.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal Personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso vanno compresi nella previsione dell'art. 54 del C.C.N.L. vigente.

Cassa Centrale Banca 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. vigente, fermo restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 dello stesso C.C.N.L.

La previsione dell'art. 55 del C.C.N.L. vigente, concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dal termine del periodo di conservazione del posto come definito dal comma precedente.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti prendono atto che l'assetto organizzativo di Cassa Centrale Banca ha subito negli ultimi anni un radicale cambiamento. Gli scopi dichiarati di questo mutamento sono stati lo snellimento della struttura aziendale, il perseguimento di obiettivi di efficienza, modernità e rapidità nei processi decisionali, in un contesto di mercato caratterizzato da una costante evoluzione.

In tale visione dinamica, la materia dell'organizzazione del lavoro ed i suoi riflessi sull'organigramma di Cassa Centrale Banca, tengono conto dei condivisi obiettivi di valorizzazione e crescita delle professionalità esistenti, in linea con la dichiarata volontà di allargamento nella partecipazione e nella condivisione dei processi decisionali.

Art. 9 - Organico del personale

La struttura organizzativa di Cassa Centrale Banca è articolata in Società, Aree e Uffici, oltreché in alcuni Uffici e Funzioni posti direttamente in staff alla Direzione, con conseguente determinazione dei livelli di inquadramento minimo spettanti ai rispettivi preposti e, ove previsto, coadiutori di quest'ultimo, come di seguito specificato.

Il Direttore di Area, è inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi, Quarto livello retributivo.

I Vice Direttore di Area - laddove individuato - è inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi, Terzo livello retributivo. Il vicedirettore è chiamato ad esprimere un supporto continuativo e professionalmente elevato alla funzione del direttore dell'Area.

In caso di impedimento o assenza del preposto direttore di Area con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il vicedirettore lo sostituisce con conseguente diritto alle differenze retributive tra il proprio trattamento e quello spettante al sostituito giusta contrattazione collettiva. L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute le differenze retributive è quella giornaliera.

Il personale incaricato quale responsabile di Ufficio, ovvero di unità operativa comunque denominata – ferme restando le previsioni minime contemplate dagli artt. 95 e 96 del CCNL vigente, nonché quanto più avanti specificato in relazione agli inquadramenti definiti per profili professionali - è inquadrato come segue:

- Terza Area Professionale, Quarto livello retributivo, qualora preposto ad una unità operativa con un numero di addetti complessivo (incluso il preposto) fino a 4;

- Quadro Direttivo, Primo e Secondo livello retributivo, qualora preposto ad una unità operativa con un numero di addetti complessivo (incluso il preposto) da 5 a 12;
Costituiranno elementi di giudizio per l'appartenenza al primo o al secondo livello retributivo il numero di addetti, la complessità dell'attività svolta, i profili di responsabilità e autonomia, nonché l'esperienza acquisita nell'incarico.
- Quadro Direttivo, Terzo livello retributivo, qualora preposto ad una unità operativa con un numero complessivo di addetti (incluso il preposto) superiore a 12.

I coadiutori nell'Ambito degli Uffici, ovvero di unità operative altrimenti denominate – ove individuati - sono chiamati ad esprimere un supporto continuativo alla funzione del responsabile, nell'ambito delle direttive a questi impartite dal Direttore di Area.

In caso di impedimento o assenza del preposto con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il coadiutore lo sostituisce con conseguente diritto alle differenze retributive tra il proprio trattamento e quello spettante al sostituito giusta contrattazione collettiva. L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute le differenze retributive è quella giornaliera.

Chiarimento a verbale:

Cassa Centrale Banca si impegna a rendere noto ai lavoratori, anche per il tramite delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, i nomi dei coadiutori, laddove individuati. Ciò nella condivisa convinzione che la individuazione del sostituto, anche per gli uffici, non soddisfa soltanto un criterio gerarchico, ma costituisce importante occasione di coinvolgimento, allargamento nella partecipazione alla definizione dei processi decisionali, responsabilizzazione e crescita professionale dei lavoratori, nonché di trasparenza nell'organizzazione del lavoro.

Profili professionali

Oltre alle mansioni di responsabilità gerarchiche, le parti si danno atto della necessità di procedere all'individuazione delle professionalità esistenti in Cassa Centrale Banca, in base al livello di specializzazione professionale, al grado di autonomia, all'eventuale prestazione di attività di consulenza, al coordinamento di risorse umane, nonché alla maturazione di esperienza nelle mansioni affidate.

Tutto ciò nella condivisa valutazione circa l'esistenza in Cassa Centrale Banca di gruppi omogenei di professionalità caratterizzate da elevata specializzazione espletate, oltreché nello svolgimento della mansione, anche in funzione di consulenza alle Casse Rurali/BCC associate e a supporto della loro operatività.

Le parti concordano, altresì, circa l'opportunità di individuare i percorsi formativi ritenuti necessari per acquisire o affinare le competenze richieste nell'ambito delle diverse posizioni professionali, nonché i criteri di accesso ai diversi percorsi formativi.

Dirigenti

Appartengono a questa categoria coloro i quali sono nominati come tali dal Consiglio di Amministrazione.

Fermo restando i requisiti previsti dal CCNL dei Dirigenti vigente, fanno parte di questa categoria le persone che svolgono nell'impresa la funzione di Direzione, nonché di Vice Direzione e/o eventuale figura di rilevante responsabilità apicale e con requisiti tipici della categoria dirigenziale, implicante una responsabilità corrispondente a quella dell'imprenditore o del direttore d'azienda.

In virtù di quanto sopra, i dirigenti partecipano in primis alla realizzazione degli obiettivi aziendali contenuti nel piano strategico e rispondono, di anno in anno e per quanto di competenza, degli stessi obiettivi nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Ruoli chiave

Cassa Centrale Banca, in coerenza con le previsioni dell'art 104 del C.C.N.L. vigente, nonché con quanto previsto in materia dalla contrattazione integrativa provinciale, definirà lo sviluppo

professionale e i ruoli chiave dei quadri direttivi, attivando successivamente a tale definizione, entro la data del prossimo 31/10/2008, con gli organismi sindacali aziendali la relativa procedura, ai sensi dell'art. 67 del vigente CCNL.

Le Parti, ferme restando le previsioni del CCNL in materia, condividono che l'individuazione dei ruoli chiave potrà avvenire anche all'interno delle singole aree e uffici con attribuzione dei medesimi anche per un tempo determinato. I requisiti utilizzati per la scelta di dette figure saranno:

- disponibilità e impegni di natura particolarmente complessa,
- necessità di fornire in autonomia soluzioni e decisioni in un arco temporale ristretto sia all'interno che all'esterno di Cassa Centrale Banca,
- complessità e delicatezza delle risposte richieste,
- ruolo di particolare complessità nel coordinamento di attività aziendali e/o di risorse tecniche – economiche e umane.

Quadri Direttivi

Le parti si danno atto dell'esistenza, nell'ambito dei diversi settori operativi aziendali, della figura del Consulente Specialista, in possesso delle caratteristiche professionali individuate dall'art. 95 del vigente CCNL.

Si elencano, di seguito, i requisiti di appartenenza alla medesima categoria, peraltro contrattualmente previsti.

I Quadri direttivi sono stabilmente incaricati da Cassa Centrale Banca di svolgere, in via continuativa, funzioni che comportino:

- elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni;
- maturazione di significativa esperienza nelle funzioni;
- elevate responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori appartenenti alla presente categoria e/o alla Terza Area Professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e di verifica dei risultati raggiunti dai collaboratori.

Le parti, all'interno della procedura di verifica prevista dal presente articolo, procederanno all'individuazione dei lavoratori in possesso di tali requisiti.

Terza Area Professionale

Con riferimento alle previsioni in materia di cui all'art. 109 del vigente CCNL, vanno ricomprese – attraverso una valutazione basata sul criterio generale di prevalenza – tra le attività del 1° livello della presente Area quelle caratterizzate da:

- lavoro proceduralizzato con scarsa presenza di eccezioni;
- complessità del lavoro che comporta decisioni per lo più riconducibili a casistiche predefinite; eventuali rapporti con l'esterno per la fornitura di informazioni generalmente caratterizzate da problematiche semplici e predefinite;
- controllo parziale da parte di terzi durante lo svolgimento dei compiti assegnati.

Con riferimento alle previsioni in materia di cui all'art. 109 del vigente CCNL, vanno ricomprese – attraverso una valutazione basata sul criterio generale di prevalenza – tra le attività del 4° livello della presente Area quelle caratterizzate da:

- lavoro con significativa presenza di eccezioni;
- lavoro che coniuga risorse tecniche, economiche e/o umane orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate;
- concorrenza a supportare i livelli decisionali superiori;
- controllo di massima sugli aspetti più rilevanti;
- limitati compiti di coordinamento e di controllo di altri lavoratori.

Per quanto riguarda i livelli intermedi non precisati, Cassa Centrale Banca, nel fissare l'inquadramento del singolo lavoratore, valuterà con un criterio di progressività e di prevalenza i diversi parametri utilizzati.

Procedura di verifica

Le Parti, si incontreranno annualmente per una complessiva verifica dell'applicazione della materia e per predisporre ogni eventuale successivo adeguamento.

All'interno della procedura annuale di confronto, le parti si impegnano a rettificare la materia nel caso in cui a livello nazionale intervengano delle modifiche della normativa di riferimento.

Dichiarazione a verbale in materia di adeguamento delle previsioni contrattuali in materia di profili professionali esemplificativi

Le parti condividono la valutazione che un'adeguata possibilità di valorizzazione contrattuale dei profili professionali dei lavoratori rappresenti un elemento essenziale, sul quale possono poggiare e trovare conferma l'intento e le attività tese a rafforzare il senso di appartenenza, l'attiva e propositiva partecipazione dei lavoratori ai destini aziendali e la reciproca collaborazione.

Nel perseguire tale valorizzazione delle professionalità espresse dai lavoratori destinatari del presente contratto, le parti si danno atto altresì che le previsioni contrattuali complessivamente in essere, specie di fonte nazionale, relative alla riconducibilità di profili professionali presenti nel settore a specifici inquadramenti, presentano disomogeneità ed esigenze di aggiornamento, dovute per lo più ad una inadeguata rappresentazione dell'organizzazione aziendale di Cassa Centrale Banca.

Pertanto, è auspicata una positiva e complessiva soluzione, nell'ambito del rinnovo del CCNL di settore, delle necessità di aggiornamento e adeguatezza della disciplina in materia di profili professionali ed inquadramenti, avendo specifico riguardo alla realtà di Cassa Centrale Banca.

Esse condividono l'opportunità di ritrovarsi in tempi successivi alla definizione del rinnovo del CCNL -e in ogni caso entro il 31.12.2012- per un'analisi congiunta degli esiti in materia e, eventualmente, per ricercare soluzioni contrattuali complessivamente idonee, nell'ottica della salvaguardia delle finalità sopra specificate, nello spirito di realismo e obiettività che contraddistingue le loro relazioni sindacali aziendali.

Art. 10 - Sistema di valutazione professionale e sistema incentivante

Con riferimento alle previsioni di cui agli artt. 65, 66 del CCNL vigente, Cassa Centrale Banca e le RR.SS.AA. porranno in essere le procedure sindacali di confronto disciplinate all'art. 67 del CCNL stesso, in relazione alla preventivata formazione di un sistema di valutazione professionale del personale.

Analogo ricorso alla procedura sindacale (con riferimento all'art. 50 del CCNL) sarà attivato nell'ipotesi di eventuale introduzione di un sistema incentivante aziendale connesso al raggiungimento di specifici obiettivi, eventualmente anche sulla scorta di un piano strategico aziendale.

Art. 11 – Organizzazione aziendale

Nel quadro di una visione dinamica dell'organizzazione aziendale, dipendente dall'offerta di servizi alle Casse Rurali/BCC in un contesto particolarmente competitivo, Cassa Centrale Banca è impegnata a ricercare il migliore impiego del Personale, in funzione degli anzidetti servizi e della promozione professionale dei dipendenti, pratica e culturale, anche mediante mobilità interna e sviluppo della collaborazione di gruppo.

Le procedure di lavoro, come le successive variazioni, saranno portate a conoscenza degli interessati in apposite riunioni che si svolgeranno, di norma, durante l'orario di lavoro.

Cassa Centrale Banca provvederà a comunicare al Personale, mediante circolari interne:

- le assunzioni, all'uopo specificando nomi ed inquadramenti dei nuovi dipendenti (categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali) e le Aree ed Uffici cui sono assegnati;
- i movimenti del personale da un ufficio ad altro ufficio e le promozioni;

Cassa Centrale Banca terrà informate, inoltre, le Rappresentanze Sindacali Aziendali sulle previsioni di revisione dell'organico, nei casi di modifiche organizzative, nonché su richiesta gli inquadramenti contrattuali collegati alle diverse figure professionali

Art. 12 – Prassi di partecipazione

Le Parti intendono favorire il coinvolgimento attivo dei lavoratori alla vita dell'azienda; ciò è ancora più importante nel settore del Credito Cooperativo, dove devono risaltare la distintività e la specificità delle banche cooperative, vocate al servizio del territorio.

Per tali ragioni, prendono atto positivamente che la Federazione Trentina della Cooperazione e le Organizzazioni Sindacali del Credito Cooperativo Provinciale intendono elaborare un repertorio delle prassi in essere e favorire nuove sperimentazioni ed iniziative, al fine di definire modelli partecipativi contrattuali, adeguati alla realtà delle Casse Rurali Trentine.

Pertanto, le Parti si impegnano ad incontrarsi nel corso del 2013, al fine di analizzare gli esiti di dette sperimentazioni e verificare se tali modelli possono essere eventualmente applicati anche a Cassa Centrale Banca.

Art. 13 - Rotazione del personale

Il personale, compresi i cassieri, ha facoltà di chiedere, dopo tre anni di adibizione ad un medesimo lavoro, di essere impiegato in altro equivalente lavoro.

Cassa Centrale Banca che condivide l'opportunità di rotazione del personale, dichiara la propria disponibilità ad accogliere dette richieste, compatibilmente con le esigenze aziendali e tenuto conto delle attitudini e della preparazione professionale del personale richiedente.

Qualora la rotazione del personale risultasse in tutto o in parte inattuabile, il problema sarà esaminato dall'Azienda e dall'Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore abbia conferito mandato, fermo l'obbligo per il datore di lavoro di fornire all'interessato entro trenta giorni dalla richiesta di avvicendamento nella mansione, le motivazioni del diniego.

Art. 14 - Avvicendamenti

Ogni spostamento in via continuativa del dipendente, da un'Area od Ufficio ad altra Area od Ufficio, va comunicato all'interessato per iscritto.

Il lavoratore può esprimere le ragioni soggettive dell'eventuale non gradimento della nuova destinazione o mansione, mediante comunicazione scritta da conservare nel fascicolo personale.

Art. 15 - Sostituzioni temporanee

Nei casi di sostituzione di lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri direttivi da parte di lavoratori inquadrati nella terza area professionale, questi ultimi, hanno diritto per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico superiore corrispondente.

Le eventuali prestazioni aggiuntive all'orario giornaliero di lavoro, effettuate durante la sostituzione, devono entrare in banca delle ore con lo stesso meccanismo di recupero o pagamento previsto dal CCNL vigente.

L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per sostituzioni è di una giornata lavorativa.

Art. 16 - Regolamento del servizio di cassa – indennità di rischio

A coloro che sono chiamati a ricoprire le mansioni di cassiere, sarà corrisposta l'intera indennità di rischio a norma dell'art. 49 del CCNL vigente.

Resta convenuto che:

- il lavoratore adibito per periodi inferiori al mese a mansioni di cassiere ha diritto di percepire l'indennità di rischio, in ragione del 50% del suo importo mensile qualora si tratti di adibizione di durata non superiore a dieci giorni lavorativi mensili e in ragione dell'intero importo mensile in caso di adibizione di durata superiore;
- la qualifica di cassiere e di aiuto cassiere – per il personale assunto antecedentemente al maggio 1998 - deve essere conferita per iscritto e subordinata alla accettazione da parte del lavoratore interessato (i casi in cui la mancata accettazione dell'incarico condizioni negativamente il buon andamento dell'azienda, saranno esaminati congiuntamente tra le parti firmatarie del presente contratto);
- in caso di ammanchi imputabili al cassiere e per i quali lo stesso è tenuto al rimborso, il rimborso stesso potrà essere rateizzato in quote mensili da concordarsi tra l'azienda ed il

lavoratore interessato, il quale potrà farsi assistere dalla Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato; analogamente si provvederà per gli altri casi di rimborso.

- con riferimento alle previsioni di cui all'art. 39 del C.C.N.L. si stabilisce che gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, siano devoluti al Fondo Pensione per il Personale Dipendente delle Casse Rurali – B.C.C. del Trentino ed Enti collegati.

Dichiarazione di Cassa Centrale Banca

Cassa Centrale Banca dichiara che intende confermare la pratica di erogare l'indennità di rischio, di cui alla lettera c) punto 9) dell'allegato A al C.C.N.L., agli aiuto-cassieri adibiti anche saltuariamente alla cassa per la contazione, l'ammazzettamento e la cernita di valori.

Art. 17 - Quadri Direttivi

La prestazione lavorativa del personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi è regolata dall'art. 98 del CCNL vigente.

Cassa Centrale Banca, ove possibile, metterà in atto tutte le condizioni organizzative che rendano effettivamente esigibile, per il quadro direttivo, la prestazione in regime di flessibilità ed autogestione.

Le parti definiscono congiuntamente un criterio, con validità limitata all'eventuale fissazione di altri criteri da parte della contrattazione collettiva nazionale, per l'individuazione dell'apposita erogazione prevista dal terzo comma dell'art. 98 del C.C.N.L. a favore dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello.

A favore di questi ultimi l'apposita erogazione, da effettuarsi a cadenza annuale nel mese di marzo riferita alle prestazioni dell'anno precedente, verrà individuata mediante un riconoscimento economico composto:

- da una quota pari al 75% della retribuzione oraria del quadro direttivo (secondo i criteri dettati dal C.C.N.L. 07/12/2000) per le prestazioni eccedenti il limite orario convenzionale;
- da un'ulteriore quota retributiva, discrezionalmente determinata da Cassa Centrale Banca sulla base della qualità della prestazione effettuata e del raggiungimento dei relativi risultati/obiettivi in termini di efficienza, redditività e produttività.

La richiesta di riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, andrà formalizzata a Cassa Centrale Banca per iscritto da parte del lavoratore.

Art. 18 – Orario di lavoro

L'orario standard per il personale dipendente di Cassa Centrale Banca inquadrato nelle tre aree professionali, fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali, si esplica giornalmente dal lunedì al venerdì dalle ore 8.10 alle ore 13.20 e dalle ore 14.40 alle 17.00.

Ferma restando la durata complessiva dell'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti e dell'orario giornaliero di 7 ore e 30 minuti, per tutto il personale dipendente appartenente alle tre aree professionali, viene prevista la possibilità di praticare un regime di elasticità di orario con le seguenti modalità:

- il turno di lavoro mattutino dovrà iniziare fra le ore 08.10 e le ore 08.30 e terminare alle ore 13.20;
- il turno lavorativo pomeridiano dovrà iniziare fra le ore 14.20 e le ore 14.40 e terminare tra le ore 17.00 e le ore 17.20.

E' esclusa qualsiasi altra forma di recupero.

L'orario elastico, di cui sopra, si applica anche al personale a tempo parziale, con uno slittamento massimo di 20 minuti rispetto al proprio orario di entrata ed uscita, nonché al personale con orario predeterminato, purché, in questo ultimo caso l'orario di inizio turno mattutino non vada oltre le ore 08.30.

Il regime di elasticità di orario, come sopra dettagliato, si applica anche nelle giornate di lavoro semifestive.

Le parti prendono atto della possibilità di ricorrere a nuove flessibilità organizzative, introdotta dal recente rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale delle Casse Rurali Trentine. In particolare, è prevista la possibilità, per le Casse Rurali Trentine, di estendere l'orario di lavoro e di sportello anche oltre l'orario standard.

Pertanto, qualora le Casse Rurali dovessero richiedere a Cassa Centrale Banca, a supporto della loro operatività, servizi in tali orari o per autonoma decisione della stessa Cassa Centrale Banca, le parti concordano quanto segue:

1. previo confronto in sede aziendale, la possibilità di estendere l'orario di lavoro standard per tutto l'organico aziendale sulla fascia extrastandard di cui all'art. 119, secondo alinea, del CCNL, fino a tre ore a settimana; la predetta parte di orario di lavoro potrà essere redistribuita ed articolata su uno o più giorni lavorativi della settimana (eccetto il sabato).

2. previo accordo sindacale in sede aziendale, la possibilità di sperimentare aperture in singole giornate anche oltre le fasce extrastandard, superando le limitazioni di percentuale sull'organico complessivo dei lavoratori destinati a tali articolazioni d'orario, di cui all'art. 119 del CCNL.

L'adozione da parte di Cassa Centrale Banca di articolazioni d'orario di cui sopra, si svolgerà privilegiando, per le ipotesi di cui al punto 2, la spontanea adesione dei lavoratori alle proposte di articolazione d'orario di cui sopra.

PERMESSI

Art. 19 - Aspettativa e congedi per malattia del figlio

Oltre a quanto previsto dal quinto comma dell'art. 54 del CCNL vigente, al dipendente che abbia superato il periodo di prova, e che ne faccia richiesta, può essere concesso, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, un periodo di aspettativa non retribuito commisurato all'anzianità di servizio e cioè:

- mesi 8 (otto) fino a 6 (sei) anni;
- mesi 12 (dodici) oltre i 6 (anni).

Il lavoratore padre e/o alla lavoratrice madre, che ne faccia richiesta, vanno concessi periodi di aspettativa non retribuita, per un anno prorogabile per ulteriori periodi, fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Dette richieste vanno avanzate con un preavviso minimo di tre mesi.

Cassa Centrale Banca, con riferimento all'art. 54 comma 8 del vigente C.C.N.L., eleva da 5 ad 11 anni il limite di età del minore, previsto per l'accoglimento delle domande. Tali periodi interrompono i termini ai fini dell'anzianità e del computo delle ferie.

In estensione a quanto previsto dall'art. 47 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", si concorda che la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del figlio di età inferiore ai 12 anni, dietro presentazione di idonea certificazione medica.

Detti periodi di assenza non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico.

Art. 20 - Permessi ai lavoratori

In riferimento all'art. 54 del C.C.N.L. 21.12.2007 si conviene di concedere permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- 2 giorni lavorativi per la nascita di figli;
- 3 giorni lavorativi in caso di decesso di genitore, coniuge, figli, fratelli e sorelle e parenti entro il secondo grado;
- 1 giorno lavorativo in caso di morte dei parenti fino al 3° grado ed affini fino al 2° grado.

Sono inoltre da considerare retribuiti, per il tempo necessario, i permessi richiesti per visite medico e/o visite e prestazioni specialistiche ed esami di laboratorio e clinici specialistici, cui il

lavoratore debba sottoporsi, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria. Analogo permesso viene concesso per l'effettuazione di prestazioni specialistiche conseguenti ad interventi chirurgici od infortuni subiti.

Saranno attinti dalla Banca delle ore i permessi per effettuare:

- cicli di cura per la parte eventualmente eccedente le 20 ore;
- visite mediche e/o visite e prestazioni specialistiche, comprovate da adeguata documentazione delle struttura sanitaria, per la parte eventualmente eccedente le 4 ore.

Il limite di cui sopra è da riferirsi ad ogni singola visita medica o intervento, ovvero ad ogni singolo ciclo di cure.

Art. 21 - Permessi ai lavoratori per ragioni di studio

Con riferimento all'art. 68 del CCNL del 21.12.2007 si conviene che i permessi contemplati da detto articolo, ferme le modalità di fruizione fissate dalla contrattazione nazionale spettano, compatibilmente con le esigenze aziendali, anche per la partecipazione a corsi finalizzati al conseguimento dei seguenti titoli:

- patentino di bilinguismo italiano – tedesco;
- patente informatica europea;
- attestati di conoscenza della lingua inglese;

Art. 22 – Assenze di un giorno per malattia

Il personale dipendente non è tenuto ad inviare la certificazione medica relativa ad un solo giorno di assenza per malattia, che va invece giustificata sottoscrivendo idonea autocertificazione.

Detta autocertificazione può essere utilizzata anche per uscite anticipate rispetto all'orario di lavoro in caso di indisposizione intervenuta dopo l'inizio dell'attività lavorativa.

Non è invece ammessa per giustificare ritardi.

Art. 23 – Attività di docenza

Al personale dipendente impegnato in attività di docenza su incarico di Cassa Centrale Banca vengono riconosciute le seguenti indennità, oltre eventuale rimborso chilometrico e delle spese a piè di lista debitamente documentate:

- € 150,00 lordi a giornata per docenze inerenti a corsi di formazione interni o presso altri enti, quali Casse Rurali/BCC, Federazioni, Istituti scolastici, Università ecc.. Qualora la docenza sia inferiore alla giornata e con un minimo di 2 ore, l'importo riconosciuto sarà pari ed € 75,00 lordi;
- € 100,00, per docenze riferite a corsi di formazione tenuti fuori dall'orario di lavoro e aventi durata minima di 2 ore.

Per la preparazione dei corsi dei quali è chiamato a tenere docenza il personale potrà usufruire del materiale e delle attrezzature di Cassa Centrale Banca.

TRATTAMENTI ECONOMICI

~~Art.24 – Premio di Risultato~~

~~Le parti intendono confermare per la determinazione del Premio di Risultato le disposizioni contenute nell'Accordo siglato il 20 ottobre 2011 – Allegato B – al presente contratto estendendone l'applicazione, previa verifica tra le parti, anche ai premi da determinarsi per le annualità 2012 e 2013 da erogarsi rispettivamente ad ottobre 2013 e ad ottobre 2014.~~

Art. 25 – Indennità sostitutiva di mensa e ticket pasto

~~L'indennità sostitutiva del servizio mensa sarà pari ad Euro 6,46 giornalieri lordi per dipendente.~~

~~Tale indennità viene corrisposta al personale a tempo pieno per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione di almeno 5 ore giornaliere.~~

~~Al personale part time l'indennità compete, per i giorni di effettiva presenza, in misura proporzionale alla prestazione oraria convenuta.~~

~~L'indennità sostitutiva di mensa non concorre alla determinazione di alcun istituto retributivo contrattuale o legale e non viene considerata ai fini della contribuzione al fondo di previdenza complementare negoziale.~~

~~In alternativa alla suddetta indennità sostitutiva di mensa i singoli dipendenti possono optare per l'erogazione di un ticket pasto erogato mediante card elettronica legato alla presenza effettiva al lavoro ed all'effettivo consumo. Il ticket pasto è determinato nella misura giornaliera di Euro 7,50 (sette/50=).~~

~~L'opzione sarà esercitata annualmente entro il mese di novembre di ciascun anno con decorrenza effettiva della variazione dal 1° gennaio di ciascun anno, ovvero in ogni caso di mutamento della situazione personale del lavoratore interessato, con decorrenza il primo giorno del mese successivo.~~

~~Hanno diritto alla fruizione del ticket pasto i dipendenti a tempo pieno ed i dipendenti part time, i quali effettuino una prestazione lavorativa di almeno 5 ore giornaliere.~~

~~Per il personale in missione l'indennità sostitutiva di mensa od il ticket pasto vengono assorbiti dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.~~

~~I benefici di cui al presente articolo si intendono spettanti, secondo le medesime regole, anche al personale che fruisca di permessi sindacali.~~

Art. 26 – Buono acquisto intercooperativo

~~A far tempo dal 1° gennaio 2012 ed a valere sulle annualità 2012 e 2013, a tutto il personale in servizio, rispettivamente, nel mese di giugno e nel mese di dicembre, è riconosciuto un paniere di acquisizione di beni o di servizi della cooperazione trentina, corrispondente ad un valore complessivo di 96,00 euro a semestre, con consegna del paniere stesso in concomitanza con l'erogazione della retribuzione relativa al mese di luglio e, rispettivamente, di gennaio, con riferimento alla attività lavorativa nel semestre precedente.~~

~~ente.~~

~~La Federazione Trentina della Cooperazione e le OO.SS. provinciali si incontreranno nel corso del mese di gennaio 2012 per definire la composizione di “panieri” tra loro alternativi, su opzione del dipendente da effettuare ad inizio anno, per l'acquisto di beni alimentari o di servizi, resi dalle Società aderenti alla Federazione Trentina della Cooperazione. Le predette Società saranno convenzionate direttamente con la Federazione Trentina della Cooperazione, che agirà in nome e per conto di Cassa Centrale Banca sulla base del mandato assegnatoLe dalle Parti firmatarie.~~

~~Ai fini dell'individuazione del valore corrispondente ai panieri alternativi da assegnare nel caso di inizio o fine del rapporto di lavoro nel corso del periodo di riferimento, nonché in caso di aspettative non retribuite, si procederà secondo criteri di proporzionamento in base al periodo lavorativo nel semestre e nell'anno di competenza del paniere.~~

Art. 27 – Indennità per asilo nido

~~Cassa Centrale Banca riconosce a ciascun figlio fiscalmente a carico del lavoratore ed a fronte della presentazione di idonea documentazione, una provvidenza fissata in complessivi euro 200,00 per ciascun anno di iscrizione all'asilo nido o, in alternativa, al sostitutivo servizio di Tagesmutter, da riconoscere ex post nel mese di luglio con riferimento al periodo settembre/giugno precedente, in proporzione ai mesi di iscrizione. La provvidenza cessa con il cessare della iscrizione e va erogata in alternativa al godimento del beneficio da parte dell'altro genitore.~~

Art. 28 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

Ad integrazione di quanto previsto in materia dall'Allegato D del C.C.N.L. 21 dicembre 2007 legittimano la richiesta dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto le seguenti motivazioni, supportate da adeguata documentazione:

- pagamento di spese relative a cure mediche specialistiche, sostenute dal lavoratore per sé e/o per appartenenti al nucleo familiare, conviventi e fiscalmente a carico, per la parte di spesa non coperta dai trattamenti sanitari integrativi;
- pagamento di spese relative alla manutenzione straordinaria dell'abitazione del lavoratore, anche derivanti da previsioni di legge (es. adeguamento impianto elettrico e/o termosanitari), purché di importi superiori ad Euro 5.200,00;
- pagamento di spese sostenute per motivi di studio, oltreché dal lavoratore, anche da appartenenti al nucleo familiare, conviventi o non conviventi, purché fiscalmente a carico;
- pagamento di spese straordinarie per interventi di assistenza per malattia di familiari conviventi e fiscalmente a carico e pagamento di spese funerarie;
- pagamento delle spese straordinarie legali, di successione e per rogiti, dell'importo minimo di Euro 5.200,00;
- copertura di spese sostenute a seguito di adozione internazionale.

Art. 29 – Premio di fedeltà

Le Parti convengono di estendere al personale appartenente alle tre Aree professionali e ai primi due livelli dei Quadri Direttivi la previsione di cui all'art. 102 del vigente CCNL. Le competenze mensili da prendere in considerazione per il personale destinatario del presente accordo sono tutte quelle previste dall'art. 102 citato del CCNL.

Art. 30 - Uso di autovettura privata

Con riferimento all'art. 60 del CCNL di categoria, si conviene che, qualora il lavoratore, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazioni a corsi di formazione, incorra in un incidente senza che ricorra l'ipotesi di colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, Cassa Centrale Banca provvederà all'integrale rimborso delle spese sostenute per la riparazione. Ciò può avvenire direttamente o anche tramite assicurazione.

Analogo rimborso verrà effettuato in caso di furto, di incendio e/o di danneggiamento dell'autovettura durante la sosta in parcheggio, sempreché Cassa Centrale Banca non preferisca, limitatamente all'uso autorizzato del mezzo, provvedere a copertura assicurativa comprendente anche i rischi in argomento.

Il lavoratore dovrà consegnare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

In caso di contestazione, si procederà all'esame in sede sindacale.

Art. 31 – Assicurazioni private

~~L'Azienda è tenuta a fornire a tutto il Personale, individualmente, estratto della polizza di assicurazione di cui all'art. 71 del C.C.N.L. di categoria.~~

~~Le Organizzazioni Sindacali prendono atto che Cassa Centrale Banca ha provveduto ad elevare i massimali, di cui al sopracitato articolo 71, nella seguente misura uguale per tutto il personale a prescindere dall'inquadramento:~~

- ~~• Euro 200.000,00 caso morte;~~
- ~~• Euro 250.000,00 caso invalidità permanente.~~

~~In caso di revisione dei soprarichiamati massimali le Organizzazioni Sindacali verranno tempestivamente informate.~~

Art. 32 - Trattamenti integrativi sanitari e previdenziali

Relativamente ai trattamenti complementari sanitario e previdenziale, le OO.SS. firmatarie prendono atto che Cassa Centrale Banca Cassa recepisce in materia, salvo diversa previsione, tempo per tempo, i relativi istituti disposti dalla contrattazione provinciale delle Casse Rurali/BCC della provincia di Trento.

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 33 - Benefici per dipendenti con familiari portatori di handicap

Ai dipendenti con figli e/o coniuge a carico portatori di handicap sarà corrisposto quanto previsto dall'art. 88 del C.C.N.L. 21 dicembre 2007. A tal fine, sarà cura del dipendente far pervenire all'azienda – entro il mese di maggio di ogni anno - apposita richiesta suffragata da certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere in capo ai figli e/o coniuge a carico, delle condizioni di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'assegno annuale di cui sopra spetta per dodicesimi.

Compatibilmente con le esigenze di servizio e dietro presentazione di idonea documentazione, Cassa Centrale Banca concederà, per particolari esigenze connesse alla situazione di handicap grave all'interno del nucleo familiare del dipendente (figlio o equiparato, coniuge o genitore), permessi retribuiti - in aggiunta ai permessi mensili previsti dalla L. 05.02.1992 n. 104 - fino ad un massimo di 55 ore annue ed, eventualmente, permessi non retribuiti per un ulteriore massimo di 40 ore annue.

Art. 34 – Commissione pari opportunità

Le Parti condividono l'obiettivo della piena valorizzazione del personale femminile, anche attraverso l'individuazione di interventi che favoriscano le pari opportunità uomo – donna e l'adozione di misure per conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

A tale proposito indicano la Commissione di pari opportunità del Credito Cooperativo Trentino quale Organismo principale cui fare riferimento per la definizione di interventi di tipo formativo, progettuale, nonché per effettuare studi ed analisi della situazione aziendale e di settore in materia.

Qualora le Parti lo ritenessero necessario potranno altresì in via residuale, attivare la Commissione aziendale pari opportunità di cui all'allegato D del vigente Contratto Integrativo Aziendale.

Art. 35 - Decorrenza e durata

Le previsioni del presente Contratto, fatte salve le decorrenze specifiche previste per i singoli istituti, avranno validità fino a tutto il 31.12.2013; in ogni caso, non sarà avviata la trattativa di rinnovo del medesimo prima che sia stato definito il rinnovo del CCNL di categoria.

Art. 36 – Estensione a società del gruppo

Il presente contratto si applica integralmente ai dipendenti di Centrale Leasing del Nord Est SpA e a Centrale Corporate srl , salvo diverso accordo con le RR.SS.AA eventualmente costituite nelle singole società.

Normativa a latere

Art. 1 - Agevolazioni ai dipendenti (Revisionato come da delibera C.d.A. del 24/07/13)

Ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, valutato il merito creditizio, Cassa Centrale Banca, concede un'apertura di credito in conto corrente fino alla concorrenza di Euro 7.000,00 (settemila/00).

Tale affidamento è regolato con tasso variabile, fissato in 0,50 punti percentuali in meno rispetto al Tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE tempo per tempo corrente.

Il tasso così determinato non potrà comunque essere inferiore all'1,50% annuo, anche per le posizioni già in essere.

Il mantenimento del fido in conto corrente è subordinato al corretto utilizzo del rapporto da parte del dipendente affidato.

Le giacenze depositate sui conti dei dipendenti continuano ad essere regolate, con tasso variabile, fissato in 0,50 punti percentuali in meno rispetto al Tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE tempo per tempo corrente.

Il tasso così determinato non potrà comunque essere inferiore allo 0,25% annuo.

Allegati

Allegato A - Accordo sulle politiche attive per l'occupazione e sul mercato del lavoro provinciale

~~**Allegato B -** Accordo per la determinazione del Premio di Risultato~~

~~**Allegato C -** Regolamento per la concessione di mutui agevolati per la prima casa ai dipendenti~~

Allegato D - Regolamento per la disciplina dell'attività e del funzionamento delle Commissione Paritetica

Allegato E - Accordo per la registrazione su nastro magnetico operazioni servizi di investimento (delibera CONSOB 30/09/1997)

Allegato A – Accordo sulle politiche attive per l'occupazione e sul mercato del lavoro provinciale

Trento, 27 luglio 2007

Tra

FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE

F.A.B.I. TRENTO

F.I.B.A./C.I.S.L.

F.I.S.A.C./C.G.I.L.

U.I.L.C.A.

Premesso che

le parti con il presente accordo intendono disciplinare aspetti applicativi e/o interpretativi delle intese nazionali -e delle normative di legge collegate-, con particolare riferimento agli istituti per i quali sono notevoli le specificità del mercato del lavoro trentino, caratterizzato essenzialmente da un tasso di disoccupazione fisiologico intorno al 3% e da alcune ben individuate aree di criticità, specie in relazione alla possibilità di incrementare il tasso di occupazione secondo gli obiettivi fissati dal Consiglio CE 2000 di Lisbona, individuabili in particolare nell'occupazione dei giovani alla ricerca di primo impiego e nell'occupazione delle donne con problematiche familiari.

Considerato inoltre che

- varie materie disciplinate dal contratto collettivo nazionale e da leggi statali e provinciali necessitano di ulteriori precisazioni e specificazioni, di contenuto e natura prevalentemente tecnica ed interpretativa;
- forte è il radicamento territoriale e sociale del sistema delle Casse Rurali trentine, che risponde con assetti organizzativi e regolamentari diversi ed in parte autonomi, rispetto ad altre regioni italiane, alle peculiarità ed alle necessità del mercato locale del credito, caratterizzato da una particolarmente alta densità di sportelli bancari e da una quota del 60% circa di mercato detenuto dal credito cooperativo;

tutto ciò premesso, quale parte integrante del presente Accordo,

tra le Parti si conviene e si stipula il seguente

**Accordo sulle politiche attive per l'occupazione
e sul mercato del lavoro provinciale
Allegato al C.I.P. 27 luglio 2007.**

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "G. Rossi", "P. Rossi", "M. Rossi", "A. Rossi", "S. Rossi", "L. Rossi", "G. Rossi", "P. Rossi", "M. Rossi", "A. Rossi", "S. Rossi", "L. Rossi"]

Apprendistato professionalizzante

- Le parti concordano sull'istituzione di una procedura contrattuale di informativa connessa alla regolamentazione dettata dalla legge provinciale 10 ottobre 2006 n. 6 in materia di apprendistato e dai relativi regolamenti. In particolare le parti convengono la messa in comune tra datore di lavoro e lavoratore in apprendistato professionalizzante delle attestazioni che l'azienda è tenuta a predisporre ed inviare all'Agenzia del Lavoro di Trento al 31 gennaio di ogni anno di apprendistato (per l'anno precedente), in ordine al livello di acquisizione delle abilità e degli apprendimenti richiesti dal profilo formativo individuale, con particolare riferimento agli esiti della formazione non formale (art. 8 legge provinciale citata, "Esito e certificazione della formazione in apprendistato").

Giudizio di sintesi sul percorso formativo.

Nella procedura di informativa del datore di lavoro all'apprendista saranno espresse le valutazioni sul percorso formativo, anche evidenziando, accanto agli aspetti di positività, eventuali aspetti di criticità. Tale analisi porterà, al termine di ciascun periodo lavorato di 12 mesi effettivi, ad un giudizio di sintesi sul percorso fino a quel momento compiuto, con il fine di dare massima trasparenza alla certificazione delle abilità operative acquisite e connesse alla figura professionale da ricoprire, in sintonia con il piano formativo individuale e con le comunicazioni all'Agenzia del lavoro.

Il giudizio di sintesi, riepilogato nella formula "soddisfacente" o "non soddisfacente", sarà comunicato per iscritto al lavoratore insieme alla consegna di copia della certificazione per l'Agenzia. Qualora n. 2 giudizi di sintesi siano soddisfacenti al termine del terzo anno effettivo di apprendistato professionalizzante, l'azienda, fatto salvo comunque il completamento del piano formativo individuale, è impegnata a confermare il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato concordato con la lettera di assunzione.

Sono fatte salve le norme di legge sui licenziamenti individuali e collettivi (L. 604/1966 e L. 108/1990, L. 223/1991).

- In caso di malattia e infortunio, con riferimento alla raccomandazione in calce al punto 6 dell'Art. 30 del vigente CCNL, si estendono integralmente ai lavoratori in apprendistato le previsioni di cui all'Art. 55 del vigente CCNL.
- A chiarimento delle disposizioni di cui al secondo comma del punto 1 dell'Art. 30. Nella ipotesi in cui - in coerenza con i contenuti del piano formativo individuale, anche quale in un secondo tempo modificato e/o integrato- durante il periodo di apprendistato il profilo formativo del lavoratore venisse a coincidere con uno dei profili professionali che contrattualmente danno titolo ad un inquadramento superiore a A3L1, l'inquadramento minimo previsto dal punto 1 dell'Art. 30 del vigente CCNL viene riconosciuto al medesimo lavoratore in modo corrispondentemente proporzionato.
- Con riferimento alle previsioni di cui all'ultimo comma dell'Art. 17 del CCNL, si conviene che sia riservata una apposita procedura di confronto sindacale, finalizzata alla verifica dei rapporti di apprendistato instaurati nelle Casse Rurali, alla relativa durata ed ai profili e piani formativi, nonché delle modalità di espletamento dell'incarico di "tutor" aziendale. A tale ultimo proposito, la verifica riguarderà anche la formazione dei tutor, la possibilità di effettivo affiancamento, le compatibilità tra il ruolo assegnato e la generalità delle altre mansioni svolte.

Aut. Base Sefolep

Morone

Gi. P. P. P.

Bent

Nota a verbale

Le Parti si impegnano ad incontrarsi qualora la disciplina in materia di apprendistato professionalizzante venga modificata da provvedimenti di legge, accordi interconfederali o dal CCNL di settore, al fine di prevedere idonee armonizzazioni.

Contratti di inserimento lavorativo.

Ai contratti di inserimento lavorativo vanno estese le previsioni di cui al secondo (malattia e infortunio) e terzo (inquadramento) alinea del capitolo precedente sui contratti di apprendistato. Copia del progetto di inserimento sarà consegnata alle R.S.A., ove esistenti.

Contratto di somministrazione di lavoro

- Le parti, con riferimento ai principi di responsabilità sociale d'impresa, assumono l'impegno per un coordinamento locale delle politiche occupazionali, che intendano rispondere ai fabbisogni di flessibilità aziendale del lavoro e che favoriscano al contempo la stabile occupazione nel settore.
A tal fine raccomandano le Aziende interessate affinché i contratti di somministrazione di lavoro siano limitati e riservati ad eventi eccezionali.

Stage

- Con riferimento alle previsioni di legge in materia, le Casse Rurali presso cui vengono espletate attività di stage superiori a 15 giorni inviano alle RSA, ove presenti, o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali copia della convenzione formativa.

Banca dei dati e della informativa per l'occupazione stabile

- Con riferimento ai principi di responsabilità sociale d'impresa, le parti si danno atto che l'obiettivo della stabile occupazione costituisce un condiviso impegno, in favore del benessere sociale ed economico delle intere comunità di riferimento.
A tale riguardo le parti si impegnano a costituire una apposita "banca" dati, con il fine della stabilità occupazionale. La funzionalità dello strumento sarà definita entro il 31 dicembre 2007 da un comitato paritetico all'uopo costituito.
Sarà compito del comitato individuare le modalità di creazione e gestione –anche ottimizzando le risorse già presenti nella Cooperazione trentina- di un "data base" a cui gli aventi titolo potranno liberamente aderire, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy; il data base, con i criteri che saranno individuati, verrà messo a disposizione delle singole BCC/CRA, che lo consulteranno in caso di esigenze di nuove assunzioni.

Sarà, inoltre, compito dello stesso comitato:

- promuovere corsi di formazione per gli aventi titolo, finalizzati ad assicurare al Movimento delle Casse Rurali trentine professionalità adeguate;
- predispone modalità di offerta ai lavoratori iscritti in banca dati della consulenza specifica, anche relativa ai periodi di inattività.

Beneficio economico automatico e maturazione dello scatto per i contratti di inserimento lavorativo e di apprendistato professionalizzante.

Il beneficio economico automatico di cui al punto b) del comma 2 dell'Art. 115 non può in nessun caso essere considerato in combinato disposto con la previsione di inferiore inquadramento per i periodi di inserimento e apprendistato.

Al personale assunto con tali contratti e successivamente confermato, se non già diversamente acquisito, andrà quindi riconosciuto trascorsi 7 anni dalla data di inizio del servizio il corrispettivo economico del passaggio automatico.

Agli apprendisti, altresì, è riconosciuta in caso di conferma a tempo indeterminato la maturazione del primo scatto di anzianità dopo 4 anni dalla data di instaurazione del rapporto (senza moratoria di due anni).

Validità dell'accordo.

La validità del presente accordo, che costituisce parte integrante del contratto integrativo provinciale di lavoro di data 27 luglio 2007, ha le medesime decorrenze e scadenze dello stesso Contatto Integrativo Provinciale, salvo quanto diversamente fissato per singole materie trattate.

Nel caso di modifiche rilevanti alla normativa di legge o di contratto nelle materie di cui al presente accordo, le parti si incontreranno per la ricerca delle opportune soluzioni, fatte salve le condizioni migliorative qui individuate.

Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERAZIONE TRENTEINA DELLA
COOPERAZIONE

[Signature]
Giovanni Lazzari
@
P. Lazzari
P. Lazzari
Bene Lazzari

[Signature]
F.A.B. TRENTO
[Signature]
F.I.B.A./C.I.S.L.

F.I.S.A.C./C.G.I.L.

[Signature]
[Signature]
U.I.L.C.A.
[Signature]

~~Allegato B~~
~~Accordo per la determinazione del premio di risultato~~

VERBALE D'ACCORDO

**PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER LE ANNUALITA' 2010 E 2011
PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI E DEI QUADRI DIRETTIVI DELLA
CASSA CENTRALE BANCA – CREDITO COOPERATIVO DEL NORD EST SPA, CENTRALE
LEASING DEL NORD EST SPA, CENTRALE CORPORATE SRL**

Il giorno 20 ottobre 2011, presso la sede di Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo del Nord Est SpA in Trento, Via Segantini 5

tra

- Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A., rappresentata nel presente atto da Mario Sartori, Direttore Generale, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 settembre 2011;
- Centrale Corporate S.r.l., rappresentata nel presente atto dal Presidente Claudio Tezzele;
- Centrale Leasing del Nord Est S.p.A., rappresentata dal presente atto dall'Vice Presidente Giorgio Melchiori

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A.:
 1. F.A.B.I., nelle persona della Signora Carla Serafini;
 2. F.I.S.A.C./CGIL, nelle persone dei Signori Maria Rosaria Sarpedone e Sandro Bisesti;
 3. F.I.B.A. CISL, nella persona del Sig. Mariano Perotti
- le Rappresentanze Sindacali Provinciali:
 1. F.A.B.I., nella persona del Signor Domenico Mazzucchi;
 2. F.I.S.A.C./CGIL, nella persona del Signor Romano Vicentini;
 3. F.I.B.A. CISL, nella persona del Sig. Mariano Perotti

Premesse

- Centrale Leasing del Nord Est S.p.A. risulta controllata al 100% da Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo del Nord Est avente sede in Via G. Segantini n.5 a Trento;
- Centrale Corporate S.r.l. risulta controllata al 100% da Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo del Nord Est avente sede in Via G. Segantini n.5 a Trento;
- visto l'art. 48 del CCNL del 21 dicembre 2007 e la relativa disciplina di cui all'allegato F, con particolare riferimento all'art. 5, secondo comma, ove si dispone che 'il premio di risultato verrà applicato per le aziende destinatarie del CCNL di categoria diverse dalle BCC-CRA attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente art.3';
- visto che il Contratto Integrativo Aziendale di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A. del 5 febbraio 2008 scaduto il 31 dicembre 2008, con riferimento al premio di risultato ha cessato i suoi effetti con l'esercizio 2007 erogazione novembre 2008;
- visto il verbale di accordo del 12 ottobre 2009 che stabilisce le modalità di erogazione, attraverso proroga del precedente meccanismo, per l'esercizio 2008 (erogazione novembre 2009) e per l'esercizio 2009 (erogazione novembre 2010);

considerato che:

- a partire dall'esercizio 2000 il premio di risultato di Cassa Centrale Banca (allora denominata Cassa Centrale delle Casse Rurali Trentine) è ancorato alla media di sistema effettivamente erogata dalle Casse Rurali Trentine;
- successivamente l'attività di Cassa Centrale Banca è stata progressivamente estesa anche alle BCC del Veneto, del Friuli Venezia Giulia e di altre regioni, anche grazie all'ampliamento della base sociale.

Tutto ciò premesso, come parte integrante ed inscindibile del presente accordo, le parti ritengono opportuno rivedere il meccanismo di calcolo del premio di risultato, e pertanto convengono che il premio di risultato riferito agli anni 2010 e 2011 sia definito dalla somma di due quote:

- la prima pari al 70% del premio medio per dipendente (inteso come premio totale erogabile / numero medio dei dipendenti) per le Casse Rurali Trentine ai sensi del Contratto integrativo di secondo livello delle Casse Rurali della Provincia di Trento – Allegato D – del 27.07.2007 e successive modifiche e/o integrazioni;
- la seconda, con peso del 30%, rispecchierà l'andamento annuale di Cassa Centrale Banca rispetto alla media del biennio precedente della stessa Cassa Centrale Banca sarà determinata come di seguito specificato:
 - Indice composto aziendale pari a:

1. Risultato lordo di gestione su numero dipendenti con peso di	10%
2. Margine di intermediazione su costi operativi con peso di	30%
3. Crediti in bonis su Impieghi verso clientela con peso di	30%
4. Commissioni nette su numero di dipendenti con peso di	30%

Gli indicatori 1., 2. e 3. sono determinati con i criteri riportati nella tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2007; con riferimento all'indicatore 3. i 'Crediti in bonis' sono calcolati come [Impieghi vs clientela calcolato come riportato in tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2007 meno Sofferenze nette, quest'ultimo valore presente in Tabella A.1.6 della nota integrativa, colonna "esposizione netta"].

L'indicatore 4 è costituito dalla voce 60 di Conto Economico rapportata al numero di dipendenti come definito in tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2007.

- in base valore dell'indicatore composto così come sopra determinato per calcolare la quota b. si applicheranno le seguenti percentuali al Risultato Lordo di Gestione di Cassa Centrale Banca, determinato come specificato nell'Allegato F del CCNL del 21.12.2007:

- 4.65 % del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto positivo e superiore	al +10.00%
- 3.65% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto positivo dal	+ 5.01 % al + 9.99%
- 2.65% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto positivo dal	- 5.00 % al + 5.00%
- 2.15% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto negativo dal	- 5.01% al -25.00%
- 1.85% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto negativo dal	- 25.01% al -40.00%
- 0.00% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto negativo oltre	- 40.00%

Il montepremi così calcolato sarà diviso per il numero complessivo di dipendenti (calcolato come definito in tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2007) di Cassa Centrale Banca, Centrale Leasing del Nord Est e Centrale Corporate e moltiplicato per 30% per ottenere la quota b.

La somma della quota a. (che rispecchia il risultato complessivo medio del sistema delle Casse Rurali Trentine) e della quota b. (che riflette l'andamento del risultato aziendale) non potrà comunque eccedere il 150% del premio di risultato medio per dipendente del totale delle Casse Rurali Trentine.

La somma delle quote a. e b., come sopra dettagliata, viene riferita al 4° livello retributivo (ex Capo Ufficio) dei lavoratori della terza area professionale; per i restanti livelli viene operata la parametrizzazione in modo conforme a quanto previsto dall'allegato F del CCNL del 21.12.2007. Considerato che non è stato ancora data attuazione della normativa dei ruoli chiave di cui all'art.7 del Contratto Integrativo Aziendale del 5 febbraio 2008 per i

[Handwritten signature]

Quadri Direttivi di 3° e 4° livello si applica quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 20 del Contratto Integrativo Aziendale di Cassa Centrale Banca.

Tempi e modalità di erogazione.

Il Premio di risultato per l'esercizio 2010 sarà erogato unitamente alle competenze relative al mese di ottobre 2011.

Il Premio di risultato per l'esercizio 2011 sarà erogato unitamente alle competenze relative al mese di ottobre 2012.

Destinatari del Premio

Con riferimento all'art. 4, comma 6, dell'allegato F del C.C.N.L. del 21.12.2007, il Premio di Risultato sarà corrisposto anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa anche con contratto a termine o con contratto di fornitura di lavoro temporaneo nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra azienda del Movimento del Credito Cooperativo del Nord Est (Trentino, Veneto e Friuli Venezia Giulia) o sia andato in quiescenza. In tal caso, il Premio verrà erogato dall'azienda presso cui si è svolta la prestazione lavorativa alla quale è riferito il Premio, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Le parti concordano che il presente accordo è esaustivo della materia del premio di risultato per il biennio 2010-2011 e ha carattere sperimentale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Trento, 20 ottobre 2011

Cassa Centrale Banca
Credito Cooperativo del Nord Est SpA
- Il Direttore Generale -
Masso Sartori

Centrale Corporate
Il Presidente
- Claudio Tezzella

Centrale Leasing Nord Est
Il Vice Presidente
- Giorgio Melchiori -

Rappresentanze Sindacali Aziendali

F.A.B.I.
Carla Serafini

F.I.S.A.C./CGIL
Letto e Serafini

F.I.B.A./C.I.S.L.
C.I.S.L.

Rappresentanze Sindacali Provinciali

F.A.B.I.

F.I.S.A.C./CGIL

F.I.B.A./C.I.S.L.

Allegato C – Contratto Integrativo Aziendale

RAPPORTI BANCARI INTESTATI AI DIPENDENTI

~~Art. 1 – AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE~~

~~Le agevolazioni previste nel presente allegato al Contratto Integrativo Aziendale sono riservate ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.~~

~~Art. 2 – VALUTAZIONE DEL MERITO CREDITIZIO E MODALITA' DI GESTIONE DEGLI AFFIDAMENTI~~

~~Le valutazioni sul merito creditizio dei dipendenti sono effettuate con le medesime modalità previste per la clientela ordinaria, e tutte le fasi di istruttoria, delibera, erogazione ed eventuale recupero sono disciplinate dal “Regolamento del Processo del Credito” tempo per tempo vigente.~~

~~Art. 3 – AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE~~

~~Le condizioni economiche previste dal presente allegato si applicano a tutti i rapporti affidati concessi a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso.~~

~~Per i rapporti già in essere alla data di sottoscrizione, le nuove condizioni economiche si applicano, laddove migliorative, a decorrere dal 01.01.2019~~

~~Art. 4 – REVISIONE DELLE CONDIZIONI ECONOMICHE~~

~~In presenza di un giustificato motivo – tra cui, a titolo esemplificativo, la modifica delle disposizioni di legge, la soppressione o la revisione sostanziale delle caratteristiche funzionali degli indici di riferimento – le parti si incontreranno tempestivamente per l'individuazione e l'applicazione delle necessarie e più idonee modifiche da apportare al presente allegato.~~

~~Art. 5 – INTERPRETAZIONE~~

~~In caso di controversie circa l'interpretazione del presente allegato si farà ricorso ad una commissione paritetica composta da tre rappresentanti delle OOSS firmatarie e da tre rappresentanti di Cassa Centrale Banca.~~

A) CONDIZIONI CONTRATTUALI ED ECONOMICHE

Le condizioni contrattuali ed economiche applicabili ai rapporti bancari intestati ai dipendenti, nonché le eventuali condizioni richieste per potervi accedere, sono esposte nelle tabelle riportate di seguito:

Tabella 1		
APERTURE DI CREDITO IN CONTO CORRENTE		
TIPO CONDIZIONE	SCAGLIONE	VALORE
Tasso debitore annuo	Affidamento fino ad € 7.000	Tasso variabile dato dal tasso sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE tempo per tempo corrente, ridotto dello 0,50%. Tasso floor: 1,00%
	Affidamento oltre € 7.000	Tasso variabile dato dalla media mensile dell'Euribor a 3 mesi, rilevato nel mese precedente al trimestre di applicazione, maggiorato di uno spread del 2,50%. Tasso floor: 2,50%
Altre condizioni		Il mantenimento del fido in conto corrente è subordinato al corretto utilizzo del rapporto da parte del dipendente. Per corretto utilizzo si intende l'esclusivo utilizzo per elasticità di cassa legato a momentanee esigenze di liquidità (normalmente quindi con alternanza di saldi avere/dare).

		Per tutte le altre condizioni economiche si fa riferimento al rapporto di conto corrente su cui regola l'apertura di credito.

Tabella 2

CONTO CORRENTE DI CORRISPONDENZA E SERVIZI ACCESSORI		
TIPO CONDIZIONE	SCAGLIONE	VALORE
Tasso creditore annuo	-	Tasso variabile dato dal tasso sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE tempo per tempo corrente. Tasso floor: 0,25%
Altre condizioni	-	Come da foglio informativo "Conto Corrente Dipendenti CCB" tempo per tempo vigente.

Tabella 3

MUTUI IPOTECARI CON REQUISITI "PRIMA CASA"			
TIPO CONDIZIONE	IMPORTO FINANZIABILE	DURATA	VALORE
Tasso annuo:	Quota iniziale del mutuo fino a € 270.000,00	Massimo 30 anni	Tasso variabile dato dall'80% del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE, tempo per tempo corrente, con arrotondamento matematico, per eccesso o per difetto, al quarto di punto e con variazione del tasso dalla prima rata di mutuo avente scadenza successiva alla variazione del parametro di riferimento. Tasso floor: 0,75% Tasso cap: 10,00%
Spese istruttoria:	-	-	Non applicate
Altre spese:	-	-	Le spese di perizia dell'immobile, commissionata da Cassa Centrale Banca, sono a carico del dipendente.
CONDIZIONI CONTRATTUALI:			
- Importo massimo: € 270.000 e comunque non più dell'80% del valore di perizia - Finalità: Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento, acquisto quota coeredi, riscatto, integrazione prezzo per permuta, acquisto nuda proprietà per prima casa già detenuta in usufrutto, estinzione residui di mutui contratti per le medesime finalità a condizioni più onerose - Erogazione: In unica soluzione alla stipula. In caso di costruzione e ristrutturazione le somme mutate e non immediatamente utilizzate devono essere depositate sul conto corrente dipendenti detenuto presso Cassa Centrale Banca e possono essere utilizzate esclusivamente per le spese			

- Perizia:	~~attinenti ai lavori finanziati, con facoltà per la banca di verificare in ogni momento il corretto utilizzo delle somme e sospenderne, in caso di irregolarità, la disponibilità.~~ L'immobile oggetto del mutuo dovrà essere preventivamente stimato a cura di tecnico gradito alla banca, al fine di valutare l'importo massimo concedibile e l'importo minimo assicurato a favore della banca. Eventuali successive perizie richieste dalla normativa vigente in materia di monitoraggio del credito saranno a carico del dipendente.
- Periodicità rate:	mensile
- Domiciliazione rate:	su conto corrente dipendenti presso Cassa Centrale Banca
- Preammortamento:	~~ammesso nei casi di costruzione e ristrutturazione per tutta la durata dei lavori. La durata del preammortamento può sommarsi alla durata dell'ammortamento fino al limite massimo di 1 anno (quindi 31 anni complessivi di durata del rimborso)~~
- Garanzie	ipoteca di 1° grado sostanziale sull'immobile oggetto del mutuo, iscritta per il 140% della somma mutuata. E' ammessa anche la concessione di ipoteca di 2° grado (considerando un valore cauzionale del bene pari al 50% della differenza tra valore periziato del bene e debito residuo garantito da 1° grado).
~~Assicurazione:~~	~~il dipendente è obbligato ad assicurare l'immobile oggetto di mutuo per l'importo minimo indicato in perizia. La polizza deve essere vincolata a favore di Cassa Centrale Banca.~~
~~Decesso dipendente:~~	~~in caso di decesso del dipendente, il mutuo prosegue con gli eredi alle condizioni previste dalla convenzione dipendenti tempo per tempo vigente.~~

REQUISITI "PRIMA CASA"

- ~~il mutuo deve essere intestato, o cointestato, al dipendente;~~
- ~~il dipendente deve essere (o divenire grazie al mutuo) proprietario o comproprietario dell'immobile oggetto del mutuo;~~
- ~~il dipendente deve essere residente presso l'immobile oggetto del finanziamento o trasferirvi la residenza entro tempi compatibili con la compravendita o con gli eventuali lavori di ristrutturazione~~
- ~~l'immobile oggetto del mutuo deve essere (o divenire grazie al mutuo) abitazione principale a fini fiscali del dipendente;~~
- il dipendente ed i suoi conviventi risultanti da stato di famiglia non possono essere proprietari (o usufruttuari) per quote superiori al 49% di altri immobili situati sul territorio nazionale.

NORME SPECIALI PER I MUTUI "PRIMA CASA":

- La perdita di uno dei requisiti "prima casa" in corso di ammortamento comporta l'applicazione al mutuo, dalla data di perdita del requisito, delle condizioni previste tempo per tempo vigenti per mutui ipotecari concessi ai dipendenti che non hanno i requisiti "prima casa". Il dipendente è tenuto a dare tempestiva informazione alla banca della perdita dei requisiti, a pena di risoluzione del mutuo per inadempimento.
- E' causa di risoluzione il licenziamento del dipendente per giusta causa o per giustificato motivo.
- Non sussiste incompatibilità tra le richieste di finanziamento prima casa e le richieste di anticipazione TFR o FIP.
- Le quote di proprietà dell'immobile oggetto del mutuo non incidono sulla possibilità del dipendente di fruire per intero dei plafond agevolati qui indicati.
- L'utilizzo dei plafond può essere effettuato una volta sola e pertanto, in caso di più acquisto di prima casa nel corso del rapporto di lavoro, il dipendente non ricostituirà ad ogni nuovo acquisto la facoltà di utilizzo dei plafond, bensì potrà fruire delle condizioni agevolate nei limiti delle quote di

plafond non già utilizzate per gli acquisti precedenti.

2. CONDIZIONI ECONOMICHE NON CONTEMPLATE NEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Al fine di assicurare la parità di trattamento dei dipendenti anche sulle forme tecniche di affidamento diverse da quelle previste dall'allegato c del contratto integrativo aziendale, dal 2015 sono state fissate le condizioni economiche relative a mutui chirografari ed altre possibili forme di finanziamento che i dipendenti si trovano a richiedere per esigenze di varia natura. Anche con riferimento a queste condizioni economiche si propongono degli adeguamenti, come da tabelle riportate di seguito:

RAPPORTI BANCARI INTESTATI AI DIPENDENTI NON DISCIPLINATI NELL'ALLEGATO C AL "CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE"

MUTUI CHIROGRAFARI			
<i>TIPO CONDIZIONE</i>	<i>SCAGLIONE</i>	<i>DURATA</i>	<i>VALORE</i>
Tasso annuo	Mutuo fino a € 20.000	Massimo 5 anni	Tasso variabile dato dalla media mensile dell'Euribor a 3 mesi, rilevato nel mese precedente al trimestre di applicazione, maggiorato di uno spread del 2,00%. Tasso floor: 2,00%
	Mutuo oltre € 20.000	-	Tasso fisso o variabile liberamente determinato dalla banca sulla base delle condizioni economiche di mercato e del profilo di rischio dell'affidato
Spese istruttoria	-	-	0,10% dell'importo
Note: - la durata si intende come massima per poter accedere alle condizioni da convenzione; per durate superiori la banca determina liberamente il tasso sulla base delle condizioni economiche di mercato e del profilo di rischio del mutuatario.			

MUTUI IPOTECARI SENZA REQUISITI "PRIMA CASA"			
<i>TIPO CONDIZIONE</i>	<i>IMPORTO FINANZIABILE</i>	<i>DURATA</i>	<i>VALORE</i>
Tasso annuo	Quota iniziale del mutuo fino a € 270.000	Massimo 30 anni	Tasso variabile dato dalla media mensile dell'Euribor a 3 mesi, rilevato nel mese precedente al trimestre di applicazione, maggiorato di uno spread del 1,50%. Tasso floor: 1,50% Tasso cap: 10,00%

Spese istruttoria:	-	-	0,10% dell'importo del mutuo
Altre spese:	-	-	Spese di perizia dell'immobile, commissionata da Cassa Centrale Banca, sono a carico del dipendente.

CONDIZIONI CONTRATTUALI

- Importo massimo:	da definire sulla base del merito di credito e del valore della garanzia offerta.
- Erogazione:	in unica soluzione alla stipula. In caso di costruzione e ristrutturazione le somme mutate e non immediatamente utilizzate devono essere depositate sul conto corrente dipendenti detenuto presso Cassa Centrale Banca e possono essere utilizzate esclusivamente per le spese attinenti ai lavori finanziati, con facoltà per la banca di verificare in ogni momento il corretto utilizzo delle somme e sospenderne, in caso di irregolarità, la disponibilità.
- Finalità:	varie, purché valutate ammissibili sotto il profilo creditizio e ritenute compatibili con l'attività lavorativa svolta in Cassa Centrale Banca.
- Perizia:	l'immobile oggetto del mutuo dovrà essere preventivamente stimato a cura di tecnico gradito alla banca, al fine di valutare l'importo massimo concedibile e l'importo minimo assicurato a favore della banca.
- Periodicità rate:	mensile
- Domiciliazione rate:	su conto corrente dipendenti presso Cassa Centrale Banca
- Preammortamento:	ammesso nei casi di costruzione e ristrutturazione per tutta la durata dei lavori
- Garanzie	Ipoteca di 1° grado sostanziale sull'immobile oggetto del mutuo, iscritta per il 140% della somma mutuata.
- Assicurazione:	il dipendente è obbligato ad assicurare l'immobile oggetto di mutuo per l'importo minimo indicato in perizia. La polizza deve essere vincolata a favore di Cassa Centrale Banca.
- Decesso dipendente:	in caso di decesso del dipendente, la banca ha facoltà, nel rispetto dei vincoli di legge, di applicare condizioni di mercato commisurate al profilo di rischio della parte mutuataria subentrante per successione.

REQUISITI

-	il mutuo deve essere intestato, o cointestato, al dipendente;
-	il dipendente deve essere (o divenire grazie al mutuo) proprietario - o comproprietario - dell'immobile oggetto del finanziamento;

CREDITI DI FIRMA

TIPO CONDIZIONE	VALORE
Spese emissione	€ 50,00
Commissione annua	Non applicata

GESTIONI PATRIMONIALI

TIPO CONDIZIONE	VALORE

Comm. di gestione	0,075% trimestrali
Altre spese	nessuna

DEPOSITO TITOLI A CUSTODIA E AMMINISTRAZIONE	
Condizioni economiche indicate nel foglio informativo “Deposito Titoli a custodia e amministrazione dipendenti” tempo per tempo vigente.	

Allegato D – Regolamento per la disciplina dell'attività e del funzionamento della Commissione Paritetica

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 31 marzo 1993

tra

La Cassa Centrale delle Casse Rurali Trentine Spa, rappresentata dai signori Mario Bonomini, Giovanni Bezzi, Luciano Pasini

e

- FABI rappresentata dai signori Gianni Debiasi, Carla Serafini,
- FIBA/CISL rappresentata dalla signora Graziella Caneppele,
- FISAC/CGIL rappresentata dai signori Ruggero Purin, Marco Toniatti,
- con la partecipazione dei componenti di parte sindacale della Commissione Paritetica signore Michela Benedetti, Luisa Sartori, Ivana Zonetti,

Visto l'art. 24 del vigente C.I.A. a valere per Quadri, Impiegati ed Ausiliari della Cassa Centrale delle Casse Rurali Trentine Spa

si stipula

il seguente "Regolamento di disciplina delle attività e del funzionamento della Commissione Paritetica per le Azioni Positive"

Art. 1: E' istituita, presso la Cassa Centrale delle Casse Rurali Trentine Spa di Trento, la Commissione Paritetica per lo sviluppo di programmi di azioni positive che favoriscano le pari opportunità uomo-donna, in linea con le raccomandazioni CEE e le vigenti disposizioni di legge nazionali e provinciali in materia.

Art. 2: Il numero e la designazione dei componenti la Commissione e' determinato dal Contratto Integrativo Aziendale tempo per tempo vigente.

Il rinnovo dei Componenti la Commissione avverrà attraverso una nuova designazione da parte dei soggetti a cio' deputati dal C.I.A. tempo per tempo vigente. Di norma il rinnovo avverrà ogni 3 anni. Possono far parte della Commissione, quali componenti designati dalle OO.SS. esclusivamente i dipendenti della Cassa Centrale. In caso di cessazione di uno dei componenti, rispettivamente l'Azienda e/o le R.S.A., provvederanno ad una nuova nomina.

Art. 3: La Commissione provvederà alla nomina, a rotazione tra i componenti di designazione sindacale e datoriale, di un Presidente per periodi di norma non inferiori all'anno.

(Firma) Mario Bonomini
(Firma) Giovanni Bezzi
(Firma) Luciano Pasini
(Firma) Michela Benedetti
(Firma) Luisa Sartori
(Firma) Ivana Zonetti
 p/RSA-FABI
(Firma) Carla Serafini
 p/RSA FISAC
(Firma) Ruggero Purin

Art. 4: A maggioranza sara' approvato un regolamento interno che definisca tempi e modalita' delle riunioni e delle votazioni ed ogni altra questione non precisamente individuata dal presente articolato. Le riunioni dovranno essere di massima mensili, svolte durante l'orario di lavoro ed indette anche a richiesta di almeno un terzo dei componenti.

Art. 5: Le riunioni si svolgeranno di norma presso la Cassa Centrale. La Cassa Centrale, tenuto conto delle risorse disponibili:

- fornira' i supporti strutturali, organizzativi ed economici che la Commissione individuera' necessari ad un funzionale espletamento dei lavori;
- inoltrera' alla Commissione quei dati quantitativi e qualitativi che questa richiedera' e che costituiranno l'indispensabile supporto di analisi per ogni programma di azioni positive;
- consentira' alla Commissione di avvalersi di esperti esterni, da questa individuati, che abbiano competenze specifiche in progetti di azioni positive, organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane.

Art. 6: Ai componenti di designazione sindacale saranno concessi permessi retribuiti per la partecipazione ai lavori della Commissione.

Agli stessi, ove incaricati dalla Commissione di approfondimenti e di lavori di ricerca di carattere individuale, saranno concessi permessi retribuiti per un numero di ore necessario per l'espletamento dell'incarico, determinato di volta in volta dalla Commissione medesima.

Art. 7: La Commissione potra' essere sentita dalle parti designatarie, anche dietro richiesta di una sola di esse, per eventuali aggiornamenti e verifiche dell'andamento dei programmi e delle azioni di pari opportunita' intrapresi.

Art. 8: Eventuali integrazioni e/o modifiche del presente Regolamento saranno concordate tra le parti firmatarie del Contratto Integrativo Aziendale.

Entro il 31.12.1993 le parti si incontreranno per una generale verifica dei contenuti del presente Regolamento anche alla luce delle esperienze nel frattempo maturate.

Trento, li' 31.03.1993

Per la CASSA CENTRALE DELLE
CASSE RURALI TRENTINE SPA

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

per le OO.SS.
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

Allegato E - Accordo per la registrazione su nastro magnetico o supporti equivalenti - operazioni servizi di investimento (delibera CONSOB 01.07.1998)

Le parti,

- premesso che, con riferimento al D.Lgs. 58/1998, la CONSOB ha emanato la delibera n. 11522 d.d. 01.07.1998 che prevede la registrazione su nastro magnetico o supporto equivalente di tutta una serie di operazioni espletate nell'ambito dei servizi di investimento e dei servizi accessori e di obbligo di informazioni alle controparti
- poiché presso l'Area Finanza e presso l'Ufficio Retail di Cassa Centrale Banca viene svolta un'attività di negoziazione titoli e valori mobiliari ad alto rischio operativo, che comporta l'esigenza di pervenire alla massima certezza rispetto alla correttezza delle operazioni eseguite;
- considerato inoltre che tale certezza operativa intesa ad escludere eventuali possibili contestazioni sugli ordini ricevuti o trasmessi può essere conseguita esclusivamente attraverso la registrazione delle telefonate che hanno per oggetto gli ordini di compra vendita titoli, strumenti finanziari, divisa ed euro;
- considerato altresì che la normativa vigente pone in capo della funzione di controllo di Cassa Centrale Banca (Internal Audit) la verifica a campione in ordine alla correttezza degli ordini telefonici effettuati;

convengono

ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 2o comma della L. 20/5/1970, n. 300 e per le suesposte ragioni organizzative e produttive, di procedere alla registrazione delle telefonate in entrata ed in uscita presso l'Area Finanza e l'Ufficio Retail.

L'Azienda provvederà, pertanto, ad informare il Personale interessato, mediante ordine di servizio da controfirmare per presa visione, dei termini del presente accordo.

L'Azienda provvederà altresì ad informare i clienti ed i corrispondenti.

Inoltre,

- considerato che la natura e l'entità delle transazioni effettuate a mezzo telefono – anche nell'intento di fronteggiare con immediatezza possibili contestazioni su eventuali discordanze in merito alle contrattazioni concluse e ciò a tutela sia degli operatori addetti al mercato, sia di Cassa Centrale Banca nei confronti di terzi – possono motivare l'attivazione della procedura di ascolto delle registrazioni effettuate sul sistema centrale:
 - A) su richiesta dei singoli operatori qualora i medesimi lo ritenessero necessario;
 - B) nel caso di contestazioni sia scritte che telefoniche sull'operazione;
 - C) nell'espletamento dell'attività di controllo del servizio di Internal Auditing di cui alla premessa;
- considerato altresì che l'Azienda assoggetterà le postazioni telefoniche degli operatori addetti al mercato e/o a compiti di compravendita titoli e a registrazione magnetica;
- considerato che un elenco aggiornato delle suddette linee sottoposte a registrazione e di quelle interne non soggette a registrazione sarà sempre a disposizione del Personale interessato;
- considerato che a tutela della dovuta riservatezza i suddetti operatori potranno, effettuare e ricevere chiamate non sottoposte a registrazione per conversazioni telefoniche di servizio diverse da quelle attinenti alle conversazioni utilizzando le linee interne non soggette a registrazione;
- considerato infine che il sistema di registrazione sarà esclusivamente adibito alle funzioni descritte e che le registrazioni, i dati relativi e l'ascolto non possono avvenire in altra forma;

le parti convengono che:

- i supporti magnetici contenenti le registrazioni saranno custoditi in ordine cronologico in apposito armadio presso l'Ufficio Tecnico dopo essere stati sigillati, all'atto dell'estrazione, con apposite fascette sull'involucro contrassegnate con un numero progressivo e con la data del giorno, il tutto a cura di un operatore a turno e di un incaricato dell'Azienda che apporranno le proprie firme sulle

fascette medesime. La responsabilità della custodia è attribuita al Responsabile dell'Ufficio Tecnico;

- la cancellazione dei supporti magnetici avverrà mediante riutilizzo degli stessi trascorsi due anni dal loro impiego;
- a richiesta congiunta delle Rappresentanze Sindacali aziendali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente verbale, l'Azienda consentirà ad un dirigente – unitariamente designato – delle rappresentanze sindacali medesime, di verificare, in presenza di un incaricato aziendale, l'esistenza di tutti i supporti magnetici, l'integrità dei sigilli apposti nonché l'avvenuto rispetto delle procedure di archiviazione;
- all'ascolto, da parte dei singoli operatori che ne facessero richiesta, di telefonate registrate (cfr. punto a) dovrà essere presente un incaricato dell'Azienda;
- all'ascolto della telefonata registrata, oggetto di contestazione (cfr. punto b), dovranno essere presenti:
 - a) il dipendente che ha effettuato l'operazione o in sua assenza la persona da lui delegata per iscritto;
 - b) la/e persona/e indicata/e da Cassa Centrale Banca;
 - c) eventualmente, a discrezione di Cassa Centrale Banca, anche altra persona coinvolta nella contestazione;
 - d) un dirigente delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente verbale a scelta del lavoratore interessato, salvo sua esplicita rinuncia scritta. In quest'ultimo caso l'Azienda provvederà ad informare le suddette Organizzazioni Sindacali dell'avvenuto ascolto della registrazione;
- l'ascolto della telefonata registrata oggetto di controllo (cfr. punto C)) dovrà avvenire previa comunicazione al dipendente interessato, che sarà presente all'ascolto, salvo sua esplicita rinuncia.

Qualora l'Azienda debba rilasciare al cliente copia della registrazione telefonica, in ottemperanza dell'obbligo di cui all'art. 28, comma 5, del Decreto Legislativo 24/02/1998, n. 58 concernente la disciplina degli intermediari emanata dalla CONSOB con delibera nr. 11522 del 1/07/1998, ne darà preventiva comunicazione al lavoratore interessato in modo che questi possa esercitare la facoltà di ascolto.

Cassa Centrale Banca assicura di non adottare criteri discriminanti nei confronti dei lavoratori dell'Area Finanza e dell'Ufficio Retail rispetto agli altri lavoratori nella valutazione delle notizie che dovessero emergere dall'ascolto delle registrazioni.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, valido per i lavoratori appartenenti alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi di Cassa Centrale Banca Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A., è stato integralmente letto, confermato e sottoscritto in data 3 febbraio 2012.

Cassa Centrale Banca
Credito Cooperativo del Nord Est SpA
- Il Direttore Generale -
Mario Sartori

Rappresentanze Sindacali Aziendali

F.A.B.I.

.....
.....
(Carla Serafini)

F.I.B.A. C.I.S.L.

.....
.....
(Marcello Rialti)

F.I.S.A.C./CGIL



.....
.....
(Maria Rosaria Sarpedone)

Segreterie Sindacali Provinciali

F.A.B.I.

.....
.....
(Domenico Mazzucchi)

F.I.B.A. C.I.S.L.

.....
.....
(Mariano Perotti)

F.I.S.A.C./CGIL

.....
.....
(Romano Vicentini)

UIL.CA.

.....
.....
(Maurizio Mosaner)

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PER I LAVORATORI APPARTENENTI
ALLE AREE PROFESSIONALI ED
ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI
DI ALLITUDE SPA

TRENTO, 14/10/2021

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I LAVORATORI APPARTENENTI
ALLE AREE PROFESSIONALI ED ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI
DI ALLITUDE SPA**

Addì 14/10/2021, in Trento presso la sede di Allitude S.p.A.

Tra

Allitude S.p.A. (di seguito “Allitude”)

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali (di seguito le “RR.SS.AA.”) assistite dalla Delegazione sindacale di Gruppo – (di seguito le “OO.SS.”) firmatarie in calce al presente contratto

visti gli articoli 8 e 29 del CCNL 9.01.2019

in applicazione degli impegni previsti al punto 5.8 dell’accordo di fusione del 23 dicembre 2019

si conviene di rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale (di seguito il “Contratto”) per i Dipendenti appartenenti alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi di Allitude, come segue.

Art. 1 - Contratti a termine

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego in Allitude.

Valutato il contenuto del D. Lgs. n. 81/2015 e le successive integrazioni e modifiche, i contratti di lavoro a tempo determinato, al superamento dei 12 mesi, potranno essere stipulati solo nel rispetto delle seguenti causali di legge:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi.

Allitude può assumere con contratto a termine un numero di lavoratori nella misura massima del 15%, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione, del personale con contratto a tempo indeterminato dipendente di Allitude.

Per i contratti a tempo determinato superiori a 18 mesi, l'eventuale mancata conferma/proroga, deve essere comunicata 45 giorni prima della scadenza.

Per i contratti a tempo determinato fino a 18 mesi, l'eventuale mancata conferma/proroga deve essere comunicata 15 giorni prima dalla scadenza.

L'Azienda fornirà annualmente alle RR.SS.AA. in apposito incontro, informativa in ordine all'applicazione del presente articolo.

Al Dipendente assunto a termine ripetutamente da parte di aziende facenti parte del gruppo bancario cooperativo Cassa Centrale Banca compete un'indennità di flessibilità pari ad euro 100,00 lordi mensili, decorsi 18 mesi cumulativi con contratti a tempo determinato.

Considerate le esigenze formative, Allitude potrà inquadrare il personale assunto a termine per la prima volta nel settore del Credito Cooperativo nella 2^a Area Professionale, 2° Livello retributivo, per i primi 4 mesi.

Art. 2 - Contratti di somministrazione

Ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro saranno garantite, in materia di welfare integrativo, le contribuzioni previste per la generalità dei lavoratori di Allitude, nei termini di cui ai commi successivi del presente articolo.

Detti Dipendenti, tramite opzione da esercitarsi individualmente all'atto dell'inizio del periodo lavorativo, potranno liberamente richiedere la iscrizione volontaria al Fondo pensione negoziale di riferimento, con quota a loro carico definita nella medesima misura stabilita per i Dipendenti. La quota aziendale di contribuzione sarà, corrispondentemente, la medesima stabilita dagli accordi nazionali di riferimento del Fondo Pensione complementare negoziale per i Dipendenti a tempo indeterminato (attualmente 5,20%), alla quale va aggiunta una ulteriore quota forfettaria mensile fissa di 50,00 euro (quota individuata con riferimento all'assenza, per la categoria dei lavoratori somministrati, di copertura sanitaria integrativa).

Inoltre al Dipendente occupato con contratto di somministrazione ripetutamente da parte di Aziende facenti parte del gruppo bancario cooperativo Cassa Centrale Banca compete un'indennità di flessibilità pari ad euro 100,00 lordi mensili, decorsi 18 mesi cumulativi con contratti a tempo determinato.

Il limite aziendale - in percentuale sull'organico a tempo indeterminato - disposto per i contratti di somministrazione e per i contratti di inserimento dall'art. 31 del vigente CCNL, è convertito in limite soltanto per i contratti di somministrazione, pari al 15% dell'organico a tempo indeterminato.

Art. 3 - Contratti di apprendistato professionalizzante

Le Parti concordano di avallare progetti di apprendistato professionalizzante che Allitude e il lavoratore (sia in possesso di diploma, che di laurea specialistica) possano stipulare con le seguenti caratteristiche, fermo restando per quanto compatibile il riferimento alla disciplina del vigente CCNL ed alle normative di legge in materia:

- durata fino a due anni (24 mesi);
- inquadramento per 12 mesi nella 2^a Area Professionale, 2° Livello retributivo;

- formazione pianificata in Azienda Le Parti si faranno parte attiva per promuovere attraverso la predetta società un sistema di certificazione delle competenze acquisite attraverso il percorso formativo in apprendistato.

Per gli apprendisti, l'eventuale mancata conferma/proroga, deve essere comunicata 60 giorni prima, certificando, inoltre, il percorso formativo e formalizzando per iscritto le relative valutazioni.

Art. 4 - Part Time

Le Parti si danno atto che l'istituto del Part Time rappresenta un'importante e positiva forma di flessibilità della prestazione lavorativa.

A fronte di richieste avanzate per motivate esigenze tra cui quelle, aventi priorità, previste dal 2° comma dell'art. 2 dell'allegato "E" al C.C.N.L. (Disciplina del lavoro a tempo parziale - assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all'art. 10, legge 300/1970), Allitude, all'interno dell'aliquota percentuale fissata dall'art. 1 del citato allegato, è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part time a tempo determinato nel limite di 1 unità per ogni 15 dell'organico in servizio, con arrotondamento matematico.

Allitude valuterà con particolare favore, anche se ciò dovesse comportare il superamento del limite quantitativo di cui sopra, le domande presentate da dipendenti per il fine di accudire i figli fino a tre anni di età. Il contratto part-time, concesso con tale motivazione, coprirà tutto il periodo fino all'inserimento del figlio alla scuola materna.

Le richieste vanno esaminate semestralmente: in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre; in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno. Ai fini del computo di cui al secondo comma, non si considerano i contratti part time a tempo indeterminato ed i contratti part-time concessi per previsioni di legge al personale affetto da particolari patologie (ad esempio malattia oncologica). Si conviene inoltre che, a richiesta del Dipendente che si trovi in condizioni di difficoltà non reversibile (handicap grave dei figli, familiari conviventi, invalidità del Dipendente stesso con percentuale non inferiore al 60%) sia riconosciuto il part-time in connessione con il perdurare del motivo che ha originato la richiesta.

Il principale criterio per la concessione dei contratti part-time è la rotazione. Pertanto, anche allo scopo di consentire l'avvicendamento nel beneficio, i contratti a tempo parziale derivanti da trasformazione di contratti a tempo pieno vanno stipulati, in via generale, a tempo determinato. I rinnovi di detti contratti avranno di massima cadenza annuale ed in ogni caso non inferiore a sei mesi, salvo richiesta di durata più breve avanzata dal lavoratore.

Nel riconoscimento del Part Time, l'azienda compilerà semestralmente una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei dipendenti che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale. La medesima graduatoria verrà stilata in base ai punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- 15 punti, per assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- 12 punti, per assistenza al coniuge o al convivente o a genitori o a parenti entro il 2° grado portatori di handicap grave;
- 12 punti, per dipendenti essi stessi portatori di handicap grave;
- 10 punti, per assistenza al coniuge o al convivente o a figli, genitori o parenti entro il 2° grado gravemente ammalati;
- 10 punti, per necessità dei dipendenti con patologie di salute croniche documentata da idonea certificazione medica comprovante la patologia;
- per necessità di accudire i figli, di età inferiore a 14 anni, in base al seguente ordine di punteggio:
 - 8 punti, per figli da 0 a 3 anni;
 - 6 punti, per figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni;
 - 5 punti, per figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni;
 - 2 punti, per figli da 10 anni e 1 giorno a 14 anni;

Per i dipendenti con più figli la determinazione del punteggio avverrà come segue:

- attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età in misura intera;
- attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a 1/2 per il secondo figlio, a 1/3 per il terzo figlio a 1/4 per il quarto figlio e così via.

- l'assenza dell'altro genitore comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra
A parità di punteggio prevarrà chi ha il figlio di età inferiore.
A parità di motivazione e requisiti prevarrà, nell'ordine, l'anzianità di servizio e l'età anagrafica del dipendente.
- 3 punti, per motivi di studio riconducibili a corsi di cui all'art.10 della Legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL)
- 1 punto, per motivi personali

Il criterio di attribuzione dei vari punteggi è a titolo sperimentale e, su richiesta di una delle due Parti, potrà essere rivisto annualmente.

In caso di non accoglimento della domanda l'Azienda potrà concedere una adeguata distribuzione dell'orario di lavoro al fine di sopperire alle necessità personali/familiari.

Le Parti, con riferimento alla disciplina fissata dall'allegato E del vigente CCNL, convengono che il personale a part-time appartenente alle tre Aree Professionali possa esercitare annualmente, con le medesime modalità previste dalla procedura relativa alla Banca delle Ore, una opzione volontaria per il recupero delle ore prestate in aggiunta al normale orario di lavoro (supplementare), in luogo della corrispondente retribuzione. Analoga possibilità di recuperi si prevede per il personale part-time della categoria dei Quadri Direttivi.

Art. 5 - Formazione

Le Parti concordano in una visione unitaria, globale e permanente della formazione volta ad ottimizzare tutte le risorse disponibili in Allitude, nell'ambito di una gestione programmata delle stesse.

Le iniziative in materia e, in particolare, il progetto formativo aziendale, redatto annualmente da Allitude in attuazione dei corsi e schemi nazionali, cui fa riferimento l'art. 63 del vigente CCNL, sarà oggetto non appena possibile, indicativamente entro febbraio e comunque entro aprile di ogni anno, di informativa alle RR.SS.AA.. In tale occasione queste potranno formulare proposte e osservazioni ritenute utili alla realizzazione del medesimo progetto formativo. Saranno inoltre resi noti e presi in considerazione i risultati dell'attività formativa complessivamente svolta da Allitude nell'anno precedente.

Tali iniziative di formazione, pur non avendo carattere selettivo, dovranno essere parte integrante di uno sforzo aziendale teso a reperire all'interno di Allitude gli addetti con capacità tali da coprire adeguatamente i posti in organico che gli odierni mutamenti del settore rendono necessari e indispensabili per restare al passo con una realtà in continuo mutamento.

Allitude si impegna ad organizzare corsi di lingua inglese per i lavoratori che manifestino la volontà di parteciparvi mediante una programmazione all'inizio dell'anno. Detti corsi si terranno al di fuori dell'orario di lavoro (di massima fra le ore 20 e le ore 22) e a titolo non oneroso, senza decorrenza di retribuzione.

L'attività di formazione dovrà di massima svolgersi durante il normale orario di lavoro, salvo quanto disposto dal paragrafo successivo.

Allitude può tenere corsi di formazione, aggiornamento e specializzazione ai dipendenti, al di fuori dell'orario di lavoro nel limite di 15 ore annue. I tempi e le modalità dei corsi (collocabili anche nel giorno di sabato) sono concordati con le RR.SS.AA. o, in assenza, discussi con i Dipendenti. Per i corsi di cui sopra tenuti fuori dell'orario di lavoro compete l'ordinaria retribuzione o, su opzione dei Dipendenti coinvolti, il recupero compensativo in altro periodo con le modalità che saranno concordate con la Direzione.

È fatto salvo il rimborso delle spese effettivamente sostenute per raggiungere la sede ove si tiene il corso di formazione.

~~Si conviene che sarà effettuata una formazione adeguata a chi rientra al lavoro dopo periodi di assenza superiori a 4 mesi.~~

Art. 6 - Distacchi a scopo formativo

Ferma restando la normativa del distacco disciplinata dalla legge e dal CCNL, le Parti riconoscono la legittimità e l'estensibilità, tra Allitude, le Aziende del gruppo Cassa Centrale Banca ed Enti/Società collegate, del distacco temporaneo di Dipendenti presso le citate aziende per sopperire ad esigenze formative e di aggiornamento del personale, sia neo assunto (con periodo di prova superato) che qualificato. Ciò nell'ottica sia di processi di qualificazione che di riqualificazione professionale per perdita di professionalità.

Il distacco può avere la durata massima di sei mesi. Può essere concessa una proroga di ulteriori quattro mesi, qualora il Dipendente manifesti per iscritto il proprio consenso.

Per i suddetti distacchi compete il trattamento di cui al penultimo comma dell'art. 60 del vigente CCNL e, qualora eccezionalmente il Dipendente sia costretto al pernottamento fuori sede, l'indennità giornaliera di cui all'ultimo comma del citato articolo.

Allitude darà comunicazione al Dipendente del progetto formativo e informerà preventivamente le RR.SS.AA. di ciascun distacco programmato illustrandone la finalità formativa.

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 7 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

Salubrità degli ambienti di lavoro

Le Parti convengono che, qualora Allitude intenda porre in essere innovazioni tecnologiche e/o ristrutturazioni ambientali idonee a modificare le condizioni di lavoro, gli incontri con le RR.SS.AA. di cui all'art. 17 del vigente CCNL abbiano luogo in via preventiva, anche al fine di raccogliere eventuali suggerimenti utili alla salvaguardia ed al miglioramento delle condizioni di lavoro in argomento.

Eventuali casi particolari di condizioni di lavoro ritenute inidonee o di attività comportanti carichi di lavoro e stress particolarmente elevati saranno esaminati e discussi in specifici incontri con le RR.SS.AA..

Pausa per addetti ai video terminali o visori

Per la prestazione dei Dipendenti addetti a video terminali (VDT) si fa riferimento alle norme specifiche di legge ed in particolare alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Qualora, a seguito di visita sanitaria del lavoratore, le strutture sanitarie abilitate prescrivano appositi strumenti per il lavoro ai VDT e la prescrizione risulti confermata da eventuale accertamento di Allitude, l'onere per la strumentazione in argomento sarà a carico di Allitude.

Allitude si impegna ad esaminare favorevolmente, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali, eventuali richieste di esonero dall'adibizione a videoterminale da parte di Dipendenti in stato di gravidanza.

Avvicendamento ad altra mansione in presenza di non idoneità o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alla mansione espletata

In caso di non idoneità a determinate mansioni o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alle mansioni espletate, attestata da apposita dichiarazione medica del Dipendente, oltreché da eventuale accertamento da parte di Allitude a norma dell'art. 5 della legge 300/70 oppure a norma dell'art. 10 della legge 68/99, Allitude provvederà all'assegnazione ad altre mansioni equivalenti, ove disponibili, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

Eventuali casi particolari saranno esaminati e discussi in specifici incontri con le RR.SS.AA..

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 8 - Organizzazione aziendale

Nel quadro di una visione dinamica dell'organizzazione aziendale, correlata all'offerta di servizi alle Casse Rurali/B.C.C. in un contesto particolarmente competitivo, Allitude è impegnata a ricercare il migliore impiego dei Dipendenti, in funzione degli anzidetti servizi e della promozione professionale dei Dipendenti, pratica e culturale, soprattutto attraverso la formazione, l'autonoma azione auto-informativa e auto-formativa, nonché anche mediante mobilità interna e sviluppo della collaborazione di gruppo.

Le procedure di lavoro, come le successive variazioni, saranno portate a conoscenza dei Dipendenti interessati in apposite riunioni che si svolgeranno, di norma, durante l'orario di lavoro.

Allitude provvederà inoltre a comunicare ai Dipendenti le circolari interne relative a:

- assunzioni, specificando cognome e nome, inquadramento, decorrenza del rapporto di lavoro, del nuovo Dipendente;

- conferme a tempo indeterminato, avanzamenti, promozioni, assegnazioni di profili professionali (mansioni).

Mentre gli eventuali spostamenti di Dipendenti all'interno della Struttura aziendale saranno comunicati ai Dipendenti mediante messaggio di posta elettronica.

Art. 9 ~~Informativa e confronto con le RSA~~

~~Nella consapevolezza della importanza strategica del progetto industriale per le BCC servite e per tutto il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca e del fondamentale ruolo dei lavoratori nel progetto, Allitude svilupperà relazioni industriali trasparenti, partecipate e finalizzate a soluzioni condivise.~~

~~In questo contesto sarà data preventiva informativa alle RSA relativamente alle modifiche dell'organigramma aziendale e di tutte le decisioni organizzative che impattano sui lavoratori (tra i quali, ad esempio: i carichi di lavoro, le sostituzioni, le deleghe e i poteri di firma, i regolamenti aziendali, la mobilità sul territorio, l'applicazione dell'istituto del Part time, l'utilizzo del personale non a tempo indeterminato, ecc.) al fine di coinvolgere maggiormente i lavoratori nelle scelte aziendali.~~

~~Ai sensi dell'art. 16 del CCNL, su richiesta delle RSA, Allitude comunicherà:~~

- ~~a) le assunzioni, all'uopo, specificando nome e inquadramento (categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali, classe) dei nuovi dipendenti ed i servizi cui sono assegnati;~~
- ~~b) le variazioni di assegnazione del personale da servizio od ufficio ed i cambiamenti di mansioni definitivi;~~
- ~~c) le promozioni ed i passaggi a classi superiori, i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto, con cadenza trimestrale;~~
- ~~d) l'ammontare complessivo dei premi una tantum, il numero dei beneficiari e la suddivisione per area e ufficio;~~
- ~~e) l'organigramma completo e aggiornato;~~
- ~~f) i dati su mobilità territoriale e trasferimenti.~~

Art. 10 - Profili professionali e correlati Inquadramenti

Le parti nel richiamare e ribadire gli impegni previsti dall'accordo di fusione e in particolare agli impegni di cui ai punti 5.1, 5.2 e 5.3, attiveranno fin da subito un tavolo di confronto sulla riorganizzazione del perimetro aziendale, anche con riguardo all'adeguamento della normativa contrattuale in tema di profili professionali e correlati inquadramenti e al rafforzamento delle iniziative formative adeguate al nuovo contesto.

Art. 11 - Rotazione del personale

Il Dipendente ha facoltà di chiedere, dopo tre anni di adibizione ad una medesima mansione lavoro, di essere impiegato in altro equivalente mansione.

Allitude che condivide l'opportunità di rotazione del personale, dichiara la propria disponibilità ad accogliere dette richieste, compatibilmente con le esigenze aziendali e tenuto conto delle attitudini e della preparazione professionale del personale richiedente. In caso di diniego, il lavoratore potrà chiederne le ragioni.

Art. 12 – Avvicendamenti e trasferimenti

~~Ogni spostamento in via continuativa del dipendente va comunicato all'interessato per iscritto.~~

Il lavoratore può esprimere le ragioni soggettive dell'eventuale non gradimento della nuova destinazione o mansione, mediante comunicazione scritta da conservare nel fascicolo personale.

~~L'azienda si impegna a valutare con particolare attenzione la richiesta da parte del lavoratore di assegnazione a diversa sede di lavoro.~~

~~Le Parti concordano che, con riferimento al processo di integrazione delle società ed alle correlate contingenti esigenze di omogeneizzazione del personale, sino al 30/06/2022 il trasferimento da una sede all'altra di Allitude potrà avvenire esclusivamente previo consenso di ciascun dipendente interessato. Al rientro della gravidanza, nel caso in cui la lavoratrice ne faccia richiesta, Allitude concorderà, compatibilmente con le necessità organizzative e la mansione svolta, la sede di lavoro più idonea, fino al 2° anno di età del bambino.~~

Art. 13 - Orario di lavoro

L'orario standard per il personale dipendente di Allitude inquadrato nelle tre aree professionali è fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali e si esplica giornalmente dal lunedì al venerdì, dalle ore 08.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.30 alle ore 17.00. Per il personale viene definita una fascia di flessibilità giornaliera che consente l'ingresso mattutino dalle 8.00 alle 8.30 e l'uscita pomeridiana dalle 17.00 alle 17.30, con pausa pranzo di almeno 1/2 ora dalle 13 alle 14.30. Eventuali ritardi oltre la flessibilità vengono recuperati a minuti.

Servizio di Reperibilità

L'Azienda conferma che il servizio di reperibilità richiesto ai Dipendenti rientra nella disciplina prevista dall'art. 124 del C.C.N.L. per i Quadri, gli Impiegati e gli Ausiliari delle C.R.A./B.C.C.

L'indennizzo per il servizio di reperibilità di cui al secondo paragrafo, primo alinea, dell'articolo citato, viene individuato per ciascun giorno di reperibilità prestato nella misura ragguagliata alle 24 ore; tuttavia, in considerazione della particolare complessità e qualificazione del servizio richiesto ad un'azienda come la nostra, il quale postula professionalità superiori a quelle previste in riferimento allo standard dei servizi di reperibilità nelle Casse Rurali, viene garantita al personale un'indennità integrativa dell'indennizzo previsto dal citato articolo del C.C.N.L., determinata nella misura di Euro 54,00 lorde per ogni giorno di reperibilità prestato, secondo le precedenti intese verbali. Tale indennità integrativa ha le stesse caratteristiche giuridico-normative dell'indennizzo previsto dall'art. 124 del C.C.N.L. e ne segue in tutto e per tutto le sorti.

Resta inteso che troverà piena applicazione l'ultimo comma del citato art. 124 del C.C.N.L., specie per quanto concerne gli opportuni criteri di rotazione, o "turnazione" come vengono più precisamente definiti dal C.C.N.L.

Inoltre, in caso di intervento e dunque di prestazione di attività lavorativa a tutti gli effetti, verrà riconosciuto il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento stesso, decorrente dal momento della chiamata fino al momento del rientro del personale interessato presso la propria abitazione, oppure fino alla fine dell'attività in caso di interventi effettuati da remoto; il compenso minimo sarà comunque ragguagliato ad un'ora straordinaria lavorata.

Si conferma infine che l'eventuale intervento di personale ulteriore dell'Area, volontariamente resosi disponibile e richiesto d'intervenire con carattere di urgenza e di emergenza, sarà retribuito con l'intero e medesimo trattamento economico previsto per il personale in reperibilità e come sopra definito.

PERMESSI

Art. 14 - Aspettativa e congedi per malattia del figlio e per l'inserimento al nido o alla scuola materna

Alla Dipendente madre e/o al Dipendente padre, che ne faccia richiesta, vanno concessi periodi di aspettativa non retribuita, per un anno prorogabile per ulteriori periodi, fino al compimento del terzo anno di età del/la figlio/a. Dette richieste vanno presentate con un preavviso minimo di tre mesi.

In estensione a quanto previsto dall'art. 47 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", si concorda che la Dipendente o il Dipendente hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del figlio di età inferiore ai 12 anni, dietro presentazione di idonea certificazione medica.

Detti periodi di assenza non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico.

Per l'accompagnamento del figlio nel periodo di inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna saranno concessi 15 giorni di specifici permessi, di cui solo 1 giorno di essi è retribuito, fruibili anche ad ore. La richiesta dei permessi non retribuiti verrà effettuata con almeno 30 giorni di preavviso.

Art. 15 - Permessi ai lavoratori

In riferimento all'art. 54 del C.C.N.L. si conviene di concedere permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- 2 giorni lavorativi per la nascita di figli oltre le previsioni legge tempo per tempo vigenti;
- 3 giorni lavorativi in caso di decesso di genitore, coniuge, figli, fratelli e sorelle e parenti entro il secondo grado da usufruire entro 10 giorni dall'evento;
- 1 giorno lavorativo in caso di morte dei parenti fino al 3° grado ed affini fino al 2° grado da usufruire entro 10 giorni dall'evento.

Sono inoltre da considerare retribuiti, per il tempo necessario, i permessi richiesti per visite mediche e/o visite e prestazioni specialistiche ed esami di laboratorio e clinici specialistici, cui il Dipendente debba sottoporsi, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria. Analogo permesso viene concesso per l'effettuazione di prestazioni specialistiche conseguenti ad interventi chirurgici o infortuni subiti.

Saranno attinti dalla Banca delle Ore i permessi per effettuare:

- cicli di cura per la parte eventualmente eccedente le 20 ore;
- visite mediche e/o visite e prestazioni specialistiche, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria, per la parte eventualmente eccedente le 4 ore.

Il limite di cui sopra è da riferirsi ad ogni singola visita medica o intervento, ovvero ad ogni singolo ciclo di cure.

Art. 16 - Assenze di un giorno per malattia

Il Dipendente non è tenuto a far pervenire la certificazione medica relativa ad un solo giorno di assenza per malattia. Per quest'ultima tipologia, al rientro in azienda il lavoratore dovrà provvedere ad inserire, nella procedura di rilevazione presenze, la relativa richiesta di permesso per "Malattia un giorno".

Detta autocertificazione può essere utilizzata anche per uscite anticipate rispetto all'orario di lavoro in caso di indisposizione intervenuta dopo l'inizio dell'attività lavorativa.

TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 17 - Premio di Risultato

~~Il premio di risultato da erogare nel corso dell'anno 2021 sul bilancio 2020 di Allitude degli anni successivi, fino alla definizione di una nuova disciplina di carattere nazionale o di gruppo, è calcolato adottando i criteri di calcolo in essere presso la società incorporante Phoenix SpA. Esso spetterà per intero a ciascun lavoratore proveniente dalle società incorporate durante l'anno 2020.~~

~~Il premio di risultato degli esercizi successivi verrà definito in coerenza con quanto previsto dalla contrattazione nazionale e di Gruppo.~~

Art. 18 - Indennità sostitutiva del servizio di mensa. Opzioni alternative per versamento aggiuntivo al Fondo Pensione o buono pasto elettronico

~~L'indennità sostitutiva del servizio mensa sarà pari ad Euro 6,40 giornalieri lordi per dipendente.~~

~~Tale indennità viene corrisposta al personale a tempo pieno per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione di almeno 5 ore giornaliere.~~

~~Al personale part time l'indennità compete, per i giorni di effettiva presenza, in misura proporzionale alla prestazione oraria convenuta.~~

~~L'indennità sostitutiva di mensa non concorre alla determinazione di alcun istituto retributivo contrattuale o legale e non viene considerata ai fini della contribuzione al fondo di previdenza complementare negoziale. A parità di costo aziendale (Euro 8,00) in alternativa alla suddetta indennità sostitutiva di mensa i singoli dipendenti possono optare:~~

- ~~a) per il versamento mensile da parte dell'azienda del corrispondente importo sulla posizione individuale al Fondo Pensione per il personale dipendente delle Casse Rurali Trentine;~~
- ~~b) per l'erogazione del buono pasto erogato mediante card elettronica legato alla presenza effettiva al lavoro ed all'effettivo consumo. Il valore giornaliero del buono pasto è di Euro 8,00 (otto/00).~~

~~L'opzione sarà esercitata annualmente entro il mese di novembre di ciascun anno con decorrenza effettiva della variazione dal 1° gennaio dell'anno successivo. Ovvero in ogni caso di mutamento della situazione personale del lavoratore interessato, con decorrenza il primo giorno del mese successivo.~~

~~Hanno diritto alla fruizione del buono pasto elettronico i dipendenti a tempo pieno, i turnisti ed i dipendenti part time, i quali effettuino una prestazione lavorativa di almeno 5 ore giornaliere.~~

~~Per il personale in missione l'indennità sostitutiva di mensa o il buono pasto vengono assorbiti dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.~~

~~I benefici di cui al presente articolo si intendono spettanti, secondo le medesime regole, anche al personale che fruisca di permessi sindacali.~~

Art. 19 - Indennità per asilo nido

Allitude riconosce a ciascun figlio fiscalmente a carico del Dipendente e a fronte della presentazione di idonea documentazione, una provvidenza fissata in complessivi euro 200,00 per ciascun anno di iscrizione all'asilo nido o, in alternativa, al sostitutivo servizio di Tagesmutter, da riconoscere ex post nel mese di agosto con riferimento al periodo settembre/luglio precedente, in proporzione ai mesi di iscrizione. La provvidenza cessa con il cessare della iscrizione e va erogata in alternativa al godimento del beneficio da parte dell'altro genitore.

Art. 20 – Trattamento di fine rapporto

In considerazione della procedura di fusione, Allitude liquiderà la posizione di trattamento di fine rapporto maturato e accantonato presso l'azienda al 30 giugno 2021 al personale che ne faccia specifica richiesta al di là delle limitazioni sulla percentuale dei dipendenti ed i requisiti nonché sulle motivazioni previste dall'apposita disciplina dettata dal C.C.N.L. di categoria. Tale richiesta dovrà essere formulata al Consiglio di Amministrazione entro il 31 dicembre 2021; successivamente a tale data rientreranno in vigore le norme previste nei contratti di settore.

Art. 21 - Premio di fedeltà

Le Parti convengono di estendere al personale appartenente alle tre Aree professionali e ai primi due livelli dei Quadri Direttivi la previsione di cui all'art. 102 del vigente CCNL. Le competenze mensili da prendere in considerazione per il personale destinatario della previsione di cui all'art. 102 del vigente CCNL sono tutte quelle previste dal citato art. 102 del vigente CCNL.

Esclusivamente per il personale proveniente dalla società S.B.A. al quale – alla data di sottoscrizione del presente accordo – manca meno di tre (3) anni per la maturazione del premio di fedeltà si prevede, in via transitoria, che il Premio di Fedeltà sarà riconosciuto nella misura del 150%

di una mensilità calcolata sulla base delle seguenti voci retributive: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, ex premio di rendimento.

Con riferimento ai lavoratori passati alle dipendenze di Allitude ai sensi del 2112 c.c., la data dalla quale decorre la maturazione del premio di fedeltà coincide con la data di applicazione alle persone stesse del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo

casce rurali ed artigiane. Convenzionalmente, le parti ritengono quale momento di decorrenza della maturazione del premio di fedeltà dei lavoratori di ex IBT il 1° gennaio 2003.

Art. 22 - Uso di autovettura privata

Con riferimento all'art. 60 del vigente CCNL, si conviene che, qualora il Dipendente, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazioni a corsi di formazione, incorra in un incidente senza che ricorra l'ipotesi di colpa grave dello Dipendente stesso, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, Allitude provvederà all'integrale rimborso delle spese sostenute per la riparazione. Ciò può avvenire direttamente o anche tramite assicurazione.

Analogo rimborso verrà effettuato in caso di furto, di incendio e/o di danneggiamento dell'autovettura durante la sosta in parcheggio, sempreché Allitude non preferisca, limitatamente all'uso autorizzato del mezzo, provvedere a copertura assicurativa comprendente anche i rischi in argomento.

Il Dipendente dovrà consegnare il conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e la fattura al termine degli stessi. In caso di contestazione, si procederà all'esame in sede sindacale.

Art. 23 - Trattamenti integrativi sanitari e previdenziali

Per tutto il personale assunto a decorrere dall'1/1/2020, la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa previste dal CCNL e dagli accordi integrativi in materia sono garantiti dal Fondo Pensione per il Personale Dipendente delle Casse Rurali del Trentino e dalla Cassa Mutua delle Casse Rurali Trentine in virtù della adesione a detti enti da parte di Phoenix informatica bancaria, società incorporante.

Al Dipendente in servizio avente diritto a un trattamento sanitario e/o previdenziale integrativo, Allitude farà in ogni caso sottoscrivere apposito modulo dal quale risulti in modo esplicito la scelta in materia, sia nel caso di adesione volontaria che nel caso di non adesione a tali trattamenti integrativi.

*** **

Allitude effettuerà a favore del personale assunto dal 1° gennaio 2001 nelle aree professionali - non destinatario dell'assegno "ex premio di rendimento" o di un emolumento ad personam o superminimo avente natura sostitutiva del medesimo un versamento di contribuzione aggiuntiva straordinaria sulla posizione individuale al Fondo Pensione complementare negoziale di riferimento. La contribuzione straordinaria è pari complessivamente ad Euro 4.000,00 (quattromila/00) da porporzionare per i contratti part time in base all'entità dell'effettiva prestazione, così come in caso di aspettative per le quali non decorra alcun trattamento economico.

Al fine di evitare il superamento della quota di deducibilità dei contributi alle forme di previdenza complementare, pari ad euro 5.164,57 annui, la predetta contribuzione sarà versata in ratei mensili (pari ad euro 83,34 per 12 mensilità) a decorrere dal mese di gennaio dell'anno in cui si completa il quarto anno di servizio. La maturazione delle predette quote di 1.000,00 euro ciascuna avviene pertanto dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il rateo mensile di cui sopra sarà proporzionato in caso passaggio a prestazione part time. Inoltre esso competerà per intero a fronte di periodi di astensione obbligatoria per maternità, mentre non maturerà per i periodi di aspettativa non retribuita.

La contribuzione aggiuntiva non spetta ai lavoratori assunti direttamente nella categoria dei quadri direttivi mentre spetta ai dipendenti promossi successivamente nella categoria dei Quadri direttivi.

Con riferimento ai lavoratori passati alle dipendenze di Allitude ai sensi del 2112 c.c., la data dalla quale decorre il diritto alla contribuzione straordinaria coincide con la data di trasferimento.

*** **

Allo scopo di contribuire alla copertura delle spese di gestione del Fondo Pensione per il Personale Dipendente delle Casse Rurali del Trentino verrà versato al Fondo medesimo, un contributo pro capite specificamente destinato a detti fini pari ad euro 40,00 annui a carico del datore di lavoro; il lavoratore aderente al Fondo medesimo contribuirà a sua volta con un versamento ai medesimi fini pari ad euro 30,00 annui.

*** **

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 4 della Legge 53/2000, per i periodi di congedo ivi previsti eventualmente richiesti dal lavoratore o dalla lavoratrice, sarà riconosciuta, di pari passo con la maturazione del TFR a titolo figurativo, e versata dal datore di lavoro al Fondo, la contribuzione ordinaria a Fondo Pensione, calcolata sulla base dell'ultima retribuzione mensile intera percepita. Nel rispetto del principio statutario di pariteticità dei versamenti, sarà trattenuta a carico del lavoratore, al suo rientro in servizio, una percentuale pari allo 0,10% della retribuzione per la stessa durata del periodo di congedo.

*** **

~~A decorrere dall'1.1.2012 viene versata per tutti i soci iscritti una contribuzione alla Cassa Mutua provinciale, aggiuntiva a quella disposta dagli accordi nazionali, in forma paritetica e pari alla misura dello 0,10% della retribuzione lorda, rispettivamente a carico del datore di lavoro ed a carico del lavoratore (contribuzione complessiva = 0,20% della retribuzione lorda).~~

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 24 - Benefici portatori di handicap

Ai Dipendenti con figli e/o coniuge a carico portatori di handicap sarà corrisposta la somma di 3.000,00 euro lordi per ciascun familiare portatore di handicap, con erogazione nel mese di giugno. A tal fine, sarà cura del Dipendente far pervenire a Allitude – entro il mese di maggio di ogni anno – apposita richiesta scritta suffragata da certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere, in capo ai figli e/o al coniuge a carico, delle condizioni di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'assegno annuale di cui sopra spetta per dodicesimi.

Compatibilmente con le esigenze di servizio e dietro presentazione di idonea documentazione, Allitude concederà per particolari esigenze connesse alla situazione di handicap grave all'interno del nucleo familiare del Dipendente (figlio o equiparato, coniuge o genitore), permessi non retribuiti – fino ad un massimo di 40 ore annue – in aggiunta ai permessi mensili previsti dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Art. 25 - Mutui agevolati “prima casa” e condizioni sui servizi bancari

Con riferimento ai mutui “prima casa” e, in generale, ai servizi bancari applicati ai dipendenti di Allitude verranno applicate dalla Capogruppo le condizioni tempo per tempo applicate ai loro dipendenti. Dette condizioni e le eventuali modifiche e integrazioni saranno oggetto di specifica informativa preventiva alle RSA.

Art. 26 - Commissione pari opportunità

Le Parti condividono l'obiettivo della piena valorizzazione del personale femminile, anche attraverso l'individuazione di interventi che favoriscano le pari opportunità uomo – donna e l'adozione di misure per conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

A tale proposito indicano la Commissione di Pari opportunità del Credito Cooperativo trentino quale Organismo principale cui fare riferimento per la definizione di interventi di tipo formativo, progettuale, nonché per effettuare studi ed analisi della situazione aziendale e di settore in materia.

Art. 27 - Decorrenza e durata

Le previsioni del presente Contratto, fatte salve le decorrenze specifiche previste per i singoli istituti, avranno validità dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino a tutto il 31.12.2022. In ogni caso, non sarà avviata la trattativa di rinnovo del medesimo prima che sia stato definito il rinnovo del CCNL di categoria.

**CONTRATTO DI II LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE
AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO/CASSE RURALI ED
ARTIGIANE ADERENTI ALLA FEDERAZIONE PIEMONTE, VALLE D'AOSTA E LIGURIA E
DELLA SERVIZI BANCARI ASSOCIATI.**

Cuneo li, 18 dicembre 2013

Tra

- La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria, rappresentata dai sigg. Livio Tomatis, Pierpaolo Stra, Claudio Olivero, Bruno Piccardi e con l'assistenza della Direzione della medesima Federazione sigg. Fulvio Bernabino e Adriano Cesano

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), rappresentata dai sigg.:
Gloria Abba', Bertaina Federico, Roberto Dardanello, Francesco Gioetti, Raffaele Guerra e Alessio Mureddu;
- La Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA – CISL), rappresentata dai sigg.:
Francesco Gazzola e Alberto Giordano;
- La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)
rappresentata dai sigg.:
Daniele Babolin, Marco Del Brocco e Federica Gerbaudo;
- La Uil Credito e Assicurazioni (UILCA) rappresentata dai sigg.:
Giovanni Ventura e Domenico Ravera.

visti gli articoli 8 e 29 del C.C.N.L. 21 dicembre 2012, viene stipulato il seguente contratto integrativo regionale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria e della Servizi Bancari Associati:

Pag. 1 a 15

FABI

FIBA CISL

FISAC/CGIL

UILCA

FEDERPIEMONTE

ART. 1 PREMIO DI RISULTATO

INDICATORE LOCALE

Con riferimento all'art. 48 del C.C.N.L. 21.12.2012 ed in applicazione dell'accordo nazionale del 23.11.2006 in materia di premio di risultato ai fini della determinazione del premio riferito ai bilanci di esercizio degli anni 2012 e 2013, le parti a livello locale hanno determinato l'indicatore composto in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola B.C.C rispetto alla media del biennio precedente. Tale indicatore è composto dalla somma dei seguenti indici e relativi pesi come appresso specificato:

1. Montante/Numero medio dipendenti 45%
2. Margine di intermediazione/Numero medio dipendenti 10%
3. Cost/Income 15%
4. Risultato Lordo di Gestione/Numero medio dipendenti 20%
5. Utile netto ante imposte/Risultato Lordo di Gestione 10%

Viene altresì previsto un correttivo percentuale Banca per Banca che determina l'incidenza della gestione straordinaria in rapporto al RLG, così calcolato:

la differenza tra la voce 100 b) "Utile da cessione attività finanziarie" del Conto Economico del 2012 rispetto alla media del 2011 e del 2010 e della voce "Interessi attivi su titoli disponibili alla vendita" di cui alla voce 10 CE del 2012 rispetto alla media del 2011 e del 2010 al netto della differenza della voce 130 a) "Rettifiche/Riprese di valore nette per deterioramento di crediti" del Conto Economico del 2012 rispetto alla media del 2011 e del 2010.

Tale correttivo percentuale se positivo viene considerato al 40% per il pagamento del premio riferito ai bilanci 2012 e 2013.

Tale correttivo percentuale abbatte direttamente la percentuale di equivalenza regionale di ciascuna Banca.

Per il pagamento del premio riferito ai bilanci 2013 il correttivo viene calcolato utilizzando i valori dei bilanci 2013 rispetto alla media degli anni 2011 e 2010; le parti si incontreranno per valutare la possibilità di erogazione del PDR sotto forma di Welfare aziendale.

Le parti concordano che per il periodo di vigenza contrattuale il PDR medio per dipendente non possa superare il tetto di € 5.000 lorde.

EQUIVALENZE

L'ambito di equivalenza entro il quale oscillano gli indicatori delle B.C.C. associate è rappresentato da:

- limite inferiore = media degli indicatori locali di tutte le B.C.C.;

Pag. 2 a 15

FABI FIBA CISL FISAC/CGIL UILCA

~~— limite superiore — media fra il valore massimo degli indicatori locali ed il limite inferiore.~~

~~Per ciascuna fascia, le aliquote da applicare devono essere determinate come di seguito dettagliato:~~

~~**a) B.C.C in fascia 1**~~

~~L'importo da erogare sarà pari a:~~

~~— 4,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore locale nell'intervallo di equivalenza;~~

~~— 5,15% dell'RLG nel caso in cui si verificano contestualmente le seguenti condizioni:~~

- ~~• — posizionamento dell'indicatore locale superiore all'intervallo di equivalenza;~~
- ~~• — variazione positiva dell'RLG rispetto all'esercizio precedente;~~
- ~~• — decremento delle rettifiche/riprese di valore nette su crediti (voce 130.a) rispetto all'esercizio precedente;~~
- ~~• — incremento dell'utile netto rispetto all'esercizio precedente;~~

~~— 4,65% dell'RLG, in caso di andamento inferiore all'intervallo di equivalenza, riducendo l'aliquota proporzionalmente alla differenza percentuale tra la soglia inferiore dell'ambito di equivalenza e l'ammontare dell'indicatore locale stesso.~~

~~**b) B.C.C in fascia 2**~~

~~L'importo da erogare sarà pari a:~~

~~— 3,65% dell'RLG registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore locale nell'intervallo di equivalenza;~~

~~— 4,15% dell'RLG nel caso di superamento dell'intervallo di equivalenza;~~

~~— 3,65% dell'RLG, in caso di andamento inferiore all'intervallo di equivalenza, riducendo l'aliquota proporzionalmente alla differenza percentuale tra la soglia inferiore dell'ambito di equivalenza e l'ammontare dell'indicatore locale stesso.~~

~~**c) B.C.C in fascia 3**~~

~~L'importo da erogare sarà pari a:~~

~~— 2,65% dell'RLG registrato nell'anno di misurazione, in caso di equivalenza o di superamento dell'equivalenza;~~

~~— 2,65% dell'RLG, in caso di andamento inferiore all'intervallo di equivalenza, riducendo l'aliquota proporzionalmente alla differenza percentuale tra la soglia inferiore dell'ambito di equivalenza e l'ammontare dell'indicatore locale stesso.~~

Pag. 3 a 15

FABI

FIBA CISL

FISAC/CGIL

UILCA

~~d) B.C.C in fascia 4~~

~~L'importo da erogare sarà pari a:~~

~~— 2,15% dell'RLG registrato nell'anno di misurazione, in caso di equivalenza o di superamento dell'equivalenza;~~

~~— 2,15% dell'RLG, in caso di andamento inferiore all'intervallo di equivalenza, riducendo l'aliquota proporzionalmente alla differenza percentuale tra la soglia inferiore dell'ambito di equivalenza e l'ammontare dell'indicatore locale stesso.~~

~~Si conviene, inoltre, per i dipendenti della Federpiemonte e della Servizi Bancari Associati SpA che il premio venga commisurato al premio di risultato medio erogato, con eliminazione dell'importo minimo e di quello massimo registrato.~~

MODALITA' E TEMPISTICHE D'EROGAZIONE

~~L'importo complessivo aziendale del PDR deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica vigente all'anno di maturazione, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun dipendente, 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 ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento.~~

~~Il PDR va corrisposto ai dipendenti in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il PDR compete al personale che abbia superato il periodo di prova.~~

~~Il premio verrà erogato ai cessati per pensionamento che abbiano lavorato nell'anno di riferimento e corrisposto, pro quota, a tal fine considerando mese intero, la frazione superiore a giorni quindici.~~

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

~~Il PDR compete per intero nel caso in cui nell'anno di misurazione si sia verificata assenza con diritto di retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotto nei casi di malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione e rapporto di lavoro a tempo parziale.~~

~~Il premio non verrà erogato ai dipendenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo, ai dipendenti che, all'atto di cessazione del rapporto di lavoro, abbiano percepito un incentivo all'esodo, ai dipendenti dimissionari senza immediato diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.~~

~~Il premio verrà erogato anche al personale non in servizio nel mese di erogazione che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema. In tal caso, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati,~~

Pag. 4 a 15

FABI

FIBA CISL

FISAC/CGIL

UILCA

considerando come mese intero, l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.
~~Parimenti sarà riconosciuto il premio a coloro che, in forza alla data di erogazione del premio, abbiano prestato attività lavorativa nel periodo di misurazione con contratto a termine, inserimento o apprendistato.~~
~~Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio o se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.~~
~~Per i lavoratori delle BCC/CRA sottoposte a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex BCC/CRA partecipanti alla fusione.~~
~~Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.~~
~~Le somme erogate in applicazione del presente accordo a titolo di "Premio di risultato" costituiscono retribuzione di produttività ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 2 del DPCM 22/01/2013 e, pertanto, sono assoggettabili al regime fiscale agevolato ivi previsto.~~

ART.2 PREMIO DI ANZIANITA'

Al raggiungimento dei 25 anni di servizio prestato presso le aziende del movimento, va erogato per i dipendenti assunti prima del 31/12/2000, una tantum, un premio di anzianità nella misura del 150% di una mensilità calcolata sulla base delle seguenti voci retributive: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, ex premio di rendimento.
 Per i dipendenti assunti post 31/12/2000 tale importo è del 200% di una mensilità calcolata sulla base delle seguenti voci retributive: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto.
 La liquidazione va fatta entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. Tale premio assorbe eventuali provvidenze già corrisposte allo stesso titolo.
 Resta chiarito che la presente previsione sostituisce quanto disposto all'art. 102 del C.C.N.L. 21/12/2012.

ART.3 TICKET PASTO

~~L'indennità di contributo pasto viene mantenuto ad euro 109,00 lordi mensili.~~
~~In alternativa a tale indennità, l'importo del buono pasto viene aumentato ad euro 8,00 sempre con decorrenza 1° gennaio 2014 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio con rientro dopo la pausa pranzo.~~
~~Il ticket pasto va altresì riconosciuto per:~~

- ~~● ————— ciascuna giornata di part time verticale, anche nel caso di articolazione mista per le giornate prestate con rientro pomeridiano;~~
- ~~● ————— ciascuna giornata in cui si usufruisce di permessi previsti dalla legge 104/92;~~
- ~~● ————— ciascuna giornata in cui si usufruisce dei permessi per allattamento;~~
- ~~● ————— ciascuna giornata di permesso sindacale.~~

~~Ai lavoratori in part time orizzontale verrà riconosciuto esclusivamente un ticket pasto nella misura di euro 4,40.~~

~~Ciascun lavoratore del settore ha, indipendentemente dalla BCC per la quale lavora, il diritto di optare per l'erogazione del ticket (in forma cartacea o elettronica) o dell'importo in busta paga almeno una volta l'anno entro il mese di marzo. Troveranno comunque accoglimento le richieste di passaggio dall'una all'altra modalità motivate da lunghi periodi di malattia (minimo tre mesi). In caso di comunicazione di maternità l'Azienda provvede a sostituire il ticket con l'importo lordo in busta automaticamente dal primo mese di assenza della lavoratrice.~~

~~Viene data possibilità a ciascun lavoratore di percepire l'eccedenza tassata del ticket sotto forma di erogazione in busta paga o nel Fondo Pensione.~~

ART.4

PROVVIDENZE PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Con decorrenza 1° gennaio 2014 e fino al rinnovo del presente contratto, in sostituzione del contributo annuale di cui all'art. 88 del vigente C.C.N.L., viene erogata annualmente al lavoratore la somma di euro 3.000,00 lorde per ciascun familiare portatore di handicap.

Tale somma verrà erogata entro il mese di giugno previa presentazione di adeguata documentazione.

ART.5 FORMAZIONE PER NUOVI ASSUNTI *(idem Art. 63 CCNL)*

Nei corsi di Formazione per nuovi assunti ~~presso la Federazione locale o~~ presso le singole BCC vanno riservate n. 2 ore a dirigenti delle organizzazioni sindacali firmatarie per trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART.6 SICUREZZA NEL LAVORO

Le BCC sono impegnate a consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le R.S.A., ove costituite, o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza o variare quelle in atto. Nel caso in cui le misure di sicurezza da adottare non siano condivise, la soluzione del problema potrà essere rimessa alla Commissione Regionale Sindacale che, per la materia in oggetto, potrà essere convocata, in qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti.

In caso di malattia o di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, le BCC assumeranno l'onere delle visite mediche specialistiche, eventualmente richieste dal lavoratore colpito per quanto non risarcibile dalla copertura sanitaria integrativa collettiva, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In caso di malattia derivante da evento criminoso l'azienda concederà un periodo di comporto distinto, e con esso cumulabile, da quello previsto dall'art. 55 del vigente C.C.N.L. della durata massima di mesi 6 (sei). Su richiesta scritta del lavoratore, l'Azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento.

In caso di rapina la Direzione concorda con il personale coinvolto l'opportunità di non interrompere l'attività della filiale stessa, anche ricorrendo a sostituzioni di personale.

In caso di rapina i lavoratori coinvolti potranno usufruire di 2 giorni di permesso retribuito a

partire dal giorno successivo all'evento criminoso; verranno altresì valutate ulteriori eventuali necessità di assenza dal lavoro (ad esempio, necessità di sostegno psicologico).

In caso di evento criminoso l'Azienda si assumerà l'onere, anche tramite assicurazione, di eventuali risarcimenti per furto/danni di effetti personali dei dipendenti.

Le parti stipulanti il presente contratto, per garantire la sicurezza delle persone, concordano di adottare almeno n. 2 tra le seguenti misure in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro: Sistemi di controllo all'ingresso della succursale:

- bussola;
- metal detector;
- rilevatore biometrico;
- vigilanza.

Dispositivi di ausilio per le Forze dell'ordine:

- videoregistrazioni;
- allarme;
- rilevatore biometrico.

Dispositivi per disincentivare il compimento dell'atto criminoso:

- mezzo forte temporizzato per cassieri;
- macchiatore di banconote;
- bancone blindato.

Le iniziative sopra elencate saranno pubblicizzate con esposizione di apposite vetrofanie recanti l'indicazione dei sistemi di sicurezza applicati.

L'attività di caricamento e scaricamento dei dispositivi automatici di distribuzione delle banconote effettuata in ATM remoti e il servizio di trasporto valori sono da affidare, di norma, a ditte specializzate.

Inoltre, si raccomanda che all'interno delle Filiali con un solo dipendente non vi sia adibita una donna in gravidanza e che venga valutata nell'ambito della Commissione Interna per la Sicurezza l'idonea misura preventiva di sicurezza

ART.7

CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

Durante il periodo di gravidanza e di allattamento, le lavoratrici non saranno adibite a videoterminale (adibizione di cui all'art. 51 del D. Lgs. 626/1994 s.m.i.), salvo che non siano adottate tecnologie a cristalli liquidi.

Inoltre, fermo restando le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti, alle lavoratrici che rientrano in Azienda dopo la maternità, la Banca valuterà con l'interessata la Sede di lavoro ritenuta più idonea per favorire la dipendente fino al compimento del secondo anno di età del bambino e fornirà adeguato aggiornamento professionale.

ART.8 PERMESSI RETRIBUITI

I permessi retribuiti di cui al 3° comma dell'art. 54 del C.C.N.L. 21.12.2012 vanno concessi nelle seguenti misure:

- a) per nascita di figli: 2 giorni entro 10 giorni dal verificarsi dell'evento;
- b) per decesso di parenti o affini fino al secondo grado incluso, nonché di conviventi risultanti tali da certificazione: 3 giorni entro 10 giorni dal verificarsi dell'evento;
- c) in caso di visite specialistiche del dipendente: il tempo strettamente necessario;
- d) in caso di ricovero, ovvero di intervento a parenti o affini fino al secondo grado incluso, nonché a conviventi risultanti tali da certificazione anagrafica: 1 giorno di permesso retribuito per il giorno del ricovero; 1 giorno di permesso retribuito per il giorno dell'intervento oppure 2 giorni di permesso retribuito per il giorno dell'intervento nel caso in cui l'intervento risulti essere di particolare gravità, intendendosi per tali i grandi interventi di cui alla tabella allegata al vigente Regolamento Sanitario della Cassa Mutua Nazionale, 1 ulteriore giorno di permesso retribuito oltre il 30esimo giorno di degenza;
- e) fino a 30 ore annuali per terapie ripetitive per malattie oncologiche, cardiologiche e dialisi;
- f) fino a 7,30 ore annuali per l'inserimento di figli alla scuola materna, elementare, asilo nido, strutture similari (es. Baby parking);
- g) per convocazione su richiesta di Organi Giudiziari in procedimenti collegati all'attività lavorativa: per il tempo strettamente necessario.
- Per i permessi di cui ai punti c), d), e), f) e g), dovrà essere prodotta idonea certificazione e/o documentazione.
- I lavoratori beneficiari delle previsioni della legge n. 104/1992 potranno richiedere eccezionalmente ulteriori permessi fino ad un massimo di 50 ore annue di cui almeno il 20% retribuite.

ART.9 USO DI AUTOVETTURA PRIVATA

Qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipare a corsi ed incorra in un incidente, furto e/o incendio o danneggiamento anche durante la sosta, senza che sia a lui imputabile dolo o colpa grave, da cui derivino danni a detta autovettura non coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione (senza applicazione di franchigia). Il dipendente dovrà presentare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

ART.10 INDENNITA' DI RISCHIO

In caso di svolgimento di mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio mensile va corrisposta come segue:

- per mansioni di cui sopra svolte da 1 a 5 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 1/3;
- per mansioni di cui sopra svolte da 6 a 10 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 2/3;
- per mansioni di cui sopra svolte oltre i 10 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 3/3.

ART.11 INDENNITA' ANNUALI

In conformità ai principi di solidarietà e mutualismo cui si ispira il movimento del Credito Cooperativo e ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 69 del vigente C.C.N.L., al fine di concorrere al sostegno della famiglia, va erogata per ciascun figlio (o equiparato) fiscalmente a carico del dipendente, che frequenti asilo nido o strutture analoghe, scuola materna e/o scuola elementare e/o scuola media inferiore, l'indennità annuale di euro 100 lordi.

Resta inteso che la provvidenza di cui sopra è da riconoscere a fronte di idonea certificazione attestante la frequenza e/o l'iscrizione da presentarsi entro la fine del mese di settembre per l'erogazione che avverrà entro fine anno.

I premi previsti per i lavoratori studenti che conseguano un titolo di studio (art.68 CCNL) vengono elevati a:

- 300 euro per il diploma;
- 500 euro per la laurea triennale;
- 1.000 euro per la laurea magistrale.

ART.12 TURNI DELLE FERIE

Ai fini dell'art. 52 del CCNL 21.12.2012, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per turni di ferie, entro il mese di marzo di ciascun anno.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni, comunicandoli al personale, entro il successivo mese di aprile, salva tuttavia la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, di cui allo stesso art. 52.

ART.13 BANCA DELLE ORE

Con specifico riferimento alle previsioni di cui all'art. 127 del vigente C.C.N.L., le parti convengono di adottare quanto segue:

- il recupero delle prestazioni aggiuntive (ex straordinario) e dell'eventuale riduzione d'orario (23 ore annuali) può essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora;
- esclusivamente per i contratti a termine di durata inferiore all'anno, è possibile, al termine del rapporto, monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il dipendente, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue stesse caratteristiche, non sia riuscito a recuperare interamente;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le eventuali ore rivenienti dalla riduzione d'orario (23 ore annuali) maturate e non recuperate sono da liquidare ed il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria ordinaria; invece, sempre in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le ore di prestazioni aggiuntive effettuate e non recuperate sono sempre da liquidare ma il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria

con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario;

- in banca delle ore confluiscono esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto ad un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata del 25%. Per prestazioni che prevedano una maggiorazione superiore al 25%, si darà seguito alla liquidazione di quanto spettante così come previsto dal C.C.N.L. 21.12.2012, senza accantonamento in banca delle ore;
- le Aziende provvederanno ad informare mensilmente i lavoratori, con gli strumenti ritenuti più utili, circa la propria situazione relativa al quantitativo di ore complessive confluite in banca delle ore e circa i termini di scadenza per il recupero delle stesse;
- le Aziende provvederanno, trascorsi 24 mesi dalla maturazione, a rendere noto con qualsiasi mezzo, anche informatico, al lavoratore la situazione delle ore residue e a concordare con il lavoratore la fruizione delle ore residue.

ART.14

PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI

~~Entro il 30.06.2014 le parti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione dell'accordo nazionale sui Profili Professionali del 29.07.2009.~~

ART.15

FABBISOGNI QUALITATIVI E QUANTITATIVI DI PERSONALE

Nei casi di innovazioni tecnologiche e di ristrutturazioni aziendali che comportino riduzioni di personale oppure sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti in altre unità produttive di gruppi di lavoratori, a seguito dell'espletamento delle procedure di cui all'art. 22 del vigente C.C.N.L., le parti si incontreranno per esame delle problematiche emergenti.

ART.16 ROTAZIONI DEL PERSONALE

Le Aziende, di norma, provvederanno ad erogare adeguata formazione ai lavoratori destinati per la prima volta a nuova mansione.

Le Aziende provvederanno inoltre ad erogare adeguata formazione ai lavoratori, indipendentemente dalle mansioni svolte, alla ripresa dell'attività lavorativa dopo un periodo di assenza non inferiore a sei mesi continuativi.

ART.17

PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI

Le Aziende sono impegnate a porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es. quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà.

Le parti si danno atto che il riconoscimento dell'apposita erogazione di cui al comma 3 dell'art. 98 C.C.N.L. 21.12.2012 avverrà, di massima, alla data prevista per l'erogazione del Premio di risultato, adottando specifica voce.

ART.18 VICE PREPOSTO

Al vice preposto - da intendersi non solo quale sostituto del preposto durante le assenze ovvero quale occasionale coadiutore ma quale partecipe quotidiano della direzione della succursale, mediante ripartizione dei compiti, salva sempre la soprintendenza su tutto del preposto -, laddove esistente, presso le succursali nelle quali, ai sensi del C.C.N.L. 21.12.2012 (art. 95, ultimo comma), al preposto debba essere riconosciuto l'inquadramento minimo di quadro direttivo, compete un assegno di funzione, da corrispondere per 12 mensilità, di euro 90,00.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, l'indennità cessa di essere corrisposta.

L'assegno di funzione di cui sopra non viene corrisposto nel caso in cui il vice preposto sia inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e per i periodi di sostituzione del preposto di durata superiore al giorno. In tali casi sono da riconoscere le differenze retributive previste contrattualmente per svolgimento di mansioni superiori.

ART.19 PART TIME

Il limite previsto dall'art. 2, Allegato E al CCNL 21.12.2012 viene portato ad 1 unità ogni 20, con arrotondamento all'unità superiore per eventuali frazioni superiori al 50% della medesima quota. Il limite dovrà essere considerato come minimo e omnicomprensivo di tutte le particolarità (motivi di salute, personali o di familiari).

Le Aziende privilegeranno l'accoglimento delle domande di trasformazione per:

- condizioni di salute del lavoratore;
- assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- necessità di accudire a figli fino all'età di 8 anni;
- assistenza al coniuge /convivente, a figli/affidati, a genitori gravemente ammalati.

Resta inoltre inteso che, salvo diversa richiesta del lavoratore, le trasformazioni di contratti di lavoro a tempo pieno in contratti di lavoro a tempo parziale sono da accogliere a tempo determinato, con durata minima di mesi 12.

Eventuali rifiuti dovranno essere motivati al dipendente.

ART.20 VOLONTARIATO

Ai soli appartenenti ad Associazioni di volontariato legalmente riconosciute — Organizzazioni, quindi, iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché Croce Rossa e Vigili del Fuoco— e che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alla legge citata, sono da concedere, in caso di dichiarate calamità naturali e su richiesta degli interessati, 5 giorni di permesso retribuito ed ulteriori 15 giorni di permesso non retribuito in caso di ulteriore necessità. In occasione di corsi di riqualificazione professionale indetti dalle Associazioni, è da concedere una settimana di permesso non retribuito per la partecipazione agli stessi.

ART.21

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E/O ORGANIZZATIVE, RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

In caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che le BCC volessero introdurre, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive, verranno preventivamente fornite alle R.S.A. o, in loro mancanza, alle Organizzazioni sindacali locali adeguate informazioni.

L'argomento, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo in sede regionale con verbalizzazione delle conclusioni, quali esse siano, prima del passaggio delle decisioni aziendali a fasi operative.

ART.22 RAPPORTI CON LE OO.SS.

~~Le singole BCC, per il tramite della Federazione regionale, sono tenute a comunicare annualmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto:~~

~~• entro il mese di febbraio, per ogni BCC, le ore di formazione (aziendali e regionali) effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;~~

~~• entro il mese di marzo, con suddivisione per azienda e tra personale maschile e femminile, gli elenchi riepilogativi dei nuovi lavoratori con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i rapporti di lavoro cessati, i contratti di inserimento, i contratti di somministrazione di lavoro;~~

~~• entro il mese di marzo, gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per aree professionali e livelli, con indicazione del numero dei lavoratori cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali) e distinti tra vecchi e nuovi assunti alla data del 31.12.2000.~~

~~Annualmente le singole BCC, per il tramite della Federazione regionale, provvederanno a comunicare:~~

~~• a richiesta delle OO.SS., copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei lavoratori ai sensi degli artt. 43 e 71 del CCNL 21.12.2012;~~

~~• l'andamento delle assunzioni o trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare;~~

~~• il numero dei lavoratori presenti in azienda in base alle previsioni della legge n. 68/99 o delle precedenti norme, la quota di riserva spettante ed eventuali convenzioni in essere con la Provincia.~~

~~Con cadenza semestrale:~~

~~• i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto ed il numero dei lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore possibilmente disaggregati.~~

~~Con cadenza annuale verranno inoltre forniti i dati relativi all'ammontare complessivo ed al numero dei beneficiari relativamente alle erogazioni nei confronti dei quadri direttivi previste al comma 3 dell'art. 98 del vigente C.C.N.L.~~

Pag. 12 a 15

FABI

FIBA CISL

FISAC/CGIL

UILCA

ART.23 SISTEMA INCENTIVANTE

Qualora l'Azienda dia corso ad un sistema di incentivazione del personale, questo dovrà rispondere a criteri di oggettività e trasparenza così come disposto dall'art. 50 del vigente C.C.N.L.

ART.24 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Le Aziende valuteranno con particolare attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato.

Per i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato:

- per i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante le Aziende dovranno comunicare almeno 60 giorni prima della scadenza del contratto stesso l'intenzione di non confermarlo a tempo indeterminato;
 - per i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata uguale o superiore ai 18 mesi le Aziende dovranno comunicare almeno 45 giorni prima della scadenza del contratto stesso l'intenzione di non confermarlo a tempo indeterminato, salvo in caso di oggettiva impossibilità;
 - per i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata inferiore ai 18 mesi le Aziende dovranno comunicare almeno 15 giorni prima della scadenza del contratto stesso l'intenzione di non confermarlo a tempo indeterminato, salvo in caso di oggettiva impossibilità;
- il percorso formativo del lavoratore apprendista dovrà essere riportato nel libretto formativo personale che l'Azienda dovrà consegnare annualmente all'interessato;
- le Aziende provvederanno annualmente a comunicare per iscritto le proprie valutazioni in ordine all'andamento del rapporto, richiamando l'attenzione su eventuali carenze dell'attività di apprendimento (solo per l'apprendistato).

ART.25 ORARIO

Compatibilmente con le esigenze di servizio, i lavoratori assegnati ad unità funzionali che non comportano contatto con il pubblico possono richiedere lo spostamento, in via non occasionale, del proprio orario di entrata fino a 30 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita con possibilità di rinegoziazione annuale.

L'azienda prenderà in considerazione tali richieste motivando eventuali rifiuti.

Il lavoratore appartenente alla categoria delle aree professionali certifica personalmente la sua presenza in azienda mediante timbratura in entrata e in uscita.

Il lavoratore che per dimenticanza o altre ragioni non avesse effettuato personalmente la propria timbratura potrà effettuarla in un secondo tempo, sottoponendola a specifica autorizzazione del suo diretto responsabile, indicandone i motivi.

ART.26 TRASFERIMENTI

~~Le Aziende sono impegnate ad adottare la massima sensibilità nel disporre trasferimenti e/o distacchi eventualmente comportanti rilevanti soggettivi mutamenti rispetto alla situazione precedente.~~

~~A tal proposito, nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, le Aziende sono tenute ad evitare l'assegnazione di questi a unità operative particolarmente lontane dal rispettivo luogo di dimora.~~

~~In ogni caso di trasferimento disposto dall'Azienda, il lavoratore, dopo 3 anni di permanenza nell'ambito della medesima unità, su sua esplicita richiesta sarà avvicendato e assegnato ad altra unità maggiormente compatibile con le sue esigenze logistico/organizzative.~~

~~Nel caso di trasferimento disposto dall'azienda a partire dalla firma del presente contratto, che comporti una distanza dalla residenza e/o domicilio del lavoratore superiore ai 100 Km a/r, al lavoratore verrà riconosciuto un importo a titolo di una tantum, e per una sola volta per il periodo lavorativo svolto presso l'azienda, pari ad euro 1000 lordi. L'importo verrà corrisposto dopo 6 mesi dal trasferimento.~~

~~Il calcolo dei km. da conteggiare sarà effettuato prendendo a riferimento il percorso come risultante utilizzando il sito Internet Via Michelin (percorso più corto).~~

ART.27

CONDIZIONI RISERVATE AL PERSONALE

Le BCC si impegnano a portare a conoscenza di tutti i dipendenti le condizioni loro riservate, di tempo in tempo, relativamente, ad esempio, al conto corrente, ai tassi per la concessione di mutui prima casa e finanziamenti.

ART.28

SERVIZI BANCARI ASSOCIATI - INQUADRAMENTI

~~Le parti convengono che dovranno incontrarsi entro il 30 aprile 2014 per valutare l'applicazione di eventuali profili professionali non disciplinati.~~

ART.29 RUOLI CHIAVE

Ad integrazione delle previsioni dell'art. 104 del C.C.N.L. 21.12.2012 le parti convengono che all'interno di ognuna area venga identificato un Responsabile/Ruolo chiave nel personale non facente parte della Direzione Generale.

Le aree identificate sono:

- Commerciale/Territoriale
- Crediti
- Finanza
- Sistemi di Pagamento
- Amministrazione.

L'inquadramento minimo previsto è:
per le aziende fino a 180 dipendenti:

- QD3 in Aziende con indennità annua di 2.000 euro (minimo 2 posizioni complessive tra le Aree sopra identificate);

per le aziende oltre i 180 dipendenti e fino a 300 dipendenti:

- QD3 in Aziende con indennità annua di 2.000 euro (minimo 1 posizione complessiva tra le Aree sopra identificate);

- QD4 in Aziende con indennità annua di 3.000 euro (minimo 1 posizione complessiva tra le Aree sopra identificate);

per le aziende oltre i 300 dipendenti:

- QD4 in Aziende con indennità annua di 3.000 euro (minimo 3 posizioni complessive tra le Aree sopra identificate).

ART. 30 ASSICURAZIONI A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE.

~~Oltre quanto previsto dall'art.71 del vigente CCNL le Aziende assicureranno i propri dipendenti anche con polizza infortuni extra professionali.~~

~~Estremi e contenuti di tale polizza, unitamente a quelli previsti dall'art.71 CCNL vanno portati a conoscenza del personale.~~

~~Si specifica inoltre che le coperture previste dall'art.43 del vigente CCNL si intendono riferite a tutto il personale beneficiario del presente contratto.~~

~~Le parti concordano nel richiamare le singole Aziende a porre particolare attenzione al rispetto di quanto previsto nella dichiarazione a verbale e nota a verbale dell'art.42 del C.C.N.L.~~

ART. 31 AUTOMATISMI

A far data dalla firma del presente contratto tutti i dipendenti acquisiranno l'inquadramento di 3° Area 2° Livello al compimento del 28°anno di servizio nel movimento senza interruzione (incluso qualsiasi tipo di contratto a tempo determinato).

ART.32 DECORRENZA, EFFETTI E DURATA

Il presente contratto si applica al personale in servizio alla data della sua stipula ed a quello assunto successivamente.

Esso decorre dalla data di sottoscrizione, ad eccezione di quanto diversamente disposto per specifici istituti, e scade con la data di stipula del prossimo CCNL.

L'efficacia del presente contratto integrativo sarà valida per i nove mesi successivi alla data di stipula del prossimo CCNL.

Addì, 06/06/2008, in Milano, si sono riuniti:

- La Commissione Sindacale composta dal Presidente Giorgio Merigo e dal Dr. Giovanni Combi, assistita dal Direttore della Federazione Lombarda dr. Filippo Spina, dal dr. Domenico Butera e dalla dr.ssa Maria Melidona;

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.), rappresentata dai signori Michele Palmiotti, Piergiuseppe Mazzoldi, Giuseppe Arena, Paolo Biasin, Fabio Borelli, Marco Lorenzi, Mario Castelli, Maurizio Capitani, Vincenzo Casati, Attilio Di Mauro, Mario Nava, Ettore Cassani, Ettore Necchi, Alberto Nuvolari, Paolo Porchera;
- La Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL), rappresentata dai signori Roberto Dario, Andrea Di Noia, Mauro Bettenzoli, Giancarlo Cherubini, Stefano Saliola, Antonio Massimo Severgnini;
- La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito, (FISAC/CGIL), rappresentata dai signori Ivan Lazzaroni, Mauro Tessadrelli, Lorenzo Rapallini, Mauro Crespi, Massimo Arati, Diego Frazzini;
- La UIL Credito e Assicurazioni (UILCA), rappresentata dai signori Giovanni Gianninoto, Flaviano Martini, Fabio Crippa, Giannicola Carassai, Edoardo Lanfredi, Dario Motta, Stefano Galgani, Giulio Corti;
- La DIRCREDITO , rappresentata dai signori Marco Boltri, Fabio Dameno, Cesare Guardamagna, Giuseppina Passanti;

per elaborare, sulla base delle intese conclusive raggiunte, il Testo Unico del Contratto Integrativo di 2° livello per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali della Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e Aziende aderenti alla Federazione Lombarda.

**TESTO UNICO
DEGLI ACCORDI INTEGRATIVI DI SECONDO LIVELLO
PER IL PERSONALE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
ED AZIENDE DEL SISTEMA DELLE BCC LOMBARDE**

**PARTE PRIMA
(Accordi Integrativi)**

Riesaminati gli accordi integrativi di 2° livello del C.C.N.L. di categoria per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali le parti hanno convenuto di armonizzare nel seguente testo unico le disposizioni regionali in vigore.

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

Destinatari del presente Contratto Integrativo di secondo livello sono:

- le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane (di seguito BCC) aderenti alla Federazione Lombarda;
- la Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo (di seguito Federazione Lombarda);
- U.P.F. srl; B.E.D. srl;
- le Aziende controllate da Banche di Credito Cooperativo e/o la Federazione Lombarda..

Chiarimento a verbale

Nel testo del presente contratto integrativo regionale con la dizione Aziende sono indicati tutti gli enti di cui sopra.

ART. 2

DECORRENZE E SCADENZE

Il presente contratto integrativo regionale (di seguito C.I.R.) decorre dalla data di stipulazione dell'accordo del 22.12.2007, salvo quanto stabilito in singole norme, e scade il 31.12.2007.

ART. 3

INFORMAZIONI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le Aziende forniranno alla Federazione Lombarda per la successiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti (di seguito OO.SS.), in aggiunta a quelle previste dall'art. 16 del C.C.N.L. di categoria, le seguenti informazioni e, precisamente:

distinti per singola Azienda:

- i ruoli chiave istituiti;
- i criteri adottati per il riconoscimento dell'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno di cui all'art. 98 del C.C.N.L. di categoria e i relativi importi;
- i programmi di rotazione del personale relativi a percorsi professionali;
- l'adozione di sistemi incentivanti;
- le strutture sanitarie convenzionate per il check up e il numero complessivo dei dipendenti che lo hanno effettuato.

La Federazione Lombarda fornirà, annualmente alle OOSS, in apposita riunione, l'informativa prevista dall'art. 16 del C.C.N.L. di categoria integrata dalle precedenti informazioni,

e su richiesta delle OOSS, per singola Azienda:

- i dati numerici delle contestazioni, delle sanzioni disciplinari comminate e dei licenziamenti effettuati, con suddivisione per tipologia.

Le Aziende e la Federazione Lombarda forniranno, laddove possibile, le informazioni su supporti informatici.

Nota a Verbale

COSTITUZIONE DI NUOVE SOCIETÀ

In caso di costituzione di società da parte di una o più B.C.C./Aziende e/o da parte della Federazione Lombarda, dell'iniziativa saranno informate le OO.SS..

ART. 4

PREMIO DI RISULTATO

~~Come previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. di categoria del 21 dicembre 2007 ed in applicazione della disciplina del PDR di cui all'accordo 23.11.2006 viene istituito il Premio di Risultato (di seguito PDR).~~

~~Relativamente al Premio di Risultato per l'esercizio 2006 da erogare nel 2007 e, per l'esercizio 2007 da erogare nel 2008, il tetto del montante dei Premi viene fissato al 2,85% del Risultato Lordo di Gestione.~~

~~Il PDR di Federazione Lombarda e di UPF sarà pari all'importo derivante dal montante premi diviso il numero totale dei dipendenti delle BCC Lombarde, maggiorato del 20% e parametrato sull'inquadramento 3A3L.~~

~~Qualora nell'applicazione delle equivalenze, come di seguito definite, il valore della somma dei montanti delle BCC dovesse superare la percentuale su indicata (2.85%) si procederà ad una diminuzione percentuale uniforme su tutti i montanti delle BCC eroganti.~~

~~Il PDR verrà erogato secondo i criteri e nei casi di seguito concordati.~~

~~L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica vigente nell'anno di maturazione, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun dipendente, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.~~

~~Gli importi del PDR da erogare sono quelli che si riferiscono ai bilanci d'esercizio degli anni 2006 e 2007.~~

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

~~Il PDR va corrisposto ai dipendenti in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il PDR compete al personale che abbia superato il periodo di prova.~~

~~Il premio verrà erogato ai cessati per pensionamento che abbiano lavorato nell'anno di riferimento e corrisposto pro quota, a tal fine considerando mese intero, la frazione superiore a giorni 15.~~

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

~~Il PDR compete per intero nel caso in cui nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotto nei casi di malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi; assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione; rapporto di lavoro a tempo parziale.~~

~~Il premio non verrà erogato ai dipendenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo, ai dipendenti che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, abbiano percepito un incentivo all'esodo, ai dipendenti dimissionari senza immediato diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.~~

~~Il premio verrà erogato anche al personale non in servizio nel mese di erogazione che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità che risulti, secondo quanto previsto dal comma 3, art. 62 del C.C.N.L. di categoria, da accordo scritto tra le parti (Azienda cedente, cessionaria e dipendente). In tal caso, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.~~

~~Parimenti sarà riconosciuto il premio a coloro che, in forza alla data di erogazione del premio, abbiano prestato attività lavorativa nel periodo di misurazione con contratto a termine, inserimento e apprendistato.~~

~~Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio e se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.~~

~~Per i lavoratori delle BCC/CRA sottoposte a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex BCC/CRA partecipanti alla fusione.~~

~~Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.~~

INDICATORE

~~Le parti definiscono l'indicatore composto che, ai sensi dell'art. 2 del citato accordo 23.11.2006, misura l'andamento annuale di ogni singola BCC/CRA rispetto alla media del biennio precedente.~~

~~L'indicatore composto individuato di comune accordo per tutta la vigenza contrattuale è il seguente:~~

1. sofferenze lorde su impieghi	10 %
2. mezzi propri su raccolta diretta	35 %
3. costi operativi su margine di intermediazione	15 %
4. masse (impieghi + racc. diretta + racc. indiretta) su dipendenti	30 %
5. RLG su dipendenti	10 %

Gli elementi per il calcolo degli indicatori sopra elencati sono quelli riportati nella tabella allegata alla disciplina del Premio di Risultato (All. F al C.C.N.L. di categoria).

Relativamente all'indicatore 4) si specifica che la raccolta indiretta è composta da:

- titoli di terzi a custodia e amministrazione
- fondi Aureo Gestioni e risparmio gestito
- prodotti assicurativi

EQUIVALENZE

Nell'ambito di ciascuna fascia viene fissata una banda di oscillazione al cui interno agisce una curva.

La percentuale di erogazione del Premio è direttamente proporzionale alla variazione percentuale dell'indicatore composto sopra descritto rispetto alla media del biennio precedente.

E' fissata come percentuale massima di erogazione del PDR il 2,85% dell'RLG totale delle BCC lombarde maturato per gli esercizi 2006 e 2007.

L'ambito di equivalenza (la curva) di ciascuna fascia viene così determinato:

1. FASCIA 1

- Nell'intervallo 70 — 90 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 2,1% dell'RLG (base 70), fino ad una percentuale di erogazione pari al 4% dell'RLG (base 90).
- Nell'intervallo 90 — 140 si ha un intervallo continuo all'interno del quale si eroga una percentuale pari al 4% dell'RLG.
- Oltre 140 si eroga una percentuale pari al 4,5% dell'RLG

2. FASCIA 2

- Nell'intervallo 70 — 90 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 1,63% dell'RLG (base 70), fino ad una percentuale di erogazione pari al 3% dell'RLG (base 90).
- Nell'intervallo 90 — 140 si ha un intervallo continuo all'interno del quale si eroga una percentuale pari al 3% dell'RLG.
- Oltre 140 si eroga una percentuale pari al 3,5% dell'RLG

3. FASCIA 3

- Equivalenza a base 100.
- Nell'intervallo 100 — 80 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 1,5% dell'RLG (base 80), fino ad una percentuale di erogazione pari al 2% dell'RLG (base 100).

4. FASCIA 4:

- Nell'intervallo 120 — 100 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 1,25% dell'RLG (base 100), fino ad una percentuale di erogazione pari al 1,5% dell'RLG (base 120).

ART. 5

TICKET PASTO

~~Il ticket pasto va erogato a tutto il personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, per ogni giornata lavorata, con le modalità ed alle condizioni previste dalle vigenti normative.~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2008 il ticket pasto sarà corrisposto al personale a tempo pieno nelle seguenti misure:~~

~~— dall'1.1.2008: € 6,50~~

~~— dall'1.1.2009: € 7,50~~

~~— dall'1.1.2010: € 7,80~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2008 il ticket pasto è corrisposto anche al personale a tempo pieno che abbia prestato attività inferiore alla giornata intera, secondo le misure sopra indicate.~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2008 al personale part time il ticket pasto sarà corrisposto con le seguenti modalità:~~

~~— per prestazione lavorativa fino a 4 ore: € 5,28;~~

~~— per prestazione lavorativa superiore alle 4 ore, nelle stesse misure e con gli stessi criteri del personale a tempo pieno.~~

~~Il ticket pasto non compete:~~

~~— in presenza di mensa aziendale;~~

~~— ai dipendenti in missione fuori sede, anche per partecipazione a corsi di formazione, cui continua ad applicarsi il trattamento previsto dall'art. 60 del C.C.N.L. di categoria.~~

~~L'erogazione avviene mensilmente in base alle presenze giornaliere del mese precedente.~~

~~Quando le normative del FPN e della CMN lo consentiranno, il lavoratore potrà esercitare specifica opzione per destinare a detti istituti tutto o parte dell'importo del ticket pasto.~~

Chiarimento a verbale

~~Il dipendente in permesso sindacale è considerato in servizio anche agli effetti del presente articolo.~~

ART. 6

PREMIO DI FEDELTA'

A decorrere dal 1° gennaio 2008, al raggiungimento dei 25 anni di servizio prestato nel Sistema del Credito Cooperativo, con qualunque tipo di contratto di lavoro, al dipendente va erogato 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. di categoria.

Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo, il suddetto trattamento assorbe quello previsto dall'art. 102 del vigente C.C.N.L. di categoria.

L'erogazione del suddetto premio va effettuata entro il mese seguente a quello di maturazione del diritto.

ART. 7

SISTEMI INCENTIVANTI

I Sistemi Incentivanti adottati dalle Aziende e realizzati sui modelli della Federazione Lombarda, oggetto di esame congiunto da parte delle Parti stipulanti, sono coerenti con quanto previsto dall'art. 50 del vigente C.C.N.L. di categoria.

La Federazione Lombarda informerà le OO.SS. di volta in volta circa i Sistemi eventualmente adottati dalle Aziende e proposti dalla Federazione Lombarda stessa: fornirà, in tale occasione, le informazioni necessarie a valutare la concreta coerenza con le previsioni contrattuali in materia di specifici obiettivi, di criteri e di modalità di erogazione dei premi, nonché circa il numero dei lavoratori premiati e gli importi erogati.

ART. 8

SERVIZIO DI CASSA

Per il personale neo assunto o nel caso di prima adibizione al servizio va disposto l'affiancamento, ai fini di addestramento, per un periodo di non meno di tre settimane.

Le Aziende si renderanno disponibili ad esaminare prioritariamente eventuali richieste di adibizione ad altri incarichi avanzate da personale che abbia superato i 45 anni di età.

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

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 i 9 giorni di adibizione nel mese, l'indennità piena.

La Federazione Lombarda raccomanda alle associate l'adozione di attrezzature idonee alla rilevazione dei falsi ed alla conta delle banconote.

Raccomandazione

La Federazione Lombarda raccomanda alle Associate:

l'adozione presso ogni postazione di cassa di strumentazioni conta-banconote con rivelatore di falsi:0

- l'adozione presso ogni postazione di cassa di strumentazioni conta-banconote con rivelatore di falsi;
- l'adozione di procedure standardizzate per il personale che effettua il versamento e/o il ritiro del contante, tramite società specializzate;
- la dotazione di locali o mezzi forti idonei alla custodia della moneta metallica e l'adozione di procedure idonee a garantirne lo smaltimento secondo le disposizioni vigenti.

ART. 9

INDENNITÀ DI STUDIO

A decorrere dall'anno scolastico 2007/2008 le indennità di studio già previste dall'art. 69 del C.C.N.L. di categoria sono incrementate di € 150,00.

A decorrere dall'anno scolastico 2009/2010 le predette indennità sono incrementate:

del 50% nell'anno del conseguimento del diploma di scuola media superiore o del conseguimento della laurea con votazione non inferiore al 85% del voto massimo raggiungibile;

del 100% nell'anno del conseguimento del diploma di scuola media superiore o del conseguimento della laurea con votazione non inferiore al 95% del voto massimo raggiungibile;

Con riferimento e, a partire dall'anno scolastico 2008/2009, al dipendente va elargita una provvidenza annuale di € 150,00 per ciascun figlio o equiparato, a carico che frequenti asilo nido, scuola materna, scuola elementare. Le indennità sono corrisposte nel mese di ottobre.

A decorrere dall'anno scolastico 2009/2010 la provvidenza per la frequenza all'asilo nido è aumentata del 100%.

ART. 10

TUTELA DELLA MATERNITÀ

A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'indennità corrisposta dall'INPS, ai sensi dell'art. 34 del d. lgs n. 151/2001, per il periodo di congedo parentale (30% della retribuzione), è integrata dall'Azienda fino al 50% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi e fino al compimento del 1° anno di vita del bambino ovvero fino ad 1 anno dall'inserimento dell'adottato nel nucleo familiare.

ART. 11

PROVVIDENZE PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

A decorrere dal 1° gennaio 2008, il contributo previsto dall'articolo 88 del C.C.N.L. di categoria per ciascun familiare fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato del 100%.

ART. 12

FORMAZIONE

~~CONTENUTTE FINALITÀ~~

~~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 convengono che:~~

- ~~— i corsi Federali, previa valutazione congiunta con le OO.SS. effettuata nel corso del mese di febbraio di ogni anno, sono utili all'assolvimento del pacchetto formativo di cui alla lettera a) e lettera b) dell'art. 63 del C.C.N.L. di categoria;~~
- ~~— i corsi di formazione professionale, organizzati e promossi dalla Federazione Lombarda, sono coerenti con le finalità della formazione continua prevista dall'art. 63 del C.C.N.L. di categoria;~~
- ~~nel caso le Aziende effettuino piani formativi in autonomia gli stessi saranno oggetto di valutazione congiunta a livello Regionale prima di essere adottati.~~

CORSI PER LAVORATORI NEO ASSUNTI

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

- obbligatorietà;

- non selettività;
- durata adeguata alle esigenze formative, ma in ogni caso non inferiore a cinque giorni;
- numero dei partecipanti dimensionato agli obiettivi formativi;
- tenuti in modo da consentire la partecipazione di tutti i neo-assunti nel loro primo anno di servizio;
- svolgimento nel normale orario di lavoro.

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

CORSI DI AGGIORNAMENTO

La Federazione Lombarda 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 dei partecipanti dimensionato agli obiettivi di aggiornamento.

CRITERI E MODALITÀ

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

- almeno 3 giornate attraverso l'utilizzo del pacchetto formativo, previsto dalla lett. a) dell' art. 63 del C.C.N.L. di categoria, 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:
 1. l'addestramento, attinente alla sfera del saper fare (ad es. addestramento su procedure informatiche o su applicativi);
 2. l'informazione, intesa come aggiornamento su tematiche specifiche (ad es. antiriciclaggio, privacy, sicurezza sul lavoro);
 3. l'insegnamento, con obiettivi di tipo scolastico (ad es. corsi di lingue);
 4. l'affiancamento, finalizzato all'addestramento specifico sulla mansione effettuato da un tutor aziendale o da un consulente esterno;
 5. 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.

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 sopra descritti contribuirà al completamento del Piano Formativo annuale di 50 ore previsto dall'art. 63 del vigente C.C.N.L. di categoria.

INFORMATIVA SINDACALE

La Federazione Lombarda, nell'ambito dell'incontro di valutazione congiunta, contrattualmente previsto, illustra alle OO.SS., entro il mese di Febbraio, l'offerta formativa che verrà inviata alle Aziende.

Le Aziende inviano entro il mese di Febbraio alla Federazione Lombarda il piano formativo aziendale, con specificazione dei percorsi formativi previsti in relazione al pacchetto formativo obbligatorio di 24 ore ed a quello facoltativo di 26 ore.

Successivamente la Federazione Lombarda comunica alle OO.SS. il piano formativo di sintesi fornito dalle Aziende ed effettuerà la valutazione congiunta per i piani formativi effettuati dalle Aziende in autonomia.

A fine anno la Federazione Lombarda provvede a comunicare alle OO.SS. 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.

Nota a verbale

Le informazioni sui corsi dovranno contenere le seguenti specificazioni:-

- Titolo;
- Obiettivi formativi;

- Destinatari;
- Durata;
- Date e orari di svolgimento.

NOTE AGGIUNTIVE

1. ~~Il calendario ed i programmi dei corsi anzidetti vanno portati a conoscenza dei lavoratori, anche mediante affissione nelle bacheche aziendali. Le richieste di partecipazione e le relative conferme sono inoltrate per iscritto. Ove il dipendente 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 il dipendente va rilasciato l'attestato di partecipazione.~~
2. ~~Le parti stipulanti richiamano l'attenzione delle Aziende sul contenuto delle disposizioni dell'art. 60 del C.C.N.L. di categoria riguardanti il trattamento per missioni riservato ai partecipanti ai corsi, residenziali e non residenziali.~~
3. ~~Per l'attività di formazione dei lavoratori assunti con contratti di apprendistato dispone l'allegato H del vigente C.C.N.L. di categoria.~~
4. ~~La Federazione Lombarda raccomanda alle Aziende la somministrazione di specifici corsi di aggiornamento per i lavoratori di età superiore ai 45 anni.~~

~~A decorrere dall'anno 2011, l'azienda consegnerà, entro il mese di febbraio, al lavoratore che ne fa richiesta il "Prospetto", inerente il pacchetto formativo lett. a) e b) ad esclusione delle componenti dedicate all'addestramento ed affiancamento,~~

~~contenente il rendiconto analitico della formazione svolta nell'anno/biennio precedente con indicazione:~~

- ~~a. dei corsi frequentati~~
- ~~b. della data di effuazione~~
- ~~c. della durata.~~

ART. 13

VALUTAZIONE

La Federazione Lombarda sviluppa e propone alle Aziende i sistemi di valutazione sia attraverso schede individuali, sia attraverso supporti informatizzati. I modelli utilizzati dalla Federazione Lombarda e oggetto di apposito esame congiunto, tengono conto dei criteri previsti dall'art. 65 del vigente C.C.N.L. di categoria, nonché di quanto previsto dal successivo art. 66 del C.C.N.L. di categoria.

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 Federazione Lombarda coerentemente alle linee guida stabilite dal C.C.N.L. di categoria.

La Federazione Lombarda comunicherà di volta in volta alle OO.SS. regionali 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.

La valutazione professionale, effettuata con i modelli di Federazione Lombarda, potrà essere adottata quale elemento dei Sistemi Incentivanti di cui all'art. 50 del C.C.N.L. di categoria.

Nel caso in cui le Aziende adottino sistemi di valutazione diversi da quelli federali, gli stessi saranno oggetto di valutazione congiunta a livello Regionale prima di essere adottati.

NOTA AGGIUNTIVA

L'Azienda, su specifica richiesta del dipendente, consegnerà copia del giudizio di sintesi, inerente la scheda di valutazione, che non si traduca in una mera votazione.

ART. 14

ROTAZIONE DEL PERSONALE

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

Anche al fine di cui sopra, le Aziende promuoveranno, sentiti i lavoratori, programmi triennali di rotazione del personale e li trasmetteranno alla Federazione Lombarda per le riunioni con le OOSS, a norma dell'art. 17 del C.C.N.L. di categoria.

Il dipendente che abbia svolto per tre anni il medesimo lavoro, ove ne faccia richiesta, ha diritto di precedenza per l'avvicendamento in altre mansioni equivalenti o superiori, nel termine di due anni.

Ove l'avvicendamento non sia stato disposto entro tale termine, troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 15 del C.C.N.L. di categoria.

ART. 15

DEFINIZIONI CONTRATTUALI

1. **“Elevata professionalità”**: somma di competenze e di conoscenze acquisite attraverso un adeguato percorso formativo ed un'esperienza professionale consolidata, che consentono al dipendente di affrontare e risolvere situazioni complesse nei rispettivi campi di attività.
2. **“Unità operativa complessa”**: l'unità che interagisce con una molteplicità di soggetti e/o Enti Interni e Esterni; è composta da una pluralità di organico ed è chiamata a svolgere compiti di natura non ripetitiva e diversificata nell'ambito delle proprie competenze.

3. **“Esplica la sua attività con autonomia di decisione in via continuativa”**: il dipendente che, in possesso di elevata professionalità, opera con ampio grado di autonomia nell’ambito delle direttive ricevute.

ART. 16

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 presenza di figure professionali dedicate ad attività informatica si fa rinvio alle previsioni di cui al CIR del 1992 che qui si intendono integralmente richiamate.

NUOVI PROFILI

In aggiunta ai profili professionali previsti dall’art. 109 del C.C.N.L. di categoria sono definiti i seguenti nuovi profili.

3^a AREA

2° LIVELLO

- **CASSIERE COORDINATORE**: lavoratore cui è affidato il coordinamento di almeno 3 casse, compresa eventualmente la propria e/o il caveau centrale. A titolo esemplificativo gestisce, in tale ruolo, i valori in bianco (libretti di risparmio, libretti di assegni, certificati di deposito, ecc...) ed è responsabile della loro corretta gestione; cura la distribuzione ed il ritiro del denaro contante.
- **ADDETTO RETE INTERBANCARIA**: lavoratore, con esperienza almeno biennale nel settore che cura, con adeguato livello di autonomia nell’ambito di direttive ricevute, in via continuativa, il regolamento e la trasmissione dei flussi di Rete Interbancaria relativi ai sistemi di pagamento elettronici.
Al fine di verificare l’avvenuta acquisizione della professionalità richiesta, l’Azienda effettuerà valutazioni circa le competenze e il livello di autonomia raggiunti. Al termine del biennio, il lavoratore, se valutato positivamente dall’Azienda acquisirà l’inquadramento di 3A2L.
In caso di esito negativo della valutazione, l’Azienda proporrà un ulteriore periodo di permanenza non superiore a 12 mesi nel primo livello retributivo o percorsi professionali alternativi.
Per i lavoratori che ricoprono la mansione di cui sopra da oltre 2 anni in via continuativa, l’inquadramento previsto decorre dalla data di stipula del presente C.I.R..

3° LIVELLO

- **SPECIALISTA FIDI**: lavoratore che, dopo aver maturato un’esperienza in via prevalente, per almeno un biennio, nel settore della segreteria fidi, svolge, con adeguato livello di autonomia nell’ambito delle direttive ricevute, in via continuativa, da almeno un anno, l’attività di raccolta e istruttoria delle domande di fido.
Per i lavoratori che ricoprono la mansione di cui sopra da oltre 3 anni in via continuativa, l’inquadramento previsto decorre dalla data di stipula del presente C.I.R..
- **SPECIALISTA UFFICIO TITOLI**: lavoratore che, dopo aver maturato un’esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore finanza, svolge, con adeguato livello di autonomia nell’ambito delle direttive ricevute, in via continuativa, da almeno un anno, attività consulenziale qualificata verso le succursali e/o la clientela.
Al termine del primo biennio il lavoratore, se valutato positivamente dall’Azienda, acquisirà l’inquadramento 3A2L. Al termine del secondo periodo di un anno, se valutato positivamente, acquisirà l’inquadramento 3A3L.
In caso di esito negativo della valutazione, l’Azienda proporrà un ulteriore periodo di permanenza, non superiore a 12 mesi, nel 2° livello retributivo o percorsi professionali alternativi.
- **SPECIALISTA CONTABILITÀ**: lavoratore che, dopo aver maturato un’esperienza in via prevalente per almeno un biennio nell’ambito della funzione contabile, cura, con adeguato livello di autonomia nell’ambito delle direttive ricevute, in via continuativa, la predisposizione delle scritture e risultanze contabili, con compiti di segnalazione agli organi di vigilanza (PUMA).

Per i lavoratori che ricoprono la mansione di cui sopra da oltre 2 anni in via continuativa, l'inquadramento previsto decorre dalla data di stipula del presente C.I.R..

L'Azienda promuoverà, a favore dei lavoratori interessati, la partecipazione a corsi di formazione specialistici.

4 ° LIVELLO

- **COORDINATORE DELLE TESORERIE**: lavoratore che, nell'ambito della funzione Tesoreria Enti, coordina e gestisce in autonomia, in via continuativa e prevalente da almeno 2 anni, i Servizi di Tesoreria degli Enti di cui la Banca è tesoriera.

Per i lavoratori che ricoprono la mansione di cui sopra da oltre 2 anni in via continuativa, l'inquadramento previsto decorre dalla data di stipula del presente C.I.R..

- **SPECIALISTA UFFICIO CONTROLLI INTERNI**

Lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nelle attività di controllo (ispettorato, internal auditing), svolge in autonomia, in via continuativa, da almeno due anni, le funzioni di controllo sull'andamento di tutti i settori aziendali secondo quanto previsto dalla normativa in vigore.

Al termine del primo biennio, il lavoratore, se valutato positivamente dall'Azienda, acquisirà l'inquadramento 3A3L. Al termine del secondo periodo di due anni, se valutato positivamente, acquisirà l'inquadramento 3A4L; in caso di esito negativo della valutazione, l'Azienda proporrà un ulteriore periodo di permanenza, non superiore a 12 mesi, nel 3° livello retributivo o percorsi professionali alternativi.

L'Azienda promuoverà, a favore dei lavoratori interessati, la partecipazione a corsi di formazione specialistici.

Dichiarazione a Verbale

Gli esiti della valutazione di cui al presente articolo saranno dall'Azienda comunicati ai lavoratori interessati.

ART. 17

QUADRI DIRETTIVI

PRESTAZIONE LAVORATIVA

Le Parti sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa - intesa anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i tempi della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'Azienda – e condividono le seguenti modalità operative per l'applicazione di tale principio.

Convengono pertanto:

- sull'utilità di due rilevazioni giornaliere della presenza, laddove possibile, effettuati in entrata e in uscita per facilitare gli adempimenti richiesti dalle normative;
- di porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es. quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà;
- di adottare e rendere noti i criteri per il riconoscimento dell'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno;
- che le aziende adottino e rendano noti, entro il 28 Febbraio di ciascun anno, i criteri per il riconoscimento dell'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo;
- che l'erogazione, laddove sussistano i requisiti previsti dall'art. 98 del C.C.N.L. di categoria, avverrà di massima alla data prevista per l'erogazione del Premio di Risultato;
- che i Quadri Direttivi autocertificheranno le prestazioni aggiuntive effettuate durante l'anno.

In relazione alla previsione di cui al quinto comma dell'art. 98 del C.C.N.L. di categoria, relativa alla partecipazione normale a riunioni al di fuori dell'orario di lavoro osservato nella sede di lavoro, gli importi ivi previsti sono rispettivamente elevati ad euro 1.800,00 per riunioni almeno mensili, ad euro 3.600,00 per riunioni almeno settimanali.

La rilevazione delle riunioni e l'erogazione dell'emolumento, nei tempi sopra previsti, è a cura dell'Azienda.

ART. 18

LIVELLI RETRIBUTIVI - PROFILI PROFESSIONALI

1° LIVELLO

In presenza di figure professionali dedicate ad attività informatica si fa rinvio alle previsioni di cui al CIR del 1992 che qui si intendono integralmente richiamate.

RESPONSABILE GPM presso BCC/CRA che abbiano una struttura separata.

PREPOSTO A SUCCURSALE CON 4 ADDETTI, compreso il preposto, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.

In aggiunta ai profili professionali previsti dall'art. 96 del C.C.N.L. di categoria sono definiti i seguenti nuovi profili nella categoria dei quadri direttivi.

SECURITY MANAGER

Dipendente cui spetta la responsabilità della rilevazione e del controllo del rischio operativo ed in particolare del rischio associato al sistema informativo ed al suo utilizzo e che, in forza di delibera del CdA, è dotato delle professionalità, delle autonomie e dei mezzi necessari per l'espletamento dei compiti, è incaricato in via continuativa di:

- inserire e modificare i profili utente, attribuendo le autorizzazioni sulla base delle formali richieste inviate dai responsabili delle unità organizzative (detta modalità è citata a titolo di esempio);
- gestire il modulo "Sicurezza" di accesso al sistema informativo e la custodia della relativa chiave crittografica.

Inoltre è il soggetto tenuto a:

- monitorare le violazioni di sicurezza e intraprendere azioni correttive per garantire un'adeguata sicurezza;
- collaborare alla revisione e valutazione della politica di sicurezza aziendale e partecipa alla realizzazione dei necessari cambiamenti.

RESPONSABILE DEL PIANO DI CONTINUITÀ OPERATIVA

Dipendente che, in forza di delibera del CdA e dotato delle professionalità, delle autonomie e dei mezzi necessari per l'espletamento dei compiti, è incaricato di curare lo sviluppo, la manutenzione e le verifiche del piano di emergenza. Di regola il piano attribuisce al Responsabile l'autorità di dichiarare lo stato di emergenza e di assumere le conseguenti decisioni.

2° LIVELLO

IL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI CONFORMITÀ ALLE NORME (compliance)

Dipendente che, in forza di delibera del CdA e dotato delle professionalità, delle autonomie e dei mezzi necessari per l'espletamento dei compiti, è incaricato di garantire un efficace presidio del rischio di non conformità alle norme: identifica nel continuo le norme applicabili alla banca, valutandone/misurandone l'impatto su processi e procedure aziendali, proponendo modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio dei rischi di non conformità, predisponendo flussi informativi a tutte le strutture coinvolte, verificando l'efficacia degli adeguamenti organizzativi suggeriti, valutando ex ante la conformità alla regolamentazione applicabile a tutti i progetti innovativi della banca, intervenendo nella prevenzione e gestione dei conflitti di interesse sia tra le diverse attività svolte dalla banca sia con riferimento ai dipendenti e agli esponenti aziendali nonché erogando consulenza e assistenza agli Organi aziendali in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità.

Per le figure di nuova istituzione (Security Manager, Responsabile del piano di continuità operativa, Responsabile della funzione di conformità alle norme) l'inquadramento decorre dal 1° giugno 2008.

ART. 19

PREPOSTO DI SUCCURSALE

A decorrere dal 1° maggio 2008, l'indennità prevista dal C.C.N.L. di categoria per i preposti di succursale è elevata del 50%.

ART. 20

VICE PREPOSTO DI SUCCURSALE

Con accordo del 10.09.2003, nelle succursali con almeno 4 addetti, compreso il preposto, è istituita la figura del vice preposto quale incaricato stabilmente di coordinare e gestire, d'intesa con il preposto, le attività operative di sportello e le risorse tecniche al fine di assicurare, nel rispetto delle procedure interne e della normativa vigente, un efficiente ed efficace servizio, nonché assicurare le attività di relazione con la clientela che accede allo sportello, orientandola ad un migliore utilizzo dei servizi offerti.

Nelle succursali con almeno 3 addetti, compreso il preposto, è istituita la figura del Vice Preposto, come sopra definita. Laddove la suddetta figura non sia ancora presente, dovrà essere istituita entro il 31 luglio 2008.

L'incarico di Vice Preposto dovrà essere formalizzato con apposita lettera di nomina.

L'indennità in vigore dal 1° gennaio 2004 per il Vice Preposto di Succursale con almeno 4 addetti, a decorrere dal 1° maggio 2008, compete nella misura del 60% dell'indennità spettante al Preposto come incrementata dall'art. 19 che precede.

Al Vice Preposto di succursale con 3 addetti compete una indennità pari al 30% dell'indennità di Preposto come incrementata dall'art. 19 che precede, a decorrere dal 1° maggio 2008 per le figure già istituite e con decorrenza dal mese di nomina per le figure di nuova istituzione. Tale indennità sostituisce fino a concorrenza eventuali erogazioni corrisposte dall'Azienda aventi medesima natura e finalità.

In caso di coincidenza della figura professionale di Vice Preposto con quella di cassiere, le indennità di cui sopra sono ridotte del 50%.

Per i periodi di sostituzione del Preposto superiori al giorno, al Vice Preposto/Responsabile si applica il trattamento previsto dal vigente C.C.N.L. di categoria nel caso di assegnazione a mansioni superiori.

ART. 21

PERMESSI

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni contenute nelle leggi vigenti, ulteriori permessi retribuiti vanno, di norma, concessi nei seguenti casi:

- decesso di familiari (entro il 2° grado);
- nascita di figli o adozione, da fruire entro 15 giorni dall'evento;
- visite e/o prestazioni specialistiche del dipendente (comprovate);
- assistenza a familiari per operazioni chirurgiche.

La durata del permesso deve essere comunque adeguata alla natura dell'evento che lo giustifica e terrà conto dei tempi di percorrenza.

All'uopo sono da considerare familiari il coniuge ed i parenti ed affini entro il terzo grado compreso.

Permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 20 giorni complessivamente, vanno concessi per assenze dal lavoro dipendenti da malattia del figlio dal quarto al quinto anno di vita e/o da esigenze di presenza in inserimento in asilo nido e scuola materna dello stesso figlio.

ART. 22

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. di categoria, 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.

Dichiarazione a Verbale

La Federazione Lombarda provvederà a raccomandare l'impiego di almeno 2 lavoratori nelle succursali.

A. PER PREVENZIONE DELLE RAPINE

1) Le Casse 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.

E' fatta salva la possibilità di diverse intese in sede sindacale, sulle misure da adottare e sui tempi di realizzazione, in presenza di contingenze o avvenimenti particolari.

2) Le BCC sono impegnate a comunicare, tramite la Federazione Lombarda, per esame riservato in sede sindacale, in via preventiva, le misure innovative 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 Federazione Lombarda, su richiesta sindacale o d'iniziativa della stessa Federazione Lombarda, 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, laddove è possibile, preferibilmente con imprese specializzate; diversamente, di norma, mediante due persone e con plichi chiusi (le persone di cui trattasi non potranno espletare altri incarichi se non dopo la consegna dei plichi).

B. PER RIMEDIO DELLE CONSEGUENZE

1) Ai lavoratori che hanno subito rapina sarà rimborsata dalla Banca 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 di servizio ovvero oltre i limiti assicurati.

3) I capitali da assicurare, dall'1/02/1992, ora a norma dell'art. 71 del C.C.N.L. di categoria, sono aumentati come segue:

- per rischio di morte	40.283,64 euro
- per rischio di invalidità permanente	57.843,17 euro

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 Banca conserva il posto ed il trattamento economico anche oltre i limiti di tempo stabiliti dal C.C.N.L. di categoria, fino a guarigione oppure a risoluzione del rapporto di lavoro per invalidità permanente riconosciuta ai termini della legge sull'assicurazione obbligatoria.

5) In caso di rapina la Banca di norma, 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.

Dichiarazione a Verbale

Le Aziende provvederanno alla verifica delle misure antincendio.

ART. 23 IGIENE DEL LAVORO

1. La Federazione Lombarda 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. 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.

2. Al dipendente compete un esame medico generale delle proprie condizioni di salute (check up), a fini preventivi, comprensivo di visita oculistica, visita osteomuscolare, visita dell'apparato uditivo, nonché, per il personale femminile pap-test e per il personale maschile con età superiore ad anni 50 l'esame prostatico. Il check up dovrà essere eseguito presso Unità Ospedaliere o Centri Medici convenzionati con onere a carico della Azienda e potrà essere ripetuto dopo due anni. A decorrere da gennaio 2011 le Aziende potranno stabilire una contribuzione aggiuntiva da versare alla Cassa Mutua Nazionale per l'erogazione del check up come sopra definito. I risultati dovranno essere portati a conoscenza soltanto del dipendente interessato e del servizio sanitario nazionale.

3. 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 dipendente, a seguito di accertamento ex art. 5, 2° comma, dalla 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 C.I.R. 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 climatizzazione installati all'interno dei locali chiusi in cui venga prestata in via continuativa attività di lavoro e, laddove necessario, ad adottare gli opportuni interventi.
 Le Aziende forniranno informazioni alle rappresentanze sindacali aziendali sui contratti di appalto per manutenzione degli impianti sopra citati e degli impianti di sicurezza.

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.

A) SEDI DI LAVORO, TRASFERIMENTI, TRASFERTE

Punto 1 - In via generale, 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.

~~**Punto 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 precedenza, a norma dell'art. 61 del C.C.N.L. di categoria.~~

~~Ad eccezione dei quadri direttivi di 3° e 4° livello, il trasferimento del dipendente che abbia già maturato i requisiti di cui al 5° comma dell'art. 61 del vigente C.C.N.L. di categoria può essere disposto senza il consenso del dipendente stesso in un raggio di 30 KM dalla propria residenza ovvero in un raggio di 30 KM dalla sede di lavoro occupata alla data di stipula del presente C.I.R.; per coloro che matureranno in seguito i requisiti, il trasferimento potrà essere disposto per un raggio di 30 KM dalla sede di lavoro occupata al momento della maturazione dei requisiti ovvero per un raggio di 30 KM dalla propria residenza.~~

In caso di trasferimento, da Comune a Comune, è dovuto preavviso, a norma dell'art. 61 del C.C.N.L. di categoria; in mancanza l'azienda riconoscerà al dipendente, per i giorni di mancato preavviso, il trattamento per missione previsto dall'art. 60 del C.C.N.L. di categoria.

~~Nel caso di trasferimento che comporti una distanza dalla propria residenza e/o domicilio superiore ai 100 km a/r, al lavoratore compete un importo a titolo di una tantum pari a 1.000,00 €.~~

~~In caso di trasferimento, da Comune a Comune, è dovuto preavviso, a norma dell'art. 61 del C.C.N.L. di categoria.~~

~~In caso di trasferimento, 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. di categoria.~~

Punto 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. di categoria.

Nel caso che, facendo il dipendente uso di autovettura privata, a norma del sopra citato art. 60 del C.C.N.L. di categoria, 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).

B) AVENTI DIRITTO AD INDENNITÀ DI RISCHIO

Le posizioni di cassiere ed aiuto cassiere, cui compete l'indennità di rischio ai sensi dell'art. 49 del C.C.N.L. di categoria, 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. di categoria.

C) 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.

D) PART-TIME

Il limite attualmente vigente viene portato ad 1 unità ogni 20 dell'organico aziendale.

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. di categoria, con evidenza dei casi di rifiuto del part-time in presenza di capienza ex allegato F del C.C.N.L. di categoria.

E) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In aggiunta ai motivi e nei limiti e nelle misure percentuali previsti dal C.C.N.L. di categoria 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.

In deroga alle vigenti previsioni contrattuali, il lavoratore, il cui T.F.R. maturato al 31/12/2006 risulti essere inferiore ai 5.000,00 euro, potrà chiederne la totale anticipazione, che dovrà essere liquidata entro 3 mesi dalla richiesta.

F) FERIE

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente C.I.R., la mezza giornata di ferie corrisponde al 50% dell'orario di lavoro giornaliero.

G) COMPORTO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 55 del C.C.N.L. di categoria, le Parti raccomandano alle Aziende nell'imminenza della scadenza dei termini di comportamento di renderne edotto il dipendente interessato.

H) ORARIO DI SPORTELLO

A fronte di particolari necessità, evidenziate da singole BCC, in Sede locale (Federazione Lombarda) potranno essere stipulati accordi sindacali per la definizione di orari di apertura di sportello che ricomprendano anche l'intervallo di colazione.

Fermo restando le previsioni di cui agli artt. 122 e 123 del C.C.N.L. di categoria, negli accordi di cui sopra le Aziende garantiranno che durante l'apertura in detti orari siano presenti almeno due addetti e che vengano disposte le sostituzioni di organico nei casi di assenza. La presenza durante tale orario sarà su base volontaria.

Le richieste di accordo sindacale dovranno pervenire alla Federazione Lombarda entro il 31 ottobre. Le parti si incontreranno in tempo utile affinché gli accordi sottoscritti possano essere operativi dal 1° gennaio 2009; detti

accordi avranno una durata massima di 12 mesi e potranno essere rinnovati. Al personale interessato verrà riconosciuta un'indennità pari a € 2,50 per ciascuna giornata prestata in flessibilità.

PARTE III *(Intese programmatiche)*

A - 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.

B - OSSERVATORIO LOCALE

Con riferimento all'attuale assetto dei livelli di interlocuzione sindacale, le parti considerano fondamentale per l'ottimizzazione e l'efficienza delle relazioni, il ruolo dell'osservatorio locale, come previsto dall'articolo 13 vigente C.C.N.L. di categoria, impegnandosi a supportarne incisivamente l'attività anche con riferimento all'applicazione della normativa prevista dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

C - ASSISTENZA SANITARIA

~~€ — PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MUTUALITÀ~~

~~1) — CASSA MUTUA NAZIONALE~~

~~A decorrere dall'1/11/2011 viene istituito un "Contributo Aggiuntivo" pari allo 0,65% calcolato sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR (di cui lo 0,50% a carico dell'Azienda e lo 0,15% a carico del lavoratore) da versare a Cassa Mutua Nazionale per l'erogazione di prestazioni sanitarie aggiuntive a quelle previste dal Regolamento Nazionale, individuate da un'apposita Commissione Tecnica Regionale costituita tra le Parti.~~

~~Le proposte vengono assunte da tale Commissione in modo paritetico, indipendentemente dal numero dei rappresentanti di ciascuna delle due Parti.~~

~~In via transitoria, per l'esercizio 2010, le Aziende verseranno un contributo una tantum di € 140,00 per ciascun dipendente in forza alla data del 1° luglio 2010.~~

~~Dichiarazione a verbale~~

~~Le parti convengono di incontrarsi entro 90 giorni dalla data di stipula del presente accordo per la definizione della composizione della Commissione Regionale.~~

~~2) — FONDO PENSIONE NAZIONALE~~

~~Per gli anni 2010 e 2011 l'azienda verserà, entro il 31 dicembre di ogni anno, al Fondo Nazionale Pensione, a titolo di una tantum, un contributo straordinario annuo di euro 120,00 per ciascun dipendente in fo al 31 dicembre. Per i dipendenti assunti nei due anni in questione o per coloro che siano rimasti assenti senza diritto alla retribuzione, la quota da versare verrà riproporzionata in dodicesimi considerando mese pieno la frazione pari o superiore a 15 giorni.~~

[Nota: vedasi Accordo Regionale.]

D - PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti stipulanti convengono di istituire una Commissione Paritetica per l'analisi e la valutazione congiunta delle materie delle pari opportunità.

La Commissione si riunisce con cadenza almeno annuale con l'obiettivo di programmare azioni positive, ai sensi della legge n. 125 del 1991, e predisporre progetti di intervento per la valorizzazione del lavoro femminile.

E - POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Le Aziende, per tutti i lavoratori con tipologie di contratto diverse da quello a tempo indeterminato, si impegnano a comunicare per iscritto al lavoratore interessato, entro un mese dalla scadenza del contratto, l'eventuale intenzione di prorogare o trasformare il contratto in essere.

F - RESPONSABILI E VICE RESPONSABILI

Le parti convengono di attivare una Commissione diretta a fare una ricognizione per accertare il numero e la tipologia delle funzioni nelle quali risultano assegnati gli incarichi di Responsabile e Vice Responsabile.

G - ATTIVITÀ PREVALENTE

A decorrere dal 1/1/2011, le aziende con organico superiore alle 100 unità, comunicheranno, per iscritto al lavoratore, in caso di variazione, la nuova attività prevalente assegnata, facendo riferimento a tal fine a quanto indicato nelle declaratorie dei diversi livelli retributivi previsti dal CCNL di categoria e dal CIR.

DISPOSIZIONE FINALE

Per tutto quanto qui non previsto, si fa esclusivo riferimento al C.C.N.L. di categoria e alle disposizioni di legge vigenti.

Milano, 06/06/2008 e 08/06/2010

La Commissione Sindacale

FABI

Federazione Lombarda
Banche di Credito Cooperativo

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

DIRCREDITO

ALLEGATO CIR

REGOLAMENTO DEI MUTUI PER LA PRIMA CASA AI DIPENDENTI

ART. 1

~~Ai dipendenti delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane (di seguito BCC), della Federazione Lombarda e delle altre Aziende destinatarie del presente CIR, che abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno due anni possono essere concessi mutui per la prima casa non di lusso, da destinare o destinata a propria abitazione, 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, diggià abitata, divenuta inadeguata alle esigenze 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.~~

~~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

~~Le condizioni previste per i mutui sono le seguenti:~~

~~**importo:** fino ad € 250.000 e fino all'80% del valore convenzionale dell'immobile (determinato da perito di fiducia della BCC; con possibilità di raggiungere l'importo massimo, anzidetto, anche mediante la richiesta di più mutui, tuttavia rientranti nella previsione dell'art. 2.~~

~~**durata:** 20 anni o diversa maggiore durata fino ai 25 anni, comunque nei limiti consentiti dalle norme ordinatrici dell'attività delle BCC.~~

~~**tasso d'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) maggiorato di 0,20 punti con arrotondamento allo 0,05% inferiore.~~

~~**ammortamento:** mediante rate mensili, costanti, posticipate comprensive di capitali ed interessi, da trattenere sulla retribuzione, previa autorizzazione irrevocabile del dipendente; l'onere di ammortamento del mutuo, come sopra, non può superare il 50% della retribuzione netta mensile del mutuatario; qualora essa risulti superiore il richiedente deve dimostrare l'esistenza di altre entrate, sue o dei componenti del 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 BCC, con vincolo a favore della stessa BCC.~~

~~**spese:** le spese di istruttoria e di perizia sono a carico della BCC, 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 BCC dal dipendente 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 dipendente è coniugato.

~~Le domande di mutuo dei dipendenti delle Aziende destinatarie del presente CIR vanno avanzate ai Consigli di Amministrazione delle BCC che operano, o possono operare mediante delega 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 BCC, per la istruttoria della pratica.~~

~~La concessione del mutuo viene comunicata per iscritto all'interessato. Per il resto, vanno adottate prassi e formalità consuete presso la BCC. Nessuna commissione va applicata.~~

~~La casa oggetto del finanziamento deve essere intestata al dipendente, mutuatario, 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 BCC.~~

ART. 6

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

~~Il mutuo può essere, dalla BCC mutuante, senz'altro revocato, od eventualmente confermato alle condizioni applicate alla comune clientela per mutui ipotecari ordinari:~~

- se la casa non viene affatto abitata o viene abitata per meno di 5 anni, dal mutuatario;
- in caso di cessione da parte del mutuario, in qualunque momento della proprietà della casa finanziata.

~~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 mutuario abbandona la casa finanziata senza cederne la proprietà, dopo averla abitata per almeno 5 anni;
- se il rapporto di lavoro, corrente col mutuario, cessa per dimissioni o licenziamento, fuori dal 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° e 2° grado; in ogni altro caso prosegue alle condizioni applicate alla comune clientela per mutui ipotecari ordinari.~~

~~Anche in caso di trasferimento del mutuario nell'ambito del movimento, previo consenso della BCC di provenienza, il mutuo prosegue presso la stessa, con i benefici previsti dal presente regolamento.~~

ART. 7

~~La BCC di nuova costituzione sono chiamate ad adottare il presente regolamento a cinque anni dall'apertura dei rispettivi sportelli.~~

~~Destinatari dei benefici previsti dal presente regolamento sono i dipendenti con rapporto 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.~~

ART. 8

~~La Federazione Lombarda raccomanda alle Associate l'applicazione del presente regolamento previo recepimento mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.~~

~~La Federazione Lombarda si impegna a comunicare alle OO.SS., entro il 31 gennaio 2009, e successivamente su loro richiesta, lo stato di applicazione delle condizioni dell'accordo da parte delle BCC e ad incontrare le Banche che hanno manifestato al riguardo orientamenti non conformi.~~

~~La Federazione Lombarda raccomanda, inoltre, l'applicazione, ai mutui in essere al 22 dicembre 2007, delle condizioni di tasso d'interesse di cui all'art. 3, con decorrenza dalla prima scadenza trimestrale successiva alla data di stipula del presente C.I.R., anche sull'eventuale importo erogato in eccedenza al limite fissato dal previgente regolamento.~~

Milano, 06/06/2008

La Commissione Sindacale _____ FABI

Federazione Lombarda _____ FIBA/CISL
Banche di Credito Cooperativo

_____ FISAC/CGIL

_____ UILCA

_____ DIRCREDITO

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO DELLE CASSE RURALI - B.C.C.
 DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

A VALERE PER IL PERSONALE DESTINATARIO DEL C.C.N.L. DEL 21.12.2007

**PER I QUADRI DIRETTIVI, GLI IMPIEGATI E GLI AUSILIARI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
 CASSE RURALI - B.C.C. ED ARTIGIANE**

STIPULATO IN TRENTO IL 20 DICEMBRE 2011

il 20 dicembre 2011, nella sede della Federazione Trentina della Cooperazione

tra

- la Federazione Trentina della Cooperazione, rappresentata dal Consigliere delegato della Federazione alle relazioni sindacali e Presidente della delegazione sindacale delle Casse Rurali trentine dott. Michele Odorizzi, unitamente alla medesima delegazione nelle persone dei Signori: Baldo Luigi, Presidente della C.R. di Aldeno e Cadine, Bertagnolli Alessandro, Presidente della C.R. Novella e Alta Anaunia, Bona Erman, Presidente della C.R. di Mori Val di Gresta, Fracalossi Giorgio, Presidente della C.R. di Trento nonché Vice Presidente della Federazione Trentina della Cooperazione, Libardi Germano, Presidente della C.R. di Levico, Martinelli Bruno, Presidente della C.R. Giudicarie Valsabbia Paganella, Melchiori Giorgio, Presidente della C.R. d'Anaunia, Misconel Marco, Presidente della C.R. Centrofiemme Cavalese, Orsi Adriano, Presidente della C.R. Alta Vallagarina, assistiti dalla Federazione trentina della Cooperazione, nelle persone dei signori Ruggero Carli, Paolo Pettinella e Paolo Condini,

e

le OO.SS. provinciali:

- FABI, rappresentata dai Segretari provinciali/dirigenti sindacali Gianni Debiasi, Stefano Fontana, Domenico Mazzucchi e Alessio Zanoni;
- FIBA/CISL, rappresentata dai segretari provinciali/dirigenti sindacali Mariano Perotti e Patrizia Amico;
- FISAC/CGIL, rappresentata dai segretari provinciali/dirigenti sindacali Romano Vicentini, Lorena Michelotti, Rosaria Sarpedone, Stefano Guolo e Maurizio Peterlini;
- UILCA, rappresentata dal segretario provinciale Maurizio Mosaner e dai dirigenti sindacali provinciali Maurizio Ceschin e Alessandro Dallabona;

visto il Capitolo III del CCNL del 21.12.2007 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali - B.C.C. ed Artigiane;

si è convenuto di stipulare il

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO
 DELLE CASSE RURALI - B.C.C. DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

a valere per il personale destinatario del C.C.N.L. del 21.12.2007 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali - B.C.C. ed Artigiane della Provincia Autonoma di Trento.

La redazione del testo coordinato è stata completata il 14 ottobre 2013 e sostituisce il Contratto Integrativo Provinciale della Casse Rurali - B.C.C. della Provincia di Trento del 27.07.2007.

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E LA FORMAZIONE

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego nelle aziende di credito cooperativo.

Art. 1 Contratti a termine

A decorrere dal 1° gennaio 2012, considerate le esigenze formative, le Casse Rurali potranno inquadrare il personale assunto a termine per la prima volta nel settore nella seconda Area professionale, 2° livello retributivo, per i primi 4 mesi.

Con riferimento ai contenuti della dichiarazione delle parti introduttiva alle previsioni di cui al capitolo IV “Politiche attive per l’occupazione – Assunzioni” del vigente CCNL, a favore del lavoratore che abbia prestato attività lavorativa presso la stessa Cassa Rurale con contratto a termine e/o di inserimento lavorativo per un periodo minimo, anche frazionato, di complessivi 24 mesi, la Cassa Rurale medesima riconosce un diritto di priorità nelle assunzioni per qualifiche equivalenti.

Tale priorità vale per 4 anni interi consecutivi di calendario, a decorrere dal termine dell’ultimo periodo lavorato.

La presente norma ha decorrenza dal 1° gennaio 2007.

Ai sensi dell’art. 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368/2001 e con riguardo alle possibilità inerenti alla contrattazione collettiva di prossimità, la limitazione al cumulo complessivo di periodi con contratto a termine con lo stesso datore di lavoro (36 mesi), oltre i quali il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato, non trova applicazione per le attività –prevalentemente di sportello- delle Casse Rurali trentine aventi carattere di intensificazione ricorrente, cioè che insistono in determinati e reiterati periodi dell’anno, in quanto legate alla particolare vocazione turistica del territorio di competenza.

Il personale assunto per le predette fattispecie di intensificazione ricorrente dell’attività, dopo il secondo contratto a termine con il medesimo datore di lavoro gode, fino a dodici mesi successivi, di diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine.

Art. 2 lavoratori assunti con contratto di somministrazione.

Il limite aziendale -in percentuale sull’organico a tempo indeterminato- disposto per i contratti di somministrazione e per i contratti di inserimento dall’art. 31 del vigente CCNL, è convertito in limite soltanto per i contratti di somministrazione, pari al 15% dell’organico a tempo indeterminato con la possibilità, comunque, di stipulare fino a 6 contratti di somministrazione.

Art. 3 Rilancio del contratto di apprendistato professionalizzante

Le parti, preso atto del nuovo testo unico dell’Apprendistato, approvato dal Governo il 28 luglio 2011, ritengono utile tentare un rilancio dell’istituto dell’apprendistato nel settore, tenuto conto delle peculiarità del mercato del lavoro locale (sia sul versante della domanda che su quello dell’offerta) e delle caratteristiche del lavoro nelle Casse Rurali trentine.

A tale scopo le Parti stesse concordano di avallare progetti di apprendistato professionalizzante che singole Aziende e lavoratori (sia in possesso di diploma, che di laurea specialistica) possano stipulare con le seguenti:

- durata fino a due anni (24 mesi), con riproporzionamento della quantità di formazione prevista dagli accordi nazionali sul triennio;
- inquadramento per 12 mesi nella seconda Area, 2° livello;
- formazione pianificata in Azienda o, in alternativa, avvalendosi del supporto della società di formazione della Cooperazione trentina “Formazione Lavoro”. Le parti si faranno parte attiva per promuovere attraverso la predetta società un sistema di certificazione delle competenze acquisite attraverso il percorso formativo in apprendistato.

Dichiarazione a verbale delle Parti in merito agli articoli 1, 2 e 3

Le Parti si impegnano a ritrovarsi in caso di modificazione e/o novità derivanti dalla normativa o regolamentazione sia nazionale che provinciale in ordine alle predette tipologie di contratti di lavoro.

Per quanto compatibile con i contenuti della presente normativa, Le Parti confermano la validità della disciplina del CCNL di riferimento e la validità dell'accordo 27 luglio 2007 – allegato C del presente contratto.

Art. 4 Part-time

Le parti si danno atto che l'istituto del part-time rappresenta una positiva forma di flessibilità della prestazione lavorativa, offrendo altresì una importante occasione di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro delle persone.

A fronte di richieste avanzate per motivate esigenze tra cui quelle, aventi priorità, previste dal 2° comma dell'art. 2 dell'allegato "E" al C.C.N.L. (Disciplina del lavoro a tempo parziale - assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all'art. 10, legge 300/1970), le Casse Rurali - B.C.C., all'interno dell'aliquota percentuale fissata dall'art. 1 del citato allegato, sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part time a tempo determinato nel limite di 1 unità per ogni 20 dell'organico in servizio, con arrotondamento commerciale.

Le Casse Rurali – BCC valuteranno con particolare favore, anche se ciò dovesse comportare il superamento del limite quantitativo di cui sopra, le domande presentate da dipendenti per il fine di accudire i figli fino a tre anni di età. Il contratto part-time, concesso con tale motivazione, coprirà tutto il periodo fino all'inserimento del figlio alla scuola materna.

Ai fini del computo di cui al secondo comma, non si considerano i contratti part time a tempo indeterminato ed i contratti part-time concessi per previsioni di legge al personale affetto da particolari patologie (ad esempio malattia oncologica). Si conviene inoltre che, a richiesta del lavoratore che si trovi in condizioni di difficoltà non reversibile (handicap grave dei figli, familiari conviventi, invalidità del lavoratore stesso con percentuale non inferiore al 60%) sia riconosciuto il part-time in connessione con il perdurare del motivo che ha originato la richiesta.

Oltre agli specifici casi individuati sopra, le parti convengono che il principale criterio per la concessione dei part-time sia la rotazione. Pertanto, anche allo scopo di consentire l'avvicendamento nel beneficio, i contratti a tempo parziale derivanti dalla trasformazione di contratti a tempo pieno vanno stipulati, in via generale, a tempo determinato.

I rinnovi di detti contratti avranno in via generale cadenza annuale, ed in ogni caso non inferiore a 6 mesi, salvo richiesta di durata più breve avanzata dal lavoratore.

Le parti, con riferimento alla disciplina fissata dall'allegato E del CCNL, convengono che il personale a part-time appartenente alle Aree Professionali possa esercitare annualmente, con le medesime modalità previste dalla procedura relativa alla Banca delle Ore, un'opzione volontaria per il recupero delle ore prestate in aggiunta al normale orario di lavoro, in luogo della corrispondente retribuzione. Analoga possibilità di recupero, con opzione annua, si prevede per il personale part time della categoria dei Quadri direttivi.

Art. 5 Formazione

La Formazione assume importanza e valore primari nelle strategie aziendali nel movimento di Credito Cooperativo e nelle relative normazioni contrattuali.

Presso ciascuna Azienda il progetto formativo, redatto annualmente, sarà oggetto, non appena possibile, e in linea di massima entro gennaio di ciascun anno, di informativa alle Rappresentanze Sindacali aziendali o in assenza di queste al personale. In tale occasione le RR.SS.AA. o, rispettivamente, il personale potranno formulare proposte ed osservazioni ritenute utili alla realizzazione del medesimo progetto formativo.

Nel corso della stessa procedura saranno inoltre resi noti e presi in considerazione i risultati della attività formativa complessivamente svolta dall'Azienda nell'anno precedente.

Le parti riconoscono l'utilità della previsione degli ultimi tre commi dell'art. 63 del vigente CCNL, in ordine alla possibilità di attuare progetti aziendali pluriennali di formazione.

Tali progetti potranno essere avanzati dalle CRA/BCC in via generale, in base ad un'analisi dei differenti fabbisogni formativi correlati alle varie professionalità, e potranno prevedere modalità specifiche e quantitativi temporali individuali diversi per i vari anni sui quali si estendono.

I medesimi progetti, in particolare, potranno eventualmente derogare ai quantitativi individuali annui di cui al secondo comma, lett. b) dell'art. 63 del CCNL, nel quadro di una programmazione pluriennale della formazione e di una razionalizzazione della sua erogazione in relazione ai fabbisogni individuati.

I progetti in materia saranno preventivamente illustrati e discussi a livello aziendale per la ricerca di soluzioni condivise con le R.S.A., fatta salva la procedura in sede locale di cui al citato articolo del CCNL.

L'applicazione della presente norma sarà oggetto di attenta valutazione nell'ambito dell'incontro annuale di cui al comma 8 dell'art. 63 del vigente CCNL.

Art. 6 Distacchi a scopo formativo

Le parti riconoscono la legittimità e l'estensibilità, tra le aziende del gruppo Casse Rurali - B.C.C. trentine ed Enti collegati, del distacco temporaneo di lavoratori da una azienda all'altra per sopperire ad esigenze formative, e di aggiornamento del personale, sia neoassunto che qualificato. Ciò nell'ottica sia di processi di qualificazione, che di riqualificazione professionale per perdita di professionalità.

Il distacco può avere la durata massima di sei mesi. Può essere concessa una proroga di ulteriori quattro mesi qualora il lavoratore manifesti per iscritto il proprio consenso.

Per i suddetti distacchi compete il trattamento di cui al penultimo comma dell'art 60 del CCNL e, qualora eccezionalmente il dipendente sia costretto al pernottamento fuori sede, l'indennità giornaliera di cui all'ultimo comma del citato articolo.

Le singole Casse Rurali - B.C.C. o Enti collegati daranno comunicazione al lavoratore del progetto formativo e informeranno preventivamente le OO.SS. firmatarie di ciascun distacco programmato.

Art. 7 Rotazioni del personale

I programmi di rotazione del personale previsti dagli artt. 116 e 117 del CCNL, sentiti i lavoratori, saranno formulati in modo da prevedere, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative dell'azienda, la possibilità di favorire un opportuno avvicendamento anche nelle mansioni di cassiere e/o cassiere terminalista e del personale addetto ai servizi E.D.P.

In caso di impossibilità di accoglimento delle richieste di avvicendamento, la Cassa Rurale - B.C.C. fornirà al richiedente le relative motivazioni entro 30 giorni.

Insorgendo controversia in ordine alla prospettata difficoltà di accogliere domande di rotazione, si farà riferimento alla procedura di cui all'ultimo comma dell'art. 117 del CCNL.

Art. 8 Informativa alle organizzazioni sindacali

~~Ai sensi dell'art. 16 del CCNL la Federazione Trentina della Cooperazione comunica quadrimestralmente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo l'elenco dei nuovi assunti presso ogni singola Cassa Rurale - B.C.C./BCC.~~

PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI

Le parti condividono la valutazione che un'adeguata possibilità di valorizzazione contrattuale dei profili professionali dei lavoratori rappresenta un elemento essenziale, sul quale possono poggiare e trovare conferma l'intento e le attività tese a rafforzare il senso di appartenenza, l'attiva e propositiva partecipazione dei lavoratori ai destini aziendali e la reciproca collaborazione.

Nel perseguire tale valorizzazione delle professionalità espresse dai lavoratori destinatari del presente CIP, le parti si danno atto altresì che le previsioni contrattuali complessivamente in essere, specie di fonte nazionale, relative alla riconducibilità di profili professionali presenti nel settore a specifici inquadramenti, presentano disomogeneità ed esigenze di aggiornamento, dovute per lo più ad una inadeguata rappresentazione dell'organizzazione aziendale delle Casse Rurali BCC trentine.

Pertanto, è auspicata una positiva e complessiva soluzione, nell'ambito del rinnovo del CCNL di settore, delle necessità di aggiornamento e adeguatezza della disciplina in materia di profili professionali ed inquadramenti, avendo specifico riguardo alla realtà delle Casse Rurali trentine. Esse condividono

l'opportunità di ritrovarsi in tempi successivi alla definizione del rinnovo del CCNL -e in ogni caso entro il 31.12.2012- per un'analisi congiunta degli esiti in materia e, eventualmente, per ricercare soluzioni contrattuali complessivamente idonee, nell'ottica della salvaguardia delle finalità sopra specificate, nello spirito di realismo e obiettività che contraddistingue le loro relazioni sindacali locali.

In detta sede le Parti firmatarie dichiarano la propria disponibilità ad esaminare una rimodulazione economica pro futuro dell'indennità di rischio. Sempre in tale sede potranno formare oggetto di discussione orientamenti in materia di prestazione lavorativa dei Quadri direttivi.

Art. 9 Profili professionali

La presente disposizione riassume e ricomprensive i contenuti della contrattazione integrativa provinciale di cui all'accordo del 15 luglio 2004 e al verbale di armonizzazione del 15 dicembre 2009, nonché i contenuti dell'accordo nazionale del 29 luglio 2009.

PARTE PRIMA - Profili professionali esemplificativi da ricomprendere nel secondo e nel terzo livello retributivo della Terza Area Professionale.

1. Assistente commerciale/alla clientela

Espleta, in via continuativa e prevalente, eventualmente anche in associazione a compiti operativi di cassa (comunque fungibili con quelli in argomento), attività di assistenza e di consulenza alla clientela sui prodotti e servizi aziendali di pertinenza della propria attività, orientando le scelte del cliente e predisponendo le operazioni necessarie al perfezionamento dei vari rapporti.

Fornisce assistenza e consulenza alla clientela con riguardo, in via promiscua o disgiunta, all'attività creditizia e/o finanziaria e/o ad altri servizi specialistici della banca, nei limiti delle specifiche direttive della Cassa Rurale.

2. Referente del sistema informatico/EDP

E' figura di riferimento operativo per il corretto utilizzo del sistema informatico aziendale. In particolare gestisce i rapporti con l'azienda fornitrice del sistema informatico, provvede al controllo delle configurazioni dei vari P.C., fornisce assistenza e consulenza al personale per le implementazioni delle diverse procedure e per le problematiche dell'hardware.

3. Cassiere coordinatore

In aggiunta alle mansioni proprie di cassiere, coordina – in succursali con almeno tre casse ordinariamente operative - l'attività degli altri operatori, curando la migliore esecuzione delle attività di sportello e retro-sportello e/o si occupa della gestione della liquidità contante aziendale e dei valori assimilati.

4. Collaboratore del Responsabile di unità organizzativa

A seguito di specifica nomina aziendale, coadiuva in via continuativa il Responsabile di ufficio, servizio o altra unità organizzativa diversamente denominata nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al medesimo, oppure cura con autonomia, esperienza e capacità il raggiungimento di taluni specifici obiettivi.

5. Addetto alla consulenza presso l'ufficio titoli/finanza

Lavoratore che presta attività di assistenza e consulenza in materia di strumenti finanziari e di investimenti in strumenti finanziari, assicurando la corretta e piena applicazione della normativa in materia, sia nella fase informativa, che nella successiva eventuale fase di perfezionamento di raccolta ordini e di negoziazione.

6. Addetto all'ufficio fidi/crediti

Lavoratore che provvede alla raccolta ed all'istruttoria delle richieste di fido, ivi compresa l'acquisizione della documentazione di pertinenza, verifica la documentazione del cliente; a conclusione dell'istruttoria, redige un rapporto e provvede alla presentazione della pratica alla funzione gerarchicamente competente. Segue l'acquisizione delle garanzie, cura la calendarizzazione di tutte le scadenze e la relativa comunicazione alla funzione gerarchicamente competente.

Inquadramento dei profili professionali di cui ai precedenti punti da 1 a 6

Il personale che rivesta i profili professionali di cui ai precedenti punti dall' 1 al 6 trova inquadramento minimo nel 2° Livello della 3^ Area Professionale.

L'espletamento dei compiti e delle funzioni assegnate con elevata autonomia e professionalità proprie dell'Area di riferimento, verificabili nella qualità del rapporto con la clientela, nonché con adeguata esperienza e capacità di risolvere problematiche complesse, verificabili nel concorso a supportare i livelli superiori e nei rapporti con gli altri uffici e servizi, dà titolo al superiore inquadramento nel 3° livello della medesima Area.

Tali ultime caratteristiche nell'espletamento delle singole funzioni e mansioni, che danno titolo all'inquadramento al 3° livello – 3^ area prof., saranno idoneamente valutate da parte aziendale e saranno verificate con la procedura di cui al successivo punto del presente Accordo “Procedura contrattuale di verifica”. Dette caratteristiche (in via normale) sono riconosciute entro un periodo individuato fra il compimento dei due e dei quattro anni di copertura del profilo professionale, tenuto anche conto delle caratterizzazioni proprie e specifiche dei medesimi profili.

7. Coadiutore del Preposto di succursale

A seguito di specifica nomina aziendale, che ne stabilisca eventualmente anche limiti di operatività e deleghe, è incaricato di coadiuvare stabilmente il Preposto responsabile della succursale nell'espletamento dei compiti e nel raggiungimento degli obiettivi a questi assegnati.

Inquadramento

Al Coadiutore del Preposto compete inquadramento minimo al 2° livello della 3^ Area Professionale.

Se tale figura è anche incaricata stabilmente di sostituire, con deleghe di operatività, il Preposto in tutti i casi di assenza, compete inquadramento minimo al terzo livello retributivo.

Nelle Filiali con un numero di addetti superiore a quattro - Preposto compreso - l'Azienda valuterà - nell'ambito della procedura di cui al successivo paragrafo “Procedura contrattuale di verifica”- l'opportunità di riconoscere alla figura del Coadiutore del Preposto - anche in qualità di sostituto stabile del medesimo - inquadramento superiore rispetto ai minimi sopra individuati.

8. Amministratore di sistema

Su specifica nomina e coordinato dal Responsabile della sicurezza logica, predispone tutte le operazioni necessarie per la corretta applicazione della normativa sulla protezione dei dati personali. A titolo esemplificativo, svolge le seguenti attività: crea le user-id su richiesta del responsabile dell'ufficio personale, assegna le password provvisorie, costruisce i profili abilitativi e li assegna alle figure incaricate, ripristina e sblocca le credenziali, gestisce le apparecchiature informatiche, provvede all'aggiornamento dei software applicativi e delle procedure informatiche.

Inquadramento

Per i contenuti delle funzioni assegnate e per le competenze richieste le parti ritengono congruo l'inquadramento minimo nel 3° livello della 3° area professionale.

9. Consulente globale

Oltre a fornire dettagliate consulenze su tutti i prodotti e servizi offerti dalla banca, assiste la clientela e promuove lo sviluppo commerciale della stessa; propone e segue un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela.

Inquadramento

Alla figura professionale va attribuito inquadramento nel 3° livello retributivo della 3° area professionale.

Disposizioni di attuazione

Ai fini del riconoscimento di un inquadramento superiore al minimo previsto per ciascun singolo profilo professionale di cui alla presente PARTE PRIMA, si terrà conto dei periodi già svolti precedentemente al presente accordo nello specifico incarico. Ai fini di una corretta valutazione, l'azienda terrà inoltre conto dei periodi svolti in posizioni professionali diverse, che danno comunque titolo, ai sensi del punto 2 del presente accordo, a riconoscimenti d'inquadramento.

In relazione alle declaratorie di funzione, i profili di cui ai punti 1 e 2 sopra individuati sono coerenti con le previsioni di cui agli artt. 95 e 109 del vigente CCNL.

PARTE SECONDA. Demando articolo 29 del CCNL

Profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione.

10. Responsabile di Funzioni strategiche di supporto alla Direzione

Tali figure sono responsabili di importanti e strategiche funzioni di supporto alla Direzione, che implicano una qualificata attività di relazioni trasversali con le diverse funzioni aziendali.

Rientrano in tale definizione le responsabilità della funzione “Marketing”, della funzione “Gestione risorse umane”, della funzione “Pianificazione e controllo di gestione”, o di altre nuove funzioni, come tali individuate dall’organigramma, espletate a diretto supporto della Direzione, in ambiti di autonomia operativa e gestionale e rispondendo del proprio livello di efficienza.

Inquadramento

Ai responsabili in via continuativa e prevalente di Funzioni strategiche di supporto alla Direzione è riconosciuto inquadramento minimo nella categoria dei Quadri Direttivi.

Le predette figure di Responsabili, se ricoperte senza le caratteristiche di continuità e prevalenza di cui all’art. 106 del CCNL (riscontrabili orientativamente nelle Casse Rurali di piccole dimensioni), potranno essere inquadrate nel 4° livello della 3^a area professionale.

In presenza di significativa e consolidata esperienza, nonché elevata qualità delle funzioni svolte e professionalità nell’espletamento del ruolo, verificati da parte aziendale con la procedura di cui al capitolo del presente Accordo “Procedura contrattuale di verifica”, al Responsabile è inoltre riconosciuto inquadramento nel secondo o nel terzo livello dei Quadri direttivi.

E’ inoltre di norma riconosciuto inquadramento minimo al terzo livello ai responsabili che contribuiscono in modo permanente alla definizione e applicazione di primarie politiche operative ed alla più coerente ed efficace integrazione dell’attività esplicata nelle diverse aree e/o servizi aziendali.

11. Responsabile sistema informativo e incassi/pagamenti

Provvede in ambiti di autonomia operativa e gestionale e rispondendo del proprio livello di efficienza, in via continuativa e prevalente, al corretto e regolare andamento del sistema informativo e del processo di incassi/pagamenti aziendale. Nel rispetto delle normative e degli specifici regolamenti aziendali sovrintende alla gestione dei servizi di incasso e pagamenti in funzione delle varie provenienze, nonché alla lavorazione/contabilizzazione dei messaggi elettronici che transitano dalla rete interbancaria.

In particolare coordina e gestisce gli adempimenti relativi a transazioni ordinate dalla clientela o da banche terze e non effettuate direttamente dalle strutture di front-office.

Inquadramento

Per tale figura si prevede, in ragione dei diversi assetti organizzativi delle Casse Rurali trentine, inquadramento graduato secondo l’effettiva complessità funzionale, la professionalità e l’autonomia del ruolo.

Qualora il responsabile del sistema informativo e incassi/pagamenti faccia diretto riferimento alla direzione e coordini l’attività di almeno altri 3 addetti (computati con riferimento al tempo pieno), al medesimo compete inquadramento nella categoria dei quadri direttivi.

Per l’attribuzione del 2° livello dei Quadri direttivi assumerà rilevanza la concomitanza con ulteriori e diverse funzioni di responsabilità (ad es. contabilità) o la complessità dell’attività svolta nonché l’esperienza acquisita.

Qualora la funzione in argomento sia invece collocata all’interno di un’area organizzativa aziendale specificamente preposta ad un numero più vasto di servizi e/o attività, al responsabile della medesima compete inquadramento minimo nel 4° livello della 3^a area professionale. Compete tuttavia inquadramento nella categoria dei quadri direttivi se nella medesima funzione di responsabile del sistema informativo e incassi e pagamenti risultino normalmente impiegati almeno altri 4 addetti (computati con riferimento al tempo pieno).

12. Responsabile controllo rischi

Il personale di elevata professionalità che, in autonomia e sulla base delle competenze attribuite dalle Istruzioni di Vigilanza, in via continuativa, ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali e, in particolare, della individuazione, supervisione e misurazione/valutazione di tutte le principali categorie di rischio cui l’azienda è esposta, della verifica del rispetto da parte delle funzioni operative dei limiti assegnati e dei codici interni di comportamento, della periodica informativa alla Direzione e agli Organi di governo e di controllo riguardo al posizionamento della Banca rispetto ai principali rischi assunti e alla coerenza dell’operatività con gli obiettivi di rischio/rendimento definiti.

Inquadramento

Al responsabile del controllo rischi va riconosciuto:

1. l'inquadramento di quadro direttivo di 1° livello dalla data di nomina, come previsto dal Contratto integrativo;
2. l'inquadramento nei livelli superiori dei quadri direttivi se il responsabile possiede le caratteristiche di significativa e consolidata esperienza, elevata qualità delle funzioni svolte e professionalità nell'espletamento del ruolo;
3. l'inquadramento minimo nella terza area prof., 4° livello, se il ruolo è svolto senza le caratteristiche di continuità e prevalenza previste dal CCNL, situazione riscontrabile nelle Casse Rurali di piccole dimensioni (di massima fino a 16 dipendenti); in ogni caso va inquadrato quadro direttivo di 1° livello entro due anni dalla nomina e comunque non prima del 29.7.2009.

13. Responsabile della funzione di conformità normativa (Compliance)

Il personale di elevata professionalità che, dotato dal Consiglio di Amministrazione delle autonomie e dei mezzi necessari, in via continuativa, coordina, sovrintende e risponde delle attività di verifica, nel continuo, affinché, effettuato l'esame delle norme e la relativa analisi, le procedure interne siano coerenti con le norme e con l'obiettivo di prevenire violazioni di norme di etere e autoregolamentazione; fornisce consulenza e assistenza agli Organi aziendali in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità; cura i flussi informativi rivolti agli Organi aziendali e alle funzioni coinvolte nonché alle Autorità di Vigilanza e l'espletamento dei compiti specificamente attribuiti alla funzione di conformità dalle disposizioni di Vigilanza, dal TUF e dai regolamenti attuativi inerenti nonché dalle successive disposizioni e raccomandazioni emanate in materia.

Inquadramento

La figura è stata introdotta dalla normativa di vigilanza solo recentemente e ha avuto notevoli evoluzioni interpretative. Le Casse Rurali trentine si sono adeguate nominando il responsabile della funzione solo a partire dal luglio del 2008. Le previsioni contrattuali in materia devono tenere conto delle dimensioni aziendali e delle professionalità richieste da tale funzione.

Vengono, quindi, determinati i seguenti livelli minimi di inquadramento:

1. inquadramento minimo di quadro direttivo di 1° livello alla data di nomina, in ogni caso senza retroattività per il periodo antecedente al 29 luglio 2009 (data dell'accordo nazionale);
2. inquadramento di quadro direttivo di 2° livello entro due anni dalla nomina in considerazione dell'esattività e della continuità e prevalenza di svolgimento delle funzioni. Tale periodo decorre dal 29 luglio 2009 per le nomine antecedenti a tale data;
3. inquadramento superiore al quadro dir. di 2° livello se il responsabile possiede le caratteristiche di significativa e consolidata esperienza, elevata qualità delle funzioni svolte e professionalità nell'espletamento del ruolo;
4. inquadramento minimo nella terza area professionale, 4° livello, se il ruolo è svolto senza le caratteristiche di continuità e prevalenza previste dal CCNL, situazione riscontrabile nelle Casse Rurali di piccole dimensioni (di massima fino a 16 dipendenti); in ogni caso va inquadrato quadro direttivo di 1° livello entro due anni dalla nomina. Tale periodo decorre dal 29 luglio 2009 per le nomine antecedenti a tale data.

14. Responsabile del piano di continuità operativa

Il personale di elevata professionalità responsabile del Piano di Continuità Operativa che, in via continuativa, cura lo sviluppo, la manutenzione e le verifiche del Piano di Continuità Operativa per la gestione di situazioni di crisi ovvero del documento che formalizza gli obiettivi per la gestione della Continuità Operativa dell'Azienda nonché l'approccio, le procedure organizzative e le soluzioni predisposte per il raggiungimento degli stessi obiettivi. Tale personale è anche Responsabile del Processo di Gestione della Continuità Operativa con il compito di attuare il Piano e di verificare sia l'applicazione delle procedure previste, sia il coordinamento delle strutture aziendali coinvolte nella gestione della crisi.

Inquadramento

Alla figura professionale è riconosciuto inquadramento nel 1° livello dei quadri direttivi.

15. Responsabile della sicurezza logica

Il personale di elevata professionalità che, in via continuativa, assicura e gestisce l'efficienza e la sicurezza della rete e del sistema informatico aziendale, nonché la sua conformità alla normativa sul trattamento e custodia dei dati, organizza i flussi di rete, autorizza i profili operativi e custodisce, ove

necessario, copia delle credenziali di autenticazione informatica, collabora alla redazione/aggiornamento del documento programmatico sulla sicurezza.

Inquadramento

Alla figura professionale è riconosciuto l'inquadramento minimo nella categoria dei quadri direttivi.

PARTE TERZA - Inquadramento nella categoria dei quadri direttivi (contratto integrativo provinciale 22 agosto 2002).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 95 del vigente CCNL, e avuto riguardo alla peculiare situazione della Cooperazione di credito in Provincia di Trento, caratterizzata ancora dalla presenza sul territorio di piccole Casse Rurali - B.C.C. in cui è richiesta normalmente la pluralità delle mansioni, le parti convengono quanto segue:

a) nelle Casse Rurali - B.C.C. con almeno 7 e fino a 10 dipendenti potrà prevedersi una sola posizione di quadro direttivo, qualora non sia già assorbita da una posizione di livello superiore ai sensi del CCNL vigente, al quale sarà assegnata una o più delle seguenti attività:

- responsabile segreteria fidi;
- responsabile contabilità generale;
- responsabile titoli di terzi e di proprietà.

b) nelle Casse Rurali - B.C.C. con più di 10 dipendenti vanno inquadrati nella categoria dei quadri direttivi, qualora la relativa posizione non sia già assorbita da personale di livello superiore, coloro che, in possesso dei requisiti di elevata responsabilità funzionale ed elevata preparazione professionale in vari settori dell'attività aziendale od alta specializzazione in taluno di essi e/o di particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, svolgono con autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute, una delle seguenti mansioni:

- responsabile segreteria fidi con almeno un collaboratore;
- responsabile ufficio titoli con almeno un collaboratore ed a cui sono affidate in via continuativa ed autonoma mansioni di operatività con la clientela e di consulenza sulla situazione del mercato, sulla scelta e redditività dei titoli sia nei confronti di questa che del personale della cassa, anche ai fini dell'eventuale impiego delle liquidità aziendali;

- responsabile di sala con almeno 5 addetti con elevata preparazione professionale, a cui è affidato con autonomia decisionale nell'ambito di direttive generali, il coordinamento del personale addetto alla sala e la gestione dei servizi di sportello. In particolare:

- servizio cassa;
- servizio di portafoglio, effetti;
- servizio conti correnti, depositi a risparmio, mutui;
- servizio pagamenti vari, linea utenza, ordini permanenti.

- responsabile contabilità generale con un collaboratore e con mansioni e capacità di proposta in ordine a:

- redazione bilanci preventivi;
- situazioni periodiche e bilanci consuntivi;
- segnalazioni di vigilanza.

- responsabile servizio di ispezione e/o controlli interni presso le Casse Rurali - B.C.C. nelle quali tale servizio è formalmente costituito e nelle quali il responsabile sia adibito in via continuativa e prevalente.

Il secondo livello va attribuito ai quadri direttivi preposti ad unità operative complesse.

Procedura contrattuale di verifica

Nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 18 del presente contratto, la Cassa Rurale provvederà ad una valutazione e verifica della congruità di inquadramento delle figure professionali presenti in organico, anche con riferimento ai contenuti del presente Articolo.

Le risultanze di tale valutazione saranno oggetto -annualmente, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali- di specifico momento di informativa e confronto con le medesime oppure potranno costituire momento congiunto di valutazione in sede locale in occasione degli incontri annuali di cui all'ultimo comma dell'art. 17 del vigente CCNL ("Fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione all'organizzazione del lavoro").

Ove richiesto, in occasione di detto confronto annuale l'Azienda fornirà agli organismi sindacali suddetti un'informativa puntuale in merito alle valutazioni compiute in relazione anche a singole figure professionali presenti in organico. L' informativa individuale sarà fornita –su richiesta- al singolo dipendente.

Dichiarazione delle parti

Fungibilità delle mansioni

Relativamente alla fungibilità delle mansioni collegabili a ciascun profilo professionale individuato, fatte salve le previsioni di Legge in materia, resta fermo quanto fissato all'art. 97 ed al settimo comma dell'art. 106 del vigente CCNL.

Indennità modali – criteri particolari di applicazione

Con riferimento alle indennità modali previste dall'art. 49 del CCNL, nonché a tutte in generale le altre indennità di mansione o funzione, le parti condividono la valutazione che la loro trasformazione in elementi stabili di retribuzione, concessa per superare eventuali resistenze al cambiamento organizzativo, deve rappresentare una modalità di carattere eccezionale nelle prassi di gestione e valorizzazione del lavoratore.

Detta eccezionalità vale in modo particolare per l'indennità di rischio cassa, laddove alla variazione di mansione, corrisponda in base alla disciplina contrattuale sugli inquadramenti un passaggio di livello entro i 12 mesi successivi alla variazione, ovvero l'attivazione da parte dell'Azienda di un percorso di valorizzazione delle competenze e della professionalità con connesse possibili progressioni di inquadramento in tempi definiti tra lavoratore ed Azienda.

Art. 10 Sviluppo professionale e ruoli chiave dei quadri direttivi

Ruoli chiave-Collaboratori della dirigenza.

In materia di sviluppo professionale e ruoli-chiave dei quadri direttivi, le parti si danno reciprocamente atto della volontà di individuare modalità di valorizzazione ed incentivazione dei quadri direttivi che vadano a ricoprire ruoli di stretta collaborazione con la direzione della Cassa Rurale, anche in vista della preparazione dei medesimi all'acquisizione di un profilo dirigenziale. Tale valorizzazione è da perseguirsi, oltre che nella direzione prevista al precedente punto, anche mediante l'individuazione di adeguato regime retributivo.

A tali fini, su proposta delle Direzioni aziendali, le Casse Rurali individueranno le figure dei Ruoli chiave/collaboratori della dirigenza, inquadrati di massima come quadri direttivi di 3° livello e quadri direttivi di 4° livello, cui vengano riconosciuti ruoli ed incarichi di carattere strategico per le attività della banca e siano assegnate quindi funzioni di stretta collaborazione della dirigenza.

A titolo orientativo, tali ruoli e funzioni potranno riguardare –in relazione anche alle diverse dimensioni della Cassa Rurale ed alla conseguente diversa complessità organizzativa- i Vice Direttori ed i Responsabili di Area, se non già inquadrati come dirigenti, nonché altre funzioni che, fermi restando i requisiti professionali e di autonomia tipici della categoria dei quadri direttivi, comportino altresì particolare complessità, elevata e specialistica preparazione professionale e responsabilità in termini gerarchici, organizzativi, gestionali e/o di coordinamento (anche nella rete commerciale), conseguentemente partecipando delle funzioni direttive della banca, anche mediante il coinvolgimento in organismi consultivi e di staff con la Direzione.

L'attribuzione al quadro direttivo (di massima, come detto, di 3° o 4° livello) di funzioni di ruolo chiave/collaboratore della dirigenza risulta perciò strettamente legata agli assetti organizzativi ed agli obiettivi strategici di ciascuna azienda e comporta il riconoscimento di un'indennità economica di funzione, il cui importo è fissato – a partire dal 1° dicembre 2005 - in un "range" compreso fra 4.236,89 e 6.355,33 Euro lordi annui, suddivisi per tredici mensilità.

L'importo suindicato è rivalutato come segue:

dal 1° gennaio 2006	rivalutazione del 5,00%	con range da	€ 4.448,73	a	€ 6.673,10
dal 1° gennaio 2008	rivalutazione del 4,00%	con range da	€ 4.626,68	a	€ 6.940,02
dal 1° gennaio 2009	rivalutazione del 3,00%	con range da	€ 4.765,48	a	€ 7.148,22.

Vanno comunicate alle R.S.A., ove esistenti, oppure alle OO.SS. provinciali le assegnazioni e le eventuali variazioni di tempo in tempo deliberate sui ruoli chiave/collaboratori della dirigenza della singola Cassa Rurale.

La materia potrà essere oggetto di esame nell'ambito della procedura di cui all'art. 17 del vigente CCNL.

Le Casse Rurali comunicheranno alla Federazione trentina della Cooperazione, che ne ragguaglierà in apposito incontro le OO.SS. firmatarie, il numero, l'inquadramento ed il tipo di funzioni professionali

attribuite ai collaboratori della dirigenza. Il fine della predetta comunicazione sarà quello di consentire il monitoraggio di tale istituto e di poter compiere tra le parti firmatarie le verifiche applicative in materia di sviluppo professionale.

I contenuti di cui al presente punto saranno reconsiderati dalle parti firmatarie nel contesto delle eventuali ulteriori intese in materia di retribuzione, inquadramento e profili professionali, che dovessero derivare dal rinnovo del CCNL di categoria.

Le parti stesse, nel contesto complessivamente migliorativo delle determinazioni del presente contratto, considerato che la Federazione trentina risulta allo stato l'unica tra le Federazioni regionali delle BCC/CRA italiane ad aver dato corso alla previsione di istituzione dei ruoli chiave e che diffuso è stato l'adempimento da parte delle Casse Rurali trentine alla medesima previsione, confermano, a titolo di norma interpretativa retroattiva, la natura indennitaria (di indennità di funzione) dei valori economici concordati a favore dei ruoli chiave dei quadri direttivi/collaboratori della dirigenza negli accordi provinciali del 2004 -e successive integrazioni-, in deroga a quanto previsto dall'art. 104, penultimo comma del CCNL 27 settembre 2005.

Banca dati della pre-dirigenza

Le parti si danno atto della necessità di procedere, entro la data del 30 giugno 2008, alla effettiva istituzione della Banca dati provinciale della pre-dirigenza delle Casse Rurali Trentine.

La banca dati in questione, pur non avendo carattere vincolante, verrà consultata da parte delle Aziende del Movimento in ogni occasione di nomina del nuovo personale dirigente.

Le parti delegano ad apposita commissione mista, in coordinamento con le iniziative in corso della Federazione, l'individuazione delle attività operative in tema di piani formativi, delle attività seminariali, dei rapporti con Enti e Università, con forte attenzione alla valorizzazione della cultura e dello spirito cooperativo che informa le attività di tutte le Aziende aderenti.

Le parti, fermo restando il necessario coordinamento con le iniziative della Federazione, si impegnano, entro la data di cui al comma 1, a discutere gli aspetti di finanziamento della Banca dati (contributi delle Aziende aderenti, contributi pubblici ecc.).

La Banca dati si avvarrà prioritariamente delle competenze tecniche della Federazione trentina della Cooperazione e di Formazione e Lavoro.

Saranno iscritti alla Banca dati tutti i Ruoli Chiave/Collaboratori della dirigenza ed in generale i lavoratori con incarichi direttivi, ove non inquadrati nella categoria dei dirigenti; sarà inoltre attentamente valutata dalle Parti firmatarie l'opportunità di consentire l'accesso alla Banca dati ad ulteriore personale del Movimento cooperativo adeguatamente qualificato.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno reciprocamente atto che lo strumento della banca dati della predirigenza, in una logica che tenda all'unitarietà delle politiche del personale, possa rivolgersi anche alla categoria dei dirigenti, con gli adattamenti che si rendano necessari.

Art. 11 Prestazione lavorativa dei Quadri direttivi

Le parti, in considerazione delle novità introdotte dal CCNL del 27 settembre 2005 all'art. 98 in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi, sottolineano la necessità per le Aziende del settore di rendere effettiva la pratica di modelli organizzativi e di gestione del personale, tali da favorire la piena applicazione per tutti i livelli della categoria dei quadri direttivi dei previsti criteri di flessibilità temporale ed autogestione individuale della prestazione.

Norma transitoria.

Le parti concordano di richiamare, in via peraltro del tutto residuale e sussidiaria, la norma in materia individuata all'art. 9 del C.I.P. 22 agosto 2002*, da invocarsi nei casi del tutto eccezionali, in cui le condizioni organizzative non abbiano consentito l'applicazione dei richiamati criteri di flessibilità temporale ed

* Prestazione lavorativa dei quadri direttivi di 1° e 2° livello

Verificata la portata delle innovazioni introdotte dal C.C.N.L. del 07.12.2000 e la complessità con la quale queste sono state recepite ed attuate presso le diverse aziende, le parti definiscono congiuntamente un criterio provvisorio e sperimentale, con validità limitata all'eventuale fissazione di altri criteri da parte della contrattazione collettiva nazionale, per l'individuazione dell'apposita erogazione prevista dal terzo comma dell'art 98 del C.C.N.L..

L'apposita erogazione verrà individuata mediante un riconoscimento economico composto:

- da una quota pari al 75% della retribuzione oraria del quadro direttivo (secondo i criteri dettati dal C.C.N.L.) per le prestazioni eccedenti il limite orario convenzionale;
- da un ulteriore quota retributiva, discrezionalmente determinata dal C.d.A. della C.R.A. sulla base della qualità della prestazione effettuata e del raggiungimento dei relativi risultati/obiettivi in termini di efficienza, redditività e produttività.

autogestione individuale della prestazione lavorativa e non si sia dato corso alle apposite erogazioni di cui all'art. 98, 3° comma del CCNL vigente.

In ogni caso, il riferimento alla suddetta norma del C.I.P. 22.8.2002, con riguardo ai quadri direttivi di 1° e di 2° livello costituisce altresì, nella transizione alla piena operatività del nuovo assetto normativo in materia, parametro congruo per l'individuazione del valore economico dell'apposita erogazione.

Ove non si sia già provveduto in modo conforme i contenuti della presente norma si applicano anche alle prestazioni lavorative decorrenti dall'anno 2006, da regolarsi entro il mese di settembre 2007.

Dichiarazione delle parti.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 la materia è regolata dall'Accordo del 6 settembre 2013 riportato all'allegato D del presente contratto.

Art. 12 Preposti alle succursali

Presso le succursali con più di un addetto, non potranno essere cumulate le mansioni di cassiere con quelle di preposto.

Ad integrazione delle previsioni di cui all'Art. 47 del vigente CCNL, si conviene che l'incarico di preposto a succursale sia assegnato al solo personale che esplica stabilmente la propria attività lavorativa in organico a quella medesima succursale.

L'incarico di preposto, ai fini della corresponsione dell'assegno di preposto, viene riconosciuto qualora l'attività lavorativa effettuata presso la succursale abbia una durata minima di almeno 10 ore settimanali; eventuali adibizioni presso più succursali saranno considerate cumulativamente.

Per le assenze del preposto pari o superiori alla giornata intera la Cassa Rurale provvede ad assegnare il relativo incarico ad un sostituto, appositamente nominato. Detta assegnazione opera automaticamente nei confronti del vice di succursale/coadiutore del preposto, qualora previsto in organico.

In ogni caso di sostituzione pari o superiore alla giornata intera, al vice di succursale coadiutore del preposto o, diversamente, al sostituto di volta in volta incaricato spettano le provvidenze economiche definite dal vigente CCNL per detta sostituzione.

Art. 13 Procedure di verifica sulla applicazione delle norme in materia di inquadramenti

Le parti, nella difficile congiuntura economica e sociale attuale, ritengono che la certezza e la coerenza complessiva nell'applicazione della disciplina sugli inquadramenti e sui percorsi professionali dei lavoratori, specie di recente assunzione, sia fattore primario di valorizzazione delle risorse umane e, conseguentemente, elemento di distintività delle imprese della cooperazione di credito nel contesto del mercato di riferimento.

Le RSA possono chiedere direttamente alla propria Cassa Rurale gli inquadramenti contrattuali collegati alle diverse figure professionali contemplate dal sistema di inquadramento contrattuale.

Inoltre, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 17 del CCNL, le parti stipulanti il presente contratto si incontreranno presso la Federazione, su specifica richiesta delle OO.SS. provinciali, per analizzare l'applicazione del sistema complessivo di inquadramento del personale delle Casse rurali trentine, quale derivante sia dalle norme del CCNL che dalle norme del presente CIP.

Tale verifica sarà compiuta sia con riguardo ai dati aggregati di sistema, sia, a richiesta delle OO.SS. provinciali, con riguardo all'esigenza di analizzare l'applicazione delle norme contrattuali in materia di inquadramenti nelle singole Casse Rurali trentine. La Federazione gestirà i necessari rapporti di coordinamento con le singole Casse Rurali, sia ai fini dell'acquisizione delle informazioni necessarie alla verifica sia ai fini di promuovere la coerenza tra le professionalità ed i ruoli effettivamente ricoperti dai lavoratori ed il sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva di settore.

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 14 Miglioramento delle condizioni di lavoro

Le parti si danno atto delle innovazioni introdotte dal D.Lgs. 626/1994, successivamente sostituito dal D.Lgs 81/2008, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, di cui le stesse condividono lo spirito partecipativo e l'opportunità di diffusione e di sviluppo dei relativi

contenuti e convergono altresì sulla opportunità ed utilità del più ampio ricorso alla medicina preventiva per garantire la migliore tutela della salute dei lavoratori all'interno degli ambienti di lavoro.

Inoltre con riferimento all'art. 17 del CCNL le parti convergono che le comunicazioni al personale delle aziende, o alle strutture sindacali aziendali ove esistenti, delle innovazioni tecnologiche o delle ristrutturazioni ambientali che l'azienda intende porre in essere e che sono suscettibili di modificare le condizioni di lavoro, avvengano in via preventiva al fine di consentire eventuali suggerimenti utili per la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni di lavoro in argomento.

Eventuali casi particolari di condizioni di lavoro ritenute inidonee o di attività comportanti carichi di lavoro e stress particolarmente elevati saranno esaminati e discussi in specifici incontri con la R.S.A. ove esistente e con le OO.SS. in sede di Federazione.

Art. 15 Adibizione ai video terminali

Per la prestazione del personale addetto a video terminali si fa riferimento alle norme specifiche di legge ed in particolare alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

In caso di non idoneità a determinate mansioni o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alle mansioni espletate al VDT, attestata da apposita dichiarazione medica del lavoratore, oltreché da eventuale accertamento da parte dell'azienda a norma dell'art. 5 della legge 300/70 oppure a norma dell'art. 10 della legge 68/99, l'azienda provvederà all'assegnazione ad altre mansioni equivalenti, ove disponibili, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

L'azienda si impegna ad esaminare favorevolmente, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali, eventuali richieste di esonero dall'adibizione a videoterminale da parte di lavoratrici in stato di gravidanza.

Qualora, a seguito di visita sanitaria del lavoratore, le strutture sanitarie abilitate prescrivano appositi strumenti per il lavoro ai VDT e la prescrizione risulti confermata da eventuale accertamento dell'azienda, l'onere per la strumentazione in argomento sarà a carico dell'azienda.

PREVENZIONE E PROVVIDENZE PER ATTI CRIMINOSI

Art. 16 Prevenzione delle rapine

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza sul lavoro ed allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee, diversificate in rapporto alle peculiarità ambientali di ogni Cassa Rurale - B.C.C., per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, le Casse Rurali - B.C.C. sono tenute a dotarsi di adeguati sistemi di prevenzione contro atti criminosi.

La Federazione si impegna ad esaminare con le OO.SS. e con i rappresentanti delle Casse interessate eventuali problematiche di prevenzione per atti criminosi che venissero rappresentati dalle OO.SS. stesse per l'adozione di provvedimenti idonei che saranno congiuntamente definiti.

L'esame di tali situazioni dovrà avvenire entro un mese dalla segnalazione.

Nel relativo verbale saranno indicati anche i termini entro i quali l'azienda è tenuta ad adottare i provvedimenti di prevenzione contro atti criminosi congiuntamente definiti ai sensi del precedente terzo comma.

Qualora la realizzazione dei provvedimenti di prevenzione di cui al precedente comma comporti tempi di realizzazione di non breve durata, il personale, oltre a quanto previsto dall'art. 71 del vigente CCNL, sarà assicurato, nel frattempo, per rischi derivanti da eventi criminosi, accaduti in servizio o per causa dello stesso con i seguenti massimali:

Euro 20.660,00 in caso di morte;

Euro 30.990,00 in caso di invalidità permanente.

Dopo che sarà concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del CCNL di categoria, le Casse Rurali - B.C.C. saranno impegnate a consultare le RR.SS.AA. ove costituite o il personale dipendente per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

Nelle realtà dove sono previsti Bancomat in edifici diversi dalla succursale, l'approvvigionamento di contante sarà effettuato preferibilmente tramite furgoni blindati.

Nella ipotesi residuale in cui si utilizzi personale interno, le parti raccomandano che la normativa aziendale in materia preveda che l'operazione sia eseguita in presenza di almeno due dipendenti.

Le parti convengono inoltre

- che a favore di ciascuno dei dipendenti interessati sia riconosciuta l'indennità di trasporto valori nelle misure contrattualmente previste;
- che il tempo per le operazioni di carico e il tempo di viaggio siano considerati lavorati a ogni effetto.

Art. 17 Provvidenze per i lavoratori che abbiano subito atti criminosi

In occasione di eventi criminosi, la Cassa Rurale - B.C.C. assumerà l'onere della visita medica specialistica urgente, eventualmente richiesta dal lavoratore colpito.

Su richiesta del lavoratore direttamente colpito dall'evento criminoso, la Cassa Rurale - B.C.C. esaminerà con particolare considerazione, compatibilmente con le esigenze aziendali, l'assegnazione temporanea o definitiva ad altre mansioni.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso vanno compresi nella previsione dell'art. 54 del CCNL di categoria.

La Cassa 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 CCNL di categoria (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 dello stesso CCNL).

La previsione dell'art. 55 del CCNL di categoria, concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dal termine del periodo di conservazione del posto come definito dal comma precedente.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 18 Organizzazione aziendale

Nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 37 del CCNL, le Casse Rurali si attiveranno per quanto possibile per favorire la miglior partecipazione del proprio personale alla vita della propria cooperativa. In tale ottica, le Casse Rurali provvedono a fare conoscere al personale il funzionigramma aziendale e le connesse procedure di lavoro.

Le Casse provvederanno, prima di rendere operante il nuovo funzionigramma e di fissare le relative procedure di lavoro, a discuterli preventivamente con le RR.SS.AA. o, in assenza, con le Segreterie Provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Analoga procedura sarà attivata in caso di nuovi servizi adottati dalla Cassa Rurale – B.C.C.

In tali ambiti il ruolo del personale, l'inquadramento, le deleghe e i poteri di firma dovranno comunque essere esplicitati in modo chiaro e completo.

Le decisioni adottate relative ai predetti aspetti verranno comunque portate a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente accordo tramite la Federazione, nel corso delle riunioni periodiche di cui all'art. 17 del vigente CCNL.

Flessibilità organizzative – orario di lavoro

L'evoluzione delle dinamiche economiche dei servizi bancari sul mercato trentino, caratterizzato da forte densità di sportelli in rapporto alla popolazione nonché da fattori di distintività della cooperazione di credito rispetto alle altre banche, quali il rapporto fiduciario con la base sociale e la clientela, la mission di equilibrato sostegno alle esigenze di risparmio e di concessione di credito alle famiglie ed alle aziende locali, fanno sì che le Casse Rurali trentine avvertano sempre più l'esigenza di rispondere alle istanze delle proprie comunità con una flessibilità organizzativa adeguata.

In particolare, le parti concordano che sono strategici in tal senso, al fine di rendere effettivamente agibili le flessibilità di cui alle norme contrattuali in materia:

1. previo confronto in sede aziendale, la possibilità di estendere l'orario di lavoro standard per tutto l'organico aziendale sulla fascia extrastandard di cui all'art. 119, secondo alinea, del CCNL, fino a tre ore a settimana; la predetta parte di orario di lavoro potrà essere redistribuita ed articolata su uno o più giorni

lavorativi della settimana (eccetto il sabato). Le Parti firmatarie saranno informate, da parte delle rispettive organizzazioni, delle conseguenti determinazioni operative delle Casse Rurali.

2. previo accordo sindacale tra le Parti firmatarie, la possibilità di sperimentare aperture di sportelli in singole giornate anche oltre le fasce extrastandard, superando le limitazioni di percentuale sull'organico complessivo dei lavoratori destinati a tali articolazioni d'orario, di cui all'art. 119 del CCNL.
3. Per eventuali aperture il sabato ai sensi delle disposizioni di cui agli artt. 118 e 122 del CCNL, le parti si danno atto della opportunità di una gestione della procedura di consultazione che coinvolga anche il livello provinciale.

L'adozione da parte della Cassa Rurale di articolazioni d'orario di cui sopra, si svolgerà privilegiando, per le ipotesi di cui al punto 2, la spontanea adesione dei lavoratori alle proposte di tale articolazione d'orario di cui sopra.

Art. 19 Prassi di partecipazione

Le Parti intendono perseguire e favorire prassi di coinvolgimento attivo dei lavoratori alla vita dell'azienda, mettendo in risalto la distintività e la specificità delle Casse Rurali come Banche di credito cooperativo vocate al servizio del territorio. In tal senso le Parti stesse convengono relativamente all'opportunità di affidare ad Euricse il compito di procedere al repertorio delle prassi in essere e delle nuove sperimentazioni ed iniziative di cui ai commi seguenti, utili alle Parti medesime per definire modelli partecipativi contrattuali, adeguati alla realtà del credito cooperativo trentino, da recepire anche contrattualmente.

A tale scopo, le Casse Rurali trentine sono invitate a sperimentare percorsi di partecipazione del proprio personale alle vicende della propria azienda e del sistema provinciale delle BCC, attraverso procedure di confronto con i dipendenti, valorizzando le prassi eventualmente già in essere.

Le parti si danno atto che tutti gli incontri, finalizzati alla messa in atto delle prassi partecipative in argomento, concorrono al pacchetto di ore di formazione annuale individuale di cui al punto a) dell'art. 63, secondo comma, del CCNL vigente.

Le Casse Rurali, orientativamente nel corso del primo trimestre dell'anno (a partire dal primo trimestre del 2013), procureranno di fornire alla Federazione un resoconto in tema di contenuti e qualità delle iniziative di partecipazione sperimentate.

Le Parti firmatarie del presente accordo, avvalendosi ancora dell'apporto di Euricse, si impegnano a ritrovarsi entro il primo semestre 2013 per un'analisi della sperimentazione avvenuta e per ogni eventuale ulteriore determinazione in materia.

Art. 20 Fusioni e ristrutturazioni aziendali

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 17 e 22 del CCNL, le parti concordano che la Federazione fornirà periodicamente alle OO.SS. firmatarie una preventiva informazione anche in merito ai progetti di fusione tra Casse Rurali - B.C.C. o trasferimento di sportelli, al fine di ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee per una equa tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti delle aziende interessate alla fusione, coerentemente con le esigenze delle aziende stesse.

In tale contesto, a fusione avvenuta, saranno esaminati in sede locale eventuali casi di sperequazione di trattamento tra il personale, derivanti da condizioni di miglior favore in essere presso le Casse partecipanti alla fusione, sempreché gli stessi non siano già stati oggetto di accordo e definizione con le OO.SS. in fase di trattative per la fusione.

Dalla data di approvazione del progetto di fusione da parte dell'assemblea straordinaria, ogni Cassa interessata alla fusione convocherà, all'occorrenza e/o su richiesta del personale, apposite riunioni per informare lo stesso in merito all'avanzamento del progetto di fusione ed ai previsti adeguamenti nelle procedure dei servizi e nell'organizzazione del lavoro.

Art. 21 Regolamento del servizio di cassa - indennità di rischio

Regolamento del servizio di cassa

Fermo restando quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL si conviene che

- in caso di ammanchi imputabili al cassiere, all'aiuto cassiere o sostituto cassiere e per i quali gli stessi sono tenuti al rimborso, il rimborso stesso sarà rateizzato in quote parti mensili da concordarsi tra le

parti interessate, con particolare considerazione per coloro che, essendo sostituiti, non riscuotono l'indennità di rischio in via continuativa;

- con riferimento alle previsioni di cui all'art. 39 CCNL si stabilisce che gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, siano devoluti al Fondo Integrativo di Previdenza Provinciale per il Personale dipendente delle Casse Rurali – B.C.C. del Trentino e Enti collegati..

Le previsioni di cui al primo alinea dell'art. 24 del C.I.P.[†] 13 novembre 1998 continuano a valere per il personale assunto fino al 22 agosto 2002, data di sottoscrizione del precedente Contratto Integrativo di secondo livello.

Indennità di rischio

Agli addetti allo sportello di cassa centralizzata sarà corrisposta:

- l'indennità di rischio di cui al n. 9 lett. a), della tabella A) allegata al CCNL qualora l'addetto allo sportello disponga e risponda direttamente delle risultanze di una propria giacenza di cassa;
- l'indennità di rischio di cui al n. 9 lett. b), punto 1) della tabella A) allegata al CCNL negli altri casi.

Le indennità di cui al presente articolo competono per prestazione giornaliera di 5 ore e vanno erogate con i criteri di cui all'art. 49 del CCNL, integrato come segue.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL le parti convengono che qualora vi sia, in via normale e sistematica, adibizione giornaliera allo sportello di durata inferiore alle 5 ore, l'indennità di rischio di cui alla tabella allegata A) del CCNL sarà proporzionalmente ridotta in relazione alle minori ore giornaliere di adibizione alla cassa.

Nei casi particolari di adibizione effettuata in supporto dei cassieri titolari, dovuta ad esigenze ripetitive di carattere periodico, l'indennità di rischio, calcolata con i criteri di cui al precedente comma, sarà maggiorata del 20% fino a concorrenza massima dell'intera indennità mensile prevista dal CCNL.

Per tali casi particolari, analoga maggiorazione del 20% sarà operata all'indennità giornaliera qualora vi sia adibizione allo sportello in via normale e sistematica per un numero ridotto di giornate nel corso della settimana o del mese e sempre fino a concorrenza massima dell'intera indennità mensile.

TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 22 Premio di Risultato. Accordo attuativo della disciplina nazionale

~~Con il presente accordo, attuativo della disciplina definita dall'Accordo Quadro nazionale di cui all'allegato F del CCNL 21.12.2007 sul Premio di Risultato, le parti definiscono l'indicatore composto che, ai sensi dell'articolo 2 della citata disciplina, misura l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente, con le particolarità sotto riportate per l'indicatore delle sofferenze su impieghi.~~

~~L'indicatore composto aziendale individuato di comune accordo per tutta la vigenza contrattuale è il seguente:~~

~~Risultato lordo di gestione su numero dipendenti~~	~~Peso: 20%;~~
~~Margine di intermediazione su Costi operativi~~	~~Peso: 30%;~~
~~Masse su dipendenti~~	~~Peso: 30%;~~
~~Sofferenze lorde su impieghi lordi~~	~~Peso: 20%.~~

~~Gli indicatori n. 1 e 2 sono determinati con i criteri riportati nella tabella a) dell'accordo nazionale citato.~~

~~L'elemento riguardante le Masse dell'Indicatore n. 3 è determinato secondo il seguente criterio:~~

~~Masse — Sono costituite dalla sommatoria della Raccolta Diretta, di quella Indiretta (Titoli di terzi in amministrazione esclusi i titoli di emissione della cassa, gestioni patrimoniali dirette e Gestioni Patrimoniali Indirette presso C.C.C.R.T., comprese SiCaV e prodotti assicurativi) e dai Crediti per Cassa alla clientela al 31.12. di ciascun anno.~~

~~L'indicatore riguardante “sofferenze su impieghi” è determinato come segue.~~

~~La variazione percentuale di tale indicatore, riferito alla singola Cassa Rurale nell'anno di riferimento, verrà misurata secondo due diverse ipotesi:~~

[†] Regolamento del servizio di cassa

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 42 del vigente C.C.N.L. (ndr CCNL 20/02/1997) si conviene:

- Che la qualifica di cassiere, sostituto e/o aiuto cassiere, debba essere conferita per iscritto e subordinata all'accettazione da parte del lavoratore. Congiuntamente saranno esaminati i casi in cui la mancata accettazione dell'incarico condizioni negativamente il buon andamento della Cassa Rurale, in particolare per le Casse con personale ridotto;

a) — qualora la media dell'indicatore riferito alla singola Cassa nel biennio precedente all'anno di riferimento sia inferiore al valore della media triennale (*) del sistema delle Casse Rurali trentine (triennio = anno di riferimento + i due anni precedenti) la variazione percentuale dell'anno di riferimento verrà misurata rispetto a quest'ultimo valore medio di sistema.

b) — Nel caso inverso (media del biennio precedente a quello di riferimento riferita alla singola Cassa superiore al valore medio triennale di sistema come sopra definito), la variazione percentuale dell'anno di riferimento verrà misurata rispetto alla media dei due anni precedenti della medesima Cassa.

— * (valore risultante dalla media aritmetica triennale della media ponderata, relativa all'indicatore in questione, al 31.12 di ciascun anno del triennio).

Ambiti di equivalenza.

In attuazione dell'art. 3 della richiamata disciplina nazionale, le parti definiscono come segue l'ambito di equivalenza di ciascuna fascia:

Fascia 1: — banda di oscillazione tra 0 % (limite inferiore) e la media dell'indicatore di tale fascia aumentata del doppio della deviazione standard della popolazione (limite superiore);

Fascia 2: — banda di oscillazione tra 1 % (limite inferiore) e la media dell'indicatore di tale fascia aumentata della deviazione standard della popolazione (limite superiore);

Fascia 3 e 4: — livello di equivalenza a 1,5 %.

Modalità di erogazione del Premio.

Il Risultato lordo di gestione distribuibile ai dipendenti di ciascuna Cassa Rurale B.C.C. derivante dall'applicazione dell'art. 3 della richiamata disciplina nazionale come integrato dal presente accordo, sarà erogato in due quote:

- la prima pari al 30 % del R.L.G. riferito alla singola Azienda quale derivante dal citato art. 3 della disciplina nazionale;
- la seconda pari al 70 % del R.L.G. medio pro capite di sistema, ponderato secondo la percentuale di R.L.G. prevista per la fascia di appartenenza della singola Cassa Rurale B.C.C. ed il numero dei dipendenti della medesima.

In caso di mancato raggiungimento dell'ambito di equivalenza per le Casse Rurali B.C.C. collocate nelle fasce 1 e 2, nonché nel caso di mancato superamento del livello di equivalenza per le Casse Rurali B.C.C. collocate nelle fasce 3 e 4, ai dipendenti della Cassa Rurale B.C.C. interessata saranno distribuite le seguenti percentuali del R.L.G., come sopra individuato, a seconda della fascia di appartenenza:

Fascia 1 — 4,45%

Fascia 2 — 3,45%

Fascia 3 — 2,35%

Fascia 4 — 1,85%

Nell'ipotesi in cui l'indicatore composto aziendale sia negativo in misura pari o maggiore al 25%, le percentuali di R.L.G. valevoli per il Premio in argomento e previste dall'art. 3 della disciplina nazionale saranno ridotte alla metà.

Nell'ipotesi in cui il risultato dell'indicatore composto aziendale sia negativo in misura pari o maggiore al 40%, non vi sarà corresponsione del Premio.

Annualità di erogazione

La formulazione del Premio di risultato di cui sopra avrà effetto per le erogazioni del medesimo (da effettuarsi nel mese di ottobre) relative all'anno 2012, con riferimento ai risultati del 2011, all'anno 2013, con riferimento ai risultati del 2012 ed all'anno 2014 con riferimento ai risultati del 2013.

Destinatari del Premio.

Con riferimento all'art. 4 della richiamata disciplina nazionale, il Premio di Risultato sarà corrisposto anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Movimento del Credito Cooperativo trentino. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato dall'Azienda presso cui si è svolta la prestazione lavorativa alla quale è riferito il Premio, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

~~In considerazione anche di quanto previsto dall'Art. 31, penultimo comma, del CCNL, al personale assunto con contratto a termine o utilizzato mediante contratto di somministrazione temporanea nel corso di uno o più anni di riferimento, sarà corrisposto il Premio di Risultato con il criterio della proporzionalità di cui al primo comma, qualora tale personale si trovi in forza nel mese di erogazione del premio stesso presso un'Azienda del Movimento di credito cooperativo trentino. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato dall'Azienda presso cui si è svolta la prestazione lavorativa alla quale è riferito il Premio, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.~~

~~L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui alla tabella B allegata dell'accordo nazionale. Qualora non fossero state deliberate le assegnazioni delle quote economiche dei "Ruoli Chiave" dei Quadri Direttivi per l'anno di misurazione del premio, i parametri individuati nella suddetta tabella sono stabiliti, rispettivamente, in 240 per i Quadri Direttivi di 3° livello e in 280 per i Quadri Direttivi di 4° livello.~~

~~Per tutto quanto non previsto si fa riferimento all'allegato "F" al CCNL 21.12.2007. Qualora il prossimo rinnovo del predetto CCNL apporti modifiche all'accordo quadro nazionale per la determinazione del Premio di risultato relativo alle annualità di cui al presente accordo, le Parti potranno incontrarsi per un esame della materia.~~

Dichiarazione delle parti.

~~In coerenza con quanto previsto dal comma che precede, le parti hanno stipulato l'Accordo del 6 settembre 2013 riportato all'allegato D del presente contratto.~~

Art. 23 Ex Premio di Rendimento

L'Istituto è regolamentato dalle disposizioni di cui al dell'art. 45 del CCNL del 07.12.2000.

Art. 24 Indennità sostitutiva di mensa. Opzioni alternative: ticket pasto/versamento al Fondo Pensione

~~A decorrere dal 1° ottobre 2007 l'indennità sostitutiva del servizio mensa sarà pari ad Euro 5,96 giornalieri lordi per dipendente.~~

~~Tale indennità viene corrisposta al personale a tempo pieno per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione di almeno 5 ore giornaliere.~~

~~Al personale part time l'indennità compete, per i giorni di effettiva presenza, in misura proporzionale alla prestazione oraria convenuta.~~

~~L'indennità sostitutiva di mensa non concorre alla determinazione di alcun istituto retributivo contrattuale o legale e non viene considerata ai fini della contribuzione al fondo di previdenza complementare negoziale.~~

~~A parità di costo aziendale, in alternativa alla suddetta indennità sostitutiva di mensa i singoli dipendenti possono optare:~~

~~a) il versamento mensile da parte dell'azienda del corrispondente importo sulla posizione individuale al fondo di previdenza complementare negoziale;~~

~~b) per l'erogazione di un ticket pasto legato alla presenza effettiva al lavoro ed all'effettivo consumo.~~

~~L'opzione sarà esercitata semestralmente entro il mese di novembre o di maggio di ciascun anno con decorrenza effettiva della variazione, rispettivamente, dal 1° gennaio o dal 1° giugno di ciascun anno, oltre che in occasione dell'eventuale cambiamento della sede di lavoro del dipendente. L'azienda, riterrà valida l'opzione finché il dipendente non eserciterà il diritto di modifica dell'opzione in uno dei predetti momenti.~~

~~Il ticket pasto è determinato nella misura giornaliera di euro 7,00 (sette/00) a decorrere dal 1° ottobre 2007.~~

~~Il ticket viene erogato ai dipendenti a tempo pieno ed ai dipendenti part time, i quali effettuino una prestazione lavorativa di almeno 5 ore giornaliere.~~

~~Il ticket pasto viene distribuito mensilmente, di norma sulla base delle presenze registrate nel mese precedente, con intestazione al singolo dipendente.~~

~~Il dipendente è tenuto ad annotare sul ticket stesso la data di effettiva utilizzazione e ad apporvi la propria firma per conferma.~~

~~I ticket 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 in denaro o meree sostitutiva.~~

~~Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore.~~

~~Per il personale in missione l'indennità sostitutiva di mensa od il ticket pasto vengono assorbiti dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.~~

Dichiarazione a verbale.

~~Fermi restando i costi per le aziende derivanti dalla presente norma, le singole Casse Rurali potranno predisporre a favore della generalità dei dipendenti, in alternativa al ticket pasto, una "card" o "badge" elettronico, a fronte di relativa convenzione con ristoratori presenti nelle zone di operatività della Cassa per l'erogazione del pasto. L'introduzione di tale modalità alternativa sarà preceduta da accordo con le R.S.A. o, in mancanza di queste, con il personale.~~

~~In tal senso le Parti si impegnano reciprocamente a promuovere azioni tese alla maggior diffusione della modalità di utilizzo della card elettronica.~~

~~Il valore facciale del ticket pasto è confermato per tutta la vigenza del presente contratto in 7,00 euro giornalieri.~~

Art. 25 Rimborso spese per sinistri relativi al veicolo privato

Con riferimento all'art. 60 del CCNL di categoria, viene convenuto che, qualora il lavoratore, facendo uso autorizzato di veicolo privato per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi di formazione, incorra in un incidente senza che ricorra l'ipotesi di colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detto veicolo che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'azienda provvederà all'integrale rimborso delle spese sostenute per la riparazione. Ciò può avvenire direttamente o anche tramite assicurazione.

Analogo rimborso verrà effettuato in caso di furto, di incendio e/o di danneggiamento del veicolo durante la sosta in parcheggio, sempreché l'Azienda non preferisca, limitatamente all'uso autorizzato del mezzo, provvedere a copertura assicurativa comprendente anche i rischi in argomento.

Il lavoratore dovrà consegnare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

In caso di contestazione, si procederà all'esame in sede sindacale.

Art. 26 premio di fedeltà

Le parti convengono di estendere al personale appartenente alle tre Aree professionali e ai primi due livelli della categoria dei Quadri Direttivi la previsione di cui all'art. 102 del vigente CCNL. Le competenze mensili da prendere in considerazione per il personale destinatario del presente accordo sono tutte quelle previste dall'art. 102 citato del CCNL.

A tutto al personale che abbia già maturato i 25 anni di servizio nel movimento alla data di stipula del presente contratto il premio di fedeltà sarà erogato nel mese di settembre 2007.

POLITICHE DI CONCILIAZIONE, TRATTAMENTI DI WELFARE E DELL'IDENTITA'

COOPERATIVA

Le Parti condividono la valutazione che i contenuti normativi del presente capitolo contrattuale fanno riferimento alle complessive necessità di tutela della persona ed alle idealità cooperative che informano gli statuti delle Casse Rurali BCC.

POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Art. 27 Permessi per portatori di handicap

Compatibilmente con le esigenze di servizio e dietro presentazione di idonea documentazione, l'azienda concederà, oltre ai permessi previsti dalla L.104/92, per particolari esigenze connesse alla situazione di handicap della persona a carico, permessi non retribuiti per un massimo di 40 ore annue.

Art. 28 Permessi

In riferimento all'art. 54 del CCNL 07.12.2000 si conviene di concedere, di norma, permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- 2 giorni lavorativi per la nascita di figli;
- 3 giorni lavorativi in caso di morte di genitore, coniuge, figli, fratelli e sorelle;
- 1 giorno lavorativo in caso di morte dei parenti fino al 3° grado e affini fino al 2° grado.

Sono inoltre da considerare retribuiti, per il tempo necessario, i permessi richiesti per visite o prestazioni specialistiche, cui il lavoratore debba sottoporsi, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria.

Saranno attinti dalla Banca delle ore i permessi per effettuare:

- cicli di cura per la parte eccedente le 20 ore,
- visite mediche o prestazioni specialistiche, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria, per la parte eventualmente eccedente le 4 ore.

Ad estensione di quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. 28 marzo 2001, n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", si concorda che il dipendente ha diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del figlio di età inferiore agli anni 12, dietro presentazione di idonea certificazione medica.

Per l'accompagnamento del figlio nel periodo di inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna saranno concessi dalla Cassa Rurale specifici permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 15 giorni lavorativi. La richiesta verrà effettuata con almeno 30 giorni di preavviso.

I periodi di assenza previsti dai due commi che precedono non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico.

Art. 29 Aspettativa al lavoratore padre e alla lavoratrice madre

Al lavoratore padre e/o alla lavoratrice madre, che ne faccia richiesta, vanno concessi periodi di aspettativa non retribuita, per un anno prorogabile per ulteriori periodi fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

Dette richieste vanno avanzate con un preavviso minimo di tre mesi.

TRATTAMENTI DI WELFARE

Art. 30 Trattamento sanitario integrativo

Così come previsto dall'art. 72 del CCNL (tutela sanitaria) e in attuazione delle disposizioni previste dagli accordi collettivi provinciali del 19.12.1996 e 14.12.2000 è costituita la Cassa Mutua provinciale per tutto il personale dipendente dalle B.C.C.-C.R.A. (secondo il disposto dell'art. 4 dello Statuto Cassa Mutua) per l'erogazione di un trattamento sanitario integrativo a quello pubblico.

L'onere per le Aziende è quello definito dagli accordi sottoscritti in materia dalle parti, coerentemente con quanto definito per l'analogo istituto a livello nazionale.

L'adesione alla Cassa Mutua sostituisce qualsiasi altra forma di trattamento sanitario integrativo in essere a livello nazionale.

Al lavoratore in servizio avente diritto al trattamento sanitario integrativo, la Cassa farà in ogni caso sottoscrivere al medesimo apposito modulo dal quale risulti in modo esplicito la scelta in materia, sia nel caso di adesione volontaria che nel caso di non adesione a tale trattamento integrativo.

~~A decorrere dall'1.1.2012 viene versata per tutti i soci iscritti una contribuzione alla Cassa Mutua provinciale, aggiuntiva a quella disposta dagli accordi nazionali, in forma paritetica e pari alla misura dello 0,10% della retribuzione lorda, rispettivamente a carico del datore di lavoro ed a carico del lavoratore (contribuzione complessiva = 0,20% della retribuzione lorda).~~

Art. 31 Previdenza complementare

Così come previsto dall'art. 73 del CCNL (previdenza complementare) e in attuazione dell'accordo sindacale del 28 ottobre 1985, con l'atto costitutivo del 8 gennaio 1986 è costituito il Fondo Pensione per il personale dipendente delle Casse Rurali del Trentino. Il Fondo ha lo scopo di garantire trattamenti previdenziali e assicurativi integrativi o aggiuntivi della Assicurazione Generale Obbligatoria nonché altri trattamenti previdenziali ad esso demandati da leggi, contratti o accordi collettivi.

Possono aderire al Fondo Pensione tutti i dipendenti, in pianta stabile e non in pianta stabile purché non in prova, delle Casse Rurali BCC e delle altre aziende associate.

Allo scopo di contribuire alla copertura delle spese di gestione del Fondo Pensione complementare di settore, a decorrere dall'1.1.2012 verrà versato al Fondo medesimo, mediante soppressione del previgente contributo di solidarietà pari all'1% nel primo anno adesione, anche tacita, un contributo pro capite specificamente destinato a detti fini pari ad euro 40,00 annui a carico del datore di lavoro, versati in unica soluzione, per l'anno corrente nel mese di ottobre 2012; il lavoratore aderente al Fondo contribuirà a sua volta con un versamento ai medesimi fini pari ad euro 30,00 annui trattenuti in unica soluzione, per l'anno corrente sullo stipendio del mese di ottobre 2012. A decorrere dal 2013 i versamenti di cui sopra avverranno in unica soluzione a decorrere dal mese di gennaio, o all'atto dell'adesione anche tacita, se successiva e sempre che il lavoratore non provenga direttamente da altra azienda del credito cooperativo trentino.

TRATTAMENTI ECONOMICI DI IDENTITA' COOPERATIVA

~~Art 32 – Buono acquisto intercooperativo~~

~~A far tempo dal 1.1.2012 ed a valere sulle annualità 2012 e 2013, a tutto il personale in servizio, rispettivamente, nel mese di giugno e nel mese di dicembre, è riconosciuto un paniere di acquisizione di beni o di servizi della cooperazione trentina, corrispondente ad un valore complessivo di 96,00 euro a semestre, con consegna del paniere stesso in concomitanza con l'erogazione della retribuzione relativa al mese di luglio e, rispettivamente, di gennaio, con riferimento alla attività lavorativa nel semestre precedente.~~

~~Le Parti firmatarie definiranno la composizione dei “panieri” tra loro alternativi per l'acquisto di beni alimentari o di servizi, resi dalle Società aderenti alla Federazione trentina della Cooperazione. Le predette Società saranno convenzionate direttamente con la stessa Federazione, che agirà in nome e per conto delle Casse Rurali associate e sulla base del mandato assegnato. Le Parti firmatarie.~~

~~Chiarimento a verbale~~

~~Il buono di acquisto spetta a tutti i lavoratori, compresi quelli assunti con contratto di somministrazione, che nel semestre di riferimento abbiano maturato almeno tre mesi di servizio nelle aziende del Credito Cooperativo trentino. Per il raggiungimento di tale periodo non si calcolano i periodi senza retribuzione con eccezione del congedo parentale di cui all'articolo 28 legge 151/2001.~~

Art. 33 Contribuzione aggiuntiva alla previdenza complementare, in favore dei lavoratori assunti dopo il 31.12.2000

Le parti, nello spirito di favorire un'azione di solidarietà intergenerazionale nel settore del credito cooperativo trentino, nonché al fine di contrastare le spinte concorrenziali che oggi caratterizzano anche il mercato del lavoro locale, concordano che le Casse Rurali effettuino a favore del personale assunto dal 1° gennaio 2001 nelle aree professionali -non destinatario dell'assegno “ex premio di rendimento” o di un emolumento ad personam o superminimo avente natura sostitutiva del medesimo- un versamento di contribuzione aggiuntiva straordinaria sulla posizione individuale al Fondo Pensione complementare negoziale di riferimento. La contribuzione straordinaria è pari complessivamente ad Euro 4.000,00 (quattromila/00) da porporzionare per i contratti part time in base all'entità dell'effettiva prestazione, così come in caso di aspettative per le quali non decorra alcun trattamento economico.

Al fine di evitare il superamento della quota di deducibilità dei contributi alle forme di previdenza complementare, pari ad euro 5.164,57 annui, la predetta contribuzione sarà versata in quattro tranches annuali

di importo uguale, a decorrere dal mese di settembre dell'anno in cui si completa il quarto anno di servizio effettivo e, per le quote residue, sempre nel mese di settembre di ciascun anno successivo, in costanza di rapporto di lavoro.

Per i lavoratori che maturino anzianità effettiva di servizio pari a quattro anni entro il 2007 (assunti nel corso del 2003), la prima tranche di contribuzione sarà versata nel mese di settembre 2007.

Per i lavoratori che nel corso del 2007 maturano almeno cinque anni di servizio effettivo (assunti tra il 1° gennaio 2001 ed il 31 dicembre 2002), le contribuzioni di cui sopra saranno cumulate in 2 tranche di pari importo, da versarsi a settembre 2007 ed a settembre 2008.

Nel caso in cui, a livello nazionale si addivenisse in materia ad intese che abbiano le medesime finalità di quelle individuate dal presente articolo o che possano risultare ad esse direttamente riconducibili, le parti dichiarano la loro disponibilità a ritrovarsi in tempi immediatamente successivi per individuare le eventuali idonee armonizzazioni.

A decorrere dal 1° gennaio 2014, gli importi delle quattro tranche di 1.000,00 euro ciascuna saranno versate in rate mensili (pari ad euro 83,34 per 12 mensilità) a decorrere dal mese di gennaio dell'anno in cui si completa il quarto anno di servizio. La maturazione delle predette quote di 1.000,00 euro ciascuna avviene pertanto dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il rateo mensile di cui sopra sarà proporzionato in caso passaggio a prestazione part time. Inoltre esso competerà per intero a fronte di periodi di astensione obbligatoria per maternità, mentre non maturerà per i periodi di aspettativa non retribuita.

La contribuzione aggiuntiva non spetta ai lavoratori assunti direttamente nella categoria dei quadri direttivi mentre spetta ai dipendenti promossi successivamente nella categoria dei Quadri direttivi.

In caso di mobilità tra Aziende del Movimento di credito cooperativo trentino senza passaggio alla categoria dei Quadri direttivi, si riterrà valida la maturazione di anzianità di servizio nel settore ai fini specifici di cui alla presente norma.

Art. 34 – maturazione del TFR e versamento al Fondo Pensione nei periodi di congedo straordinario articolo 4 legge 53/2000

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 4 della Legge 53/2000, per i periodi di congedo ivi previsti eventualmente richiesti dal lavoratore o dalla lavoratrice, sarà riconosciuta, di pari passo con la maturazione del TFR a titolo figurativo, e versata dal datore di lavoro al Fondo, la contribuzione ordinaria a Fondo Pensione, calcolata sulla base dell'ultima retribuzione mensile intera percepita. Nel rispetto del principio statutario di pariteticità dei versamenti, sarà trattenuta a carico del lavoratore, al suo rientro in servizio, una percentuale pari allo 0,10% della retribuzione per la stessa durata del periodo di congedo.

Art. 35 Indennità per asilo nido

L'azienda riconosce a ciascun figlio fiscalmente a carico del lavoratore ed a fronte della presentazione di idonea documentazione, una provvidenza per gli anni 2012 e seguenti, stabilita nell'importo di complessivi euro 200,00 per ciascun anno intero di iscrizione all'asilo nido o, in alternativa, al sostitutivo servizio di Tagesmutter, da riconoscere ex post nel mese di agosto con riferimento al periodo settembre/luglio precedente, eventualmente in proporzione ai mesi di iscrizione, sulla base della produzione di documentazione attestante i mesi di servizio di asilo nido usufruiti/pagati. La provvidenza cessa con il cessare della iscrizione e va erogata in alternativa al godimento del beneficio da parte dell'altro genitore.

Art. 36 Provvidenze per i lavoratori non in pianta stabile

Indennità di flessibilità.

A decorrere dal 1° gennaio 2012, al dipendente assunto ripetutamente da parte delle aziende del Credito Cooperativo Trentino con contratto a termine e/o con contratto di somministrazione compete un'indennità di flessibilità pari ad euro 100,00 lordi mensili, decorsi 18 mesi cumulativi. Ai fini della maturazione del suddetto periodo di 18 mesi valgono anche i periodi di contratto antecedenti al 1° gennaio 2012.

Contratti a termine: trattamento sanitario integrativo.

Con decorrenza 1.1.2012 le Casse Rurali provvederanno al versamento delle quote per la iscrizione dei lavoratori con contratto a termine onde garantire coperture corrispondenti a quelle in essere ai lavoratori a tempo indeterminato. La misura della contribuzione per i predetti lavoratori viene definita pro-quota mensile, a partire dalla data di assunzione e fino alla data della scadenza del contratto o fino al 31 dicembre di ciascun anno, se tale data è successiva.

A tal fine non si tiene conto del periodo del mese dell'assunzione. In ogni caso la regolamentazione di dettaglio sarà definita dal Comitato di gestione della Cassa Mutua.

Contratti di somministrazione: trattamento di welfare integrativo.

A far data dall'1.1.2012 ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro saranno garantite, in materia di welfare integrativo, le contribuzioni previste per la generalità dei lavoratori delle CRA/BCC, nei termini di cui ai commi successivi del presente articolo.

Detti lavoratori, tramite opzione da esercitarsi individualmente all'atto dell'inizio del periodo lavorativo, potranno liberamente richiedere la iscrizione volontaria a Laborfonds, con quota a loro carico definita nella medesima misura (attualmente 2%) stabilita per i dipendenti iscritti al Fondo Pensione. La quota aziendale di contribuzione sarà, corrispondentemente, la medesima stabilita dagli accordi nazionali di riferimento del Fondo Pensione per i lavori a tempo indeterminato (attualmente 5,10%), alla quale va aggiunta una ulteriore quota forfetaria mensile fissa di 50,00 euro (quota individuata con riferimento all'assenza, per la categoria dei lavoratori somministrati, di copertura sanitaria integrativa).

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 37 Pari opportunità

È costituita in sede provinciale la commissione paritetica di cui all'art. 18 del vigente CCNL al fine di individuare interventi con l'obiettivo di valorizzazione le risorse del lavoro femminile.

Tale commissione è costituita da otto membri, di cui quattro designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e quattro dalla Federazione Trentina della Cooperazione.

L'attività ed il funzionamento della Commissione paritetica sono disciplinati da apposito regolamento allegato al presente C.I.P.

Le parti prendono atto dei contenuti della legge 53/2000 e del d.lgs. 151/2001 –e successive regolamentazioni attuative- in materia di pari opportunità ed equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

Inoltre, con l'obiettivo di favorire il più facile e completo recepimento dei principi fissati dalle normative di legge sopra richiamate, le parti condividono la necessità di integrare/modificare nei tempi più brevi l'attuale regolamentazione contrattuale, per quanto utile o necessario a tale scopo, con particolare riferimento all'allegato b) del presente C.I.P..

Verranno monitorate, mediante una procedura di verifica congiunta, da attuarsi con cadenza annuale tra le parti firmatarie e la Commissione paritetica, le diverse attività e le iniziative da quest'ultima attivate in materia, avuto riguardo anche ai contenuti del Protocollo d'Intesa del 10 gennaio 2007 tra la Provincia autonoma di Trento e le parti sociali.

Inoltre, la commissione, con deliberazione a maggioranza e con cadenza predeterminata o a fronte di specifiche necessità, avrà titolo di richiedere alla Commissione Direttori un confronto in materia di pari opportunità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel corso di detti incontri potranno essere esposte e congiuntamente analizzate opportune iniziative, anche di carattere formativo ed informativo, per diffondere nelle Casse Rurali le buone prassi individuate.

Art. 38 Osservatorio

Oltre a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL, le parti si danno atto che l'Osservatorio locale ha compiti di analisi, valutazione e proposte sulle materie che comunque assumono rilevanza per lo sviluppo del settore del credito cooperativo trentino.

A titolo esemplificativo, analizza gli andamenti reddituali del settore, analizza, valuta e formula proposte in ordine all'attività formativa, ai contratti a termine, alle eventuali convenzioni da stipularsi con gli organismi competenti per l'assunzione di personale affetto da handicap.

Art. 39 Agevolazioni ai dipendenti sui servizi offerti dalle Casse Rurali - B.C.C.

Al personale dipendente verrà riservato, per quanto concerne sia il tasso sui depositi che quello sugli eventuali prestiti, il trattamento previsto per i soci.

Art. 40 Condizioni di miglior favore

Sono conservate, in riferimento a ciascun articolo del presente accordo, le condizioni migliorative in essere presso ogni singola Cassa Rurale - B.C.C..

Art. 41 Decorrenza e durata

Il presente accordo di rinnovo del Contratto integrativo provinciale di secondo livello avrà validità fino a tutto il 31.12.2013 e, in ogni caso, non sarà avviata la trattativa di rinnovo del medesimo prima che sia stato definito il rinnovo del CCNL di categoria.

ALLEGATO “A”

SCHEMA DI REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI MUTUI AGEVOLATI PER LA PRIMA CASA AI DIPENDENTI

~~(liberamente adottabile dalle singole Casse Rurali B.C.C. mediante autonoma deliberazione del relativo Consiglio di Amministrazione)~~

~~I mutui saranno concessi ai soli dipendenti in organico da almeno due anni ed in possesso dei requisiti sottoelencati (riservandosi la Cassa di non accogliere le domande prive dei requisiti previsti dal presente Regolamento, o comunque non compatibili con le norme statutarie e di legge che regolano in genere questo tipo di operazioni).~~

~~La Cassa si riserva altresì di accertare la veridicità di quanto dichiarato dal richiedente. Risultanze difformi comporteranno automaticamente la decadenza della concessione e l'eventuale risoluzione della stessa.~~

~~Non sussiste incompatibilità tra le richieste di finanziamento del suddetto mutuo e le richieste di anticipazione sul trattamento di fine lavoro (legge 297/82).~~

Art. 1

Beneficiari

~~Possono essere concessi ai dipendenti della Cassa Rurale B.C.C. purché non proprietari o assegnatari compresi i familiari a carico conviventi di beni immobili ad uso civile abitazione.~~

~~Essi tuttavia potranno ottenere mutui anche per appartamenti ottenuti in assegnazione da cooperative edilizie.~~

Art. 2

Caratteristiche degli immobili finanziabili

~~Alloggi di tipo non considerati di lusso (non censiti in catasto in cat. A1) ai sensi delle vigenti disposizioni e norme edilizie, da destinarsi esclusivamente ad abitazione residenziale propria del dipendente.~~

Art. 3

Condizioni

~~I mutui verranno concessi alle seguenti condizioni:~~

~~a) Importo massimo concedibile:~~

~~— Euro 250.000,00 e comunque non oltre il valore cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia della Cassa Rurale B.C.C..~~

~~— Gli immobili devono presentare le caratteristiche edilizie previste dal T.U. 28.04 1938, n. 1165 sull'edilizia economica e popolare.~~

~~b) Finalità:~~

~~— Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento, acquisto quota coeredi, riscatto, permuta con altra casa perché l'esistente è inadeguata, estinzione residui di mutui contratti per medesime finalità a condizioni più onerose.~~

~~c) Durata massima:~~

~~— anni 30;~~

~~d) Ammortamento:~~

~~— Pagamento in rate mensili costanti posticipate comprensive di capitale ed interessi, da trattenere sullo stipendio previa autorizzazione irrevocabile del dipendente, oppure pagamento in rate semestrali costanti posticipate.~~

~~e) Garanzia:~~

~~— Ipoteca di 1° grado a favore della Cassa Rurale B.C.C. sull'immobile oggetto del finanziamento per l'importo del finanziamento maggiorato del 40% (o eventuale ipoteca di 2° grado nel limite massimo del 50% del valore residuo dell'immobile).~~

~~f) Tasso d'interesse:~~

- Viene applicato il tasso T.U.R. per i primi 150.000,00 euro ed il tasso Euribor a sei mesi con l'aggiunta di 0,30 punti percentuali per la parte eccedente (fatte salve le situazioni di miglior favore eventualmente in essere).
- g) ~~Spese istruttoria e perizia a carico della Cassa Rurale.~~

Art. 4 Documentazione

~~In aggiunta alla documentazione normale richiesta per analoghe operazioni i dipendenti richiedenti i finanziamenti in argomento debbono produrre:~~

- a) ~~stato di famiglia, certificato di residenza, estratto atto di matrimonio per i coniugi;~~
- b) ~~certificato di conformità o di abitabilità rilasciato dalla Autorità Comunale;~~
- c) ~~attestazione notarile o certificazione da parte dell'Ufficio Tavolare o dichiarazione sostitutiva di atto notorio, che il richiedente ed i componenti del nucleo familiare a carico non sono intestatari di beni immobili ad uso civile abitazione;~~
- d) ~~attestazione da presentarsi tramite dichiarazione sostitutiva di atto notorio, che l'appartamento è abitato dal dipendente (in caso di ristrutturazione) nonché copia della concessione comunale che autorizza i lavori.~~
~~I richiedenti il mutuo per il saldo delle spese di costruzione dell'alloggio devono anche produrre:~~
- e) ~~copia del rogito di acquisto dell'area edificabile;~~
- ~~copia della concessione ad edificare di cui all'art. 2.~~

Art. 5

~~Il mutuatario con la famiglia è obbligato ad abitare effettivamente in via continuativa l'immobile; l'alienazione, la locazione, il comodato anche di fatto dell'alloggio effettuato durante l'ammortamento del mutuo comporta l'immediata risoluzione del contratto. Sono pure causa di risoluzione il licenziamento del dipendente per giusta causa o per giustificato motivo nonché le dimissioni volontarie dall'impiego.~~

~~La Cassa avrà comunque facoltà di consentire per gli immobili alienati locati o comodati la prosecuzione del mutuo alle condizioni di tasso in vigore per i mutui ipotecari ordinati con decorrenza dal giorno di trasferimento, della locazione o del comodato.~~

~~In caso di decesso del mutuatario il mutuo prosegue con gli eredi alle stesse condizioni purché trattisi del coniuge o di persona entro il 2° grado di parentela.~~

Art. 6

~~Gli immobili costituiti a garanzia debbono essere assicurati con la Compagnia di gradimento della Cassa Rurale — B.C.C. a cura del mutuatario con vincolo a favore della Cassa Rurale — B.C.C..~~

Art. 7

~~Il contratto di mutuo, per qualsiasi scopo richiesto, dovrà essere stipulato a pena di decadenza entro un anno dalla delibera di ammissione all'istruttoria.~~

Art. 8

~~In caso di controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso ad una commissione paritetica composta da tre rappresentanti delle O.O.S.S. firmatarie del presente accordo e da tre rappresentanti della Federazione Trentina della Cooperazione~~

NORME TRANSITORIE

- A) ~~Il Presente regolamento non pregiudica eventuali accordi aziendali più favorevoli già in essere.~~
- B) ~~I mutui per la prima casa del personale Casse Rurali — B.C.C. in atto presso le Casse a condizioni più onerose alla data del presente regolamento, qualora presentino i requisiti previsti dal regolamento stesso, a richiesta dell'interessato potranno essere ricondotti per l'importo ed il tempo residuo alle condizioni previste dagli articoli sopracitati.~~
- C) ~~La concessione del mutuo è subordinata all'effettiva dimostrazione del mutuatario di essere in grado di fare fronte al pagamento delle rate.~~
- D) ~~Il presente regolamento avrà validità di un anno dalla data della sottoscrizione e sarà tacitamente rinnovabile di anno in anno qualora non pervenga disdetta scritta entro la scadenza.~~

ALLEGATO “B”

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA ATTIVITÀ E DEL FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA

“Regolamento di disciplina della attività e del funzionamento della Commissione Paritetica provinciale per le Azioni Positive”.

Art. 1 E' istituita, presso la Federazione Trentina della Cooperazione, la Commissione Paritetica per lo sviluppo di programmi di azioni positive che favoriscano le pari opportunità uomo-donna, in linea con le raccomandazioni C.E.E. e le vigenti disposizioni di legge nazionale e provinciale in materia.

Art. 2 Il numero e la designazione dei Componenti la Commissione è determinato dalla Contrattazione Collettiva locale tempo per tempo vigente.

Il rinnovo dei Componenti la Commissione avverrà attraverso una nuova designazione da parte dei soggetti a ciò deputati dalla Contrattazione Collettiva locale tempo per tempo vigente, salvo tacita proroga.

Possono far parte della Commissione quali componenti designati dalle OO.SS. esclusivamente i dipendenti del Movimento in pianta stabile destinatari del CCNL di categoria.

In uno con i nominativi dei componenti effettivi della Commissione, ciascuna parte potrà designare almeno due nominativi di componenti supplenti, che parteciperanno ai lavori con diritto di parola.

I componenti supplenti sostituiranno con pienezza di funzioni, in ordine di designazione, i componenti effettivi di nomina della medesima parte in caso di cessazione, così come in caso di temporanea assenza.

Art. 3 La Commissione provvederà alla nomina, a rotazione tra i componenti di designazione sindacale e datoriale, di un Presidente per periodi di norma non inferiori all'anno.

Art. 4 A maggioranza sarà approvato un regolamento interno che definisca tempi e modalità delle riunioni e delle votazioni ed ogni altra questione non precisamente individuata dal presente articolato.

Le riunioni dovranno essere, di massima, mensili, durante l'orario di lavoro ed indette anche a richiesta di almeno un quarto dei componenti effettivi a composizione paritetica.

Art. 5 Le riunioni si svolgeranno di norma presso una sala della Federazione Trentina della Cooperazione.

La Federazione Trentina della Cooperazione, tenuto conto delle risorse disponibili ed a seguito di un suo diretto preventivo coinvolgimento:

- fornirà i supporti strutturali, organizzativi ed economici che la Commissione individuerà necessari ad un funzionale espletamento dei lavori.

Si attiverà presso le Associate per inoltrare alla Commissione quei dati quantitativi e qualitativi che questa richiederà e che costituiranno l'indispensabile supporto di analisi per ogni programma di azioni positive.

- Consentirà alla Commissione di avvalersi di esperti esterni, da questa individuati, che abbiano competenze specifiche in progetti di azioni positive, organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane.

Art. 6 Ai componenti di designazione sindacale, per le riunioni indette durante il normale orario di lavoro, saranno concessi permessi retribuiti per la partecipazione ai lavori della Commissione, previa consegna di idonea certificazione alle rispettive Aziende nei tempi più brevi.

Agli stessi, ove incaricati dalla Commissione di approfondimenti e di lavori di ricerca di carattere individuale, saranno concessi permessi retribuiti per un numero di ore necessario per l'espletamento dell'incarico, determinato di volta in volta dalla Commissione medesima.

Art. 7 La Commissione potrà essere sentita dalle parti designatarie, anche dietro richiesta di una sola di esse, per eventuali aggiornamenti e verifiche dell'andamento dei programmi e delle azioni di pari opportunità intrapresi.



Art. 8 Eventuali integrazioni e/o modifiche del presente Regolamento saranno concordate tra le parti firmatarie del Contratto Integrativo Provinciale di comparto.

Entro il 31.12.1993 le parti si incontreranno per una generale verifica dei contenuti del presente Regolamento anche alla luce delle esperienze nel frattempo maturate.
Trento, li 04 marzo 1993

per la FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE

per le OO.SS.

F.A.BI.

F.I.B.A.-C.I.S.L.

F.I.S.A.C.-C.G.I.L.

UILCA

ALLEGATO “C”

**ACCORDO SULLE POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E SUL MERCATO DEL
LAVORO PROVINCIALE**

Tra

FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE

F.A.B.I. TRENTO

F.I.B.A./C.I.S.L.

F.I.S.A.C./C.G.I.L.

UILCA

Trento, 27 luglio 2007

Premesso che

le parti con il presente accordo intendono disciplinare aspetti applicativi e/o interpretativi delle intese nazionali -e delle normative di legge collegate-, con particolare riferimento agli istituti per i quali sono notevoli le specificità del mercato del lavoro trentino, caratterizzato essenzialmente da un tasso di disoccupazione fisiologico intorno al 3% e da alcune ben individuate aree di criticità, specie in relazione alla possibilità di incrementare il tasso di occupazione secondo gli obiettivi fissati dal Consiglio CE 2000 di Lisbona, individuabili in particolare nell'occupazione dei giovani alla ricerca di primo impiego e nell'occupazione delle donne con problematiche familiari.

Considerato inoltre che

- varie materie disciplinate dal contratto collettivo nazionale e da leggi statali e provinciali necessitano di ulteriori precisazioni e specificazioni, di contenuto e natura prevalentemente tecnica ed interpretativa;
- forte è il radicamento territoriale e sociale del sistema delle Casse Rurali trentine, che risponde con assetti organizzativi e regolamentari diversi ed in parte autonomi, rispetto ad altre regioni italiane, alle peculiarità ed alle necessità del mercato locale del credito, caratterizzato da una particolarmente alta densità di sportelli bancari e da una quota del 60% circa di mercato detenuto dal credito cooperativo;

tutto ciò premesso, quale parte integrante del presente Accordo,

tra le Parti si conviene e si stipula il seguente

**Accordo sulle politiche attive per l'occupazione e sul mercato del lavoro provinciale
Allegato al C.I.P. 27 luglio 2007.**

Apprendistato professionalizzante

- Le parti concordano sull'istituzione di una procedura contrattuale di informativa connessa alla regolamentazione dettata dalla legge provinciale 10 ottobre 2006 n. 6 in materia di apprendistato e dai relativi regolamenti. In particolare le parti convengono la messa in comune tra datore di lavoro e lavoratore in apprendistato professionalizzante delle attestazioni che l'azienda è tenuta a predisporre ed inviare all'Agenzia del Lavoro di Trento al 31 gennaio di ogni anno di apprendistato (per l'anno precedente), in ordine al livello di acquisizione delle abilità e degli apprendimenti richiesti dal profilo formativo individuale, con particolare riferimento agli esiti della formazione non formale (art. 8 legge provinciale citata, “Esito e certificazione della formazione in apprendistato”).

Giudizio di sintesi sul percorso formativo.

Nella procedura di informativa del datore di lavoro all'apprendista saranno espresse le valutazioni sul percorso formativo, anche evidenziando, accanto agli aspetti di positività, eventuali aspetti di criticità. Tale

analisi porterà, al termine di ciascun periodo lavorato di 12 mesi effettivi, ad un giudizio di sintesi sul percorso fino a quel momento compiuto, con il fine di dare massima trasparenza alla certificazione delle abilità operative acquisite e connesse alla figura professionale da ricoprire, in sintonia con il piano formativo individuale e con le comunicazioni all'Agenzia del lavoro.

Il giudizio di sintesi, riepilogato nella formula “soddisfacente” o “non soddisfacente”, sarà comunicato per iscritto al lavoratore insieme alla consegna di copia della certificazione per l'Agenzia. Qualora n. 2 giudizi di sintesi siano soddisfacenti al termine del terzo anno effettivo di apprendistato professionalizzante, l'azienda, fatto salvo comunque il completamento del piano formativo individuale, è impegnata a confermare il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato concordato con la lettera di assunzione.

Sono fatte salve le norme di legge sui licenziamenti individuali e collettivi (L. 604/1966 e L. 108/1990, L. 223/1991).

- In caso di malattia e infortunio, con riferimento alla raccomandazione in calce al punto 6 dell'Art. 30 del vigente CCNL, si estendono integralmente ai lavoratori in apprendistato le previsioni di cui all'Art. 55 del vigente CCNL

- A chiarimento delle disposizioni di cui al secondo comma del punto 1 dell'Art. 30. Nella ipotesi in cui - in coerenza con i contenuti del piano formativo individuale, anche quale in un secondo tempo modificato e/o integrato- durante il periodo di apprendistato il profilo formativo del lavoratore venisse a coincidere con uno dei profili professionali che contrattualmente danno titolo ad un inquadramento superiore a A3L1, l'inquadramento minimo previsto dal punto 1 dell'Art. 30 del vigente CCNL viene riconosciuto al medesimo lavoratore in modo corrispondentemente proporzionato.

- Con riferimento alle previsioni di cui all'ultimo comma dell'Art. 17 del CCNL, si conviene che sia riservata una apposita procedura di confronto sindacale, finalizzata alla verifica dei rapporti di apprendistato instaurati nelle Casse Rurali, alla relativa durata ed ai profili e piani formativi, nonché delle modalità di espletamento dell'incarico di “tutor” aziendale. A tale ultimo proposito, la verifica riguarderà anche la formazione dei tutor, la possibilità di effettivo affiancamento, le compatibilità tra il ruolo assegnato e la generalità delle altre mansioni svolte.

Nota a verbale

Le Parti si impegnano ad incontrarsi qualora la disciplina in materia di apprendistato professionalizzante venga modificata da provvedimenti di legge, accordi interconfederali o dal CCNL di settore, al fine di prevedere idonee armonizzazioni.

Contratti di inserimento lavorativo.

Ai contratti di inserimento lavorativo vanno estese le previsioni di cui al secondo (malattia e infortunio) e terzo (inquadramento) alinea del capitolo precedente sui contratti di apprendistato. Copia del progetto di inserimento sarà consegnata alle R.S.A., ove esistenti.

Contratto di somministrazione di lavoro

- Le parti, con riferimento ai principi di responsabilità sociale d'impresa, assumono l'impegno per un coordinamento locale delle politiche occupazionali, che intendano rispondere ai fabbisogni di flessibilità aziendale del lavoro e che favoriscano al contempo la stabile occupazione nel settore.

A tal fine raccomandano le Aziende interessate affinché i contratti di somministrazione di lavoro siano limitati e riservati ad eventi eccezionali.

Stage

- Con riferimento alle previsioni di legge in materia, le Casse Rurali presso cui vengono espletate attività di stage superiori a 15 giorni inviano alle RSA, ove presenti, o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali copia della convenzione formativa.

Banca dei dati e della informativa per l'occupazione stabile

• Con riferimento ai principi di responsabilità sociale d'impresa, le parti si danno atto che l'obiettivo della stabile occupazione costituisce un condiviso impegno, in favore del benessere sociale ed economico delle intere comunità di riferimento.

A tale riguardo le parti si impegnano a costituire una apposita "banca" dati, con il fine della stabilità occupazionale. La funzionalità dello strumento sarà definita entro il 31 dicembre 2007 da un comitato paritetico all'uopo costituito.

Sarà compito del comitato individuare le modalità di creazione e gestione –anche ottimizzando le risorse già presenti nella Cooperazione trentina- di un "data base" a cui gli aventi titolo potranno liberamente aderire, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy; il data base, con i criteri che saranno individuati, verrà messo a disposizione delle singole BCC/CRA, che lo consulteranno in caso di esigenze di nuove assunzioni.

Sarà, inoltre, compito dello stesso comitato:

- a) promuovere corsi di formazione per gli aventi titolo, finalizzati ad assicurare al Movimento delle Casse Rurali trentine professionalità adeguate;
- b) predisporre modalità di offerta ai lavoratori iscritti in banca dati della consulenza specifica, anche relativa ai periodi di inattività.

Beneficio economico automatico e maturazione dello scatto per i contratti di inserimento lavorativo e di apprendistato professionalizzante.

Il beneficio economico automatico di cui al punto b) del comma 2 dell'Art. 115 non può in nessun caso essere considerato in combinato disposto con la previsione di inferiore inquadramento per i periodi di inserimento e apprendistato.

Al personale assunto con tali contratti e successivamente confermato, se non già diversamente acquisito, andrà quindi riconosciuto trascorsi 7 anni dalla data di inizio del servizio il corrispettivo economico del passaggio automatico.

Agli apprendisti, altresì, è riconosciuta in caso di conferma a tempo indeterminato la maturazione del primo scatto di anzianità dopo 4 anni dalla data di instaurazione del rapporto (senza moratoria di due anni).

Validità dell'accordo.

La validità del presente accordo, che costituisce parte integrante del contratto integrativo provinciale di lavoro di data 27 luglio 2007, ha le medesime decorrenze e scadenze dello stesso Contatto Integrativo Provinciale, salvo quanto diversamente fissato per singole materie trattate.

Nel caso di modifiche rilevanti alla normativa di legge o di contratto nelle materie di cui al presente accordo, le parti si incontreranno per la ricerca delle opportune soluzioni, fatte salve le condizioni migliorative qui individuate.

Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE

F.A.B.I. TRENTO

F.I.B.A./C.I.S.L.

F.I.S.A.C./C.G.I.L.

UILCA

ALLEGATO “D”

ACCORDO ATTUATIVO DELLE PREVISIONI DEL CCNL DEL 21 DICEMBRE 2012 IN MATERIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI E DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI ESERCIZI 2012 E 2013

Verbale di accordo

In data 6 settembre 2013, presso la Federazione trentina della Cooperazione,
tra

la Federazione Trentina della Cooperazione, rappresentata dal consigliere delegato alle relazioni sindacali
Michele Odorizzi, assistito da Paolo Condini e Paolo Pettinella dell'Ufficio sindacale e del lavoro della
Federazione stessa,

e

le OO.SS. provinciali:

FABI Trento, rappresentata da Gianni Debiasi, Stefano Fontana, Domenico Mazzucchi e Alessio Zanoni;

FIBA CISL, rappresentata da Mariano Perotti e Patrizia Amico;

FISAC CGIL, rappresentata da Romano Vicentini e Stefano Guolo;

UILCA UIL, rappresentata da Alessandro Dallabona;

Premesso:

- che il CCNL 21 dicembre 2012 ha introdotto alcune modifiche alla disciplina della prestazione lavorativa dei Quadri direttivi di cui all'art. 98 del CCNL stesso;
- che, da un lato, il criterio di sperimentali per il 2013 definito dal rinnovo del CCNL in tema di prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e, dall'altro, la vigente regolamentazione prevista dalla norma transitoria dell'art. 9 del CIP tuttora vigente, sempre in tema di prestazione lavorativa dei predetti Quadri direttivi, nel loro combinato disposto rendono opportuna una rivisitazione della materia, valutato anche quanto previsto dall'accordo a livello nazionale del 5 marzo 2013 in sede di scioglimento della riserva da parte delle OO.SS. sull'applicazione dell'accordo di rinnovo del CCNL;
- che le disposizioni relative al premio di risultato, di cui all'art. 8 del verbale d'accordo 21 dicembre 2012 di rinnovo del CCNL, hanno modificato la regolamentazione del CCNL 21.12.2007 in materia di definizione dei criteri per la determinazione del premio di risultato;
- che il verbale d'accordo di rinnovo del Contratto integrativo provinciale del 20 dicembre 2011 ha disciplinato la “Nuova formula del premio di risultato”, per quanto di competenza della contrattazione integrativa locale, con una decorrenza e durata del medesimo accordo provinciale fino a tutto il 31.12.2013, cioè fino all'erogazione 2014 del premio di risultato;

tutto ciò premesso, tra le Parti si conviene e si stipula quanto segue.

1. Le Parti concordano, con le modalità attuative di seguito specificate, la seguente nuova formulazione della norma transitoria in calce all'art. 9 del C.I.P., citato in premessa.

Art. 9 Norma transitoria “Prestazione lavorativa dei quadri Direttivi”

Confermato che i principi di autogestione e di flessibilità della prestazione lavorativa dei quadri direttivi, previsto dalla normativa vigente, rimangono per intero in capo al lavoratore interessato e confermato che, in termini generali, le condizioni organizzative devono consentire una piena ed agevole applicazione di tali criteri, le parti concordano che all'inizio di ciascun anno e per il corrente anno 2013 entro il 30 settembre 2013, con validità fino a revoca o a cambiamento delle circostanze organizzative, l'Azienda, previo confronto con il/i lavoratore/i interessato/i, comunicherà al/i medesimo/i in forma scritta anche nella forma di un regolamento di servizio in presenza di situazioni omogenee per la generalità dei quadri direttivi o per specifiche funzioni dei medesimi se esistono le compatibilità organizzative che consentono una compiuta realizzazione dei criteri di autogestione e di flessibilità della prestazione lavorativa, oppure, diversamente,

~~espliciterà le circostanze o motivazioni organizzative per le quali si ritiene che tali compatibilità non sussistano ancora.~~

~~Nel primo caso, al Quadro Direttivo di 1° e 2° livello interessato si applicheranno pienamente i suddetti criteri di cui all'art. 98 CCNL.~~

~~Nel secondo caso, si rende opportuna una misurazione della durata complessiva della prestazione lavorativa settimanale dei QD di 1° e di 2° livello interessati. Pertanto, ad essi potrà essere richiesto dall'Azienda di adeguare le registrazioni delle presenze alle medesime disposizioni aziendali previste per il personale delle aree professionali.~~

~~Al termine di ciascun anno, le maggiori prestazioni orarie come individuate ai sensi del comma successivo, per le quali non viene meno un adeguato e costante coordinamento con i responsabili individuati dall'Azienda, saranno retribuite nella misura prevista dallo stesso art. 98 CCNL 21.12.2012, con le competenze paga del mese di febbraio dell'anno successivo.~~

~~L'entità di dette maggiori prestazioni — computate con la stessa metodologia prevista per il personale delle aree professionali — sarà determinata per differenza tra la durata della normale prestazione lavorativa settimanale — corrispondente a 37,5 ore settimanali — e la durata della prestazione lavorativa settimanale effettivamente svolta e puntualmente rilevata, dedotte le prime 60 ore su base annua di dette maggiori prestazioni.~~

~~Ai fini del presente computo, le Parti chiariscono inoltre che non saranno considerate le prestazioni lavorative per le eventuali partecipazioni a riunioni fuori dell'orario di lavoro per le quali l'Azienda corrisponde al lavoratore interessato apposito emolumento, ai sensi del 6° comma dell'art. 98 del vigente CCNL.~~

~~La presente normativa trova applicazione presso le singole CRA per le prestazioni lavorative rese dalla data del 1.1.2013.~~

2. I Premi di risultato 2012 e 2013, da corrispondere rispettivamente nel 2013 e nel 2014, saranno determinati in conformità all'art. 8 del verbale d'accordo 21 dicembre 2012 di rinnovo del CCNL.

Con particolare riguardo alla determinazione del PdR 2013 (sui dati 2012), le Parti si danno reciprocamente atto che verranno applicate le disposizioni di cui al sopra citato art. 8 del verbale d'accordo nazionale 21.12.2012, rimanendo invariato il meccanismo di determinazione del premio così come definito dall'Allegato "D" del vigente C.I.P..

Per quanto concerne la determinazione del PdR 2014 sui dati di bilancio 2013, le Parti convengono di trovarsi entro la fine del corrente anno per ridefinire il meccanismo dell'allegato "D" del vigente C.I.P. armonizzandolo con le disposizioni di cui al già citato art. 8.

Al fine di collegare in modo più evidente la determinazione del PdR 2014 agli esiti dei bilanci dell'esercizio 2013, le Parti convengono altresì di procedere all'erogazione del PdR stesso nel mese di giugno 2014, anziché nel mese di ottobre.

3. Clausola di validità della disposizione in materia di prestazione lavorativa dei Quadri direttivi di 1° e 2° livello.

La validità delle previsioni del presente accordo inerenti alla norma transitoria di cui all'art. 9 del C.I.P. 20 dicembre 2011 è strettamente connessa alla vigenza del medesimo C.I.P.. Atteso peraltro il dichiarato carattere sperimentale fino al 31.12.2013 della nuova previsione di cui all'art. 98 del CCNL 21.12.2012, le Parti del presente accordo si incontreranno entro il 31.1.2014 e successivamente su richiesta anche di una delle Parti firmatarie al fine di valutare la disciplina qui concordata. La Federazione trentina della Cooperazione fornirà alle OO.SS. firmatarie un resoconto sugli esiti applicativi della norma transitoria in argomento, appena in possesso dei dati relativi all'anno precedente.

Letto, confermato e sottoscritto
Trento, 6 settembre 2013

Federazione Trentina della Cooperazione

Le OO.SS. provinciali:

FABI

FIBA-CISL



~~FISAC CGIL~~

~~UILCA UIL~~

Addì 5 marzo 2010, in Padova, tra:

- La Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo, rappresentata dalla Commissione Sindacale della Federazione composta dai Signori Masin Antonio, Presidente, Bernardi Luciano e Salvatore Francesco, assistita dal Direttore Signor Bologna Andrea;

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi), rappresentata dai Signori Bruschini Luigi, Azzolin Del-fo, Biasotto Roberto, Bortoluzzi Sandro, Bragagnolo Giuseppe, Cavalcoli Elena, Cuzzit Daniele, Mai-strello Pierluigi, Mattinzioli Flaminio, Osti Paolo, Titone Massimo, Viviani Giancarlo, Zanutel Monica, Zat-ta Paolo.
- La Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata dai Signori Criniti Nicola, Fornasiero Massimo, Betto Stefano, Biral Dario, Bonomi Damiano, Cassanego Anna, Cerone Anna, De MartinAntonio, Querin Diego, Tassetto Felice, Vallin Luigi, Zennaro Fabio.
- La Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata dai Signori Di Gregorio Elena, Gresele Riccardo, Barin Mauro, Bonacchini Franco, Furlan Giorgio, Gioachin Flavio, Goset-ti Carlo.
- La Uil Credito e Assicurazioni (Uil C.A.), rappresentata dai Signori Vesentini Marco, Brunello Massimo, Boscardin Roberto, Chiarato Gianni, Frezzato Fabrizio, Tarini Claudio.

Visti gli articoli 8, 28 e 29 del C.C.N.L. 21/12/2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, viene stipulato il seguente

Contratto regionale di secondo livello

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto si applica al personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi:

- delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane associate alla Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo (di seguito chiamate Banche);
- della Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo (di seguito chiamata Federazione);
- del CESVE Servizi Informatici Bancari spa Consortile (di seguito chiamato Cesve).

Le Parti si danno atto che la disciplina contenuta nel presente Contratto viene introdotta in ragione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane del Veneto e del contesto in cui queste ultime operano.

Chiarimento a verbale

Nel testo del presente Contratto, con il termine di "Azienda" o "Aziende" sono indicate insieme la Federazione, le Banche ad essa associate e il Cesve.

Con il termine "C.C.N.L." le Parti intendono riferirsi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane del 21 dicembre 2007.

Art. 2 PREMIO DI RISULTATO

In applicazione degli Accordi intervenuti a livello nazionale il 23/11/2006 e il 21/12/2007 (Allegato F al C.C.N.L.) e con riferimento alle previsioni di cui all'art. 48 del C.C.N.L., viene previsto, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (di seguito chiamato PDR).

La misura del PDR viene determinata applicando il meccanismo di seguito individuato. L'importo complessivo vo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato applicando la scala parametrica prevista dagli Accordi 23/11/2006 e 21/12/2007 e 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 se pre cedente.

In parziale deroga alla predetta scala parametrica, per i lavoratori con contratto di apprendistato e con contratto di inserimento per i quali sia previsto come livello finale di inquadramento il 1° livello della 3^ area professionale e che al 31 dicembre dell'anno di misurazione abbiano uno o due livelli inferiori rispetto a quello finale, va considerato il parametro 115.

Gli importi da erogare sono quelli che si riferiscono agli esercizi 2008, 2009, 2010, 2011 e i rispettivi PDR sono identificati come PDR 2009, PDR 2010, PDR 2011 e PDR 2012.

L'erogazione del PDR 2009 avverrà nel mese di marzo 2010, mentre quelle dei PDR 2010, PDR 2011 e PDR 2012 avverranno nel mese di ottobre, rispettivamente, del 2010, del 2011 e del 2012.

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

La corresponsione del PDR compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, il lavoratore sia rimasto assente dal lavoro con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di assenze dal lavoro senza diritto alla retribuzione e nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il PDR va corrisposto ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione (salvo il PDR 2009 che va corrisposto ai lavoratori in servizio nel mese di dicembre 2009) che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di misurazione, fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma sesto, degli Accordi 23/11/2006 e 21/12/2007 per coloro che sono passati alle dipendenze di altra Azienda del Sistema per mobilità con i requisiti di cui all'art. 62, terzo comma, del C.C.N.L.. Inoltre, il PDR va riconosciuto pro rata temporis anche ai lavoratori cessati per quiescenza nel corso degli anni 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012.

Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

Il PDR non matura qualora nell'anno di misurazione la Banca presenti un bilancio senza utili di esercizio ovvero risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

Per i dipendenti delle Banche sottoposte a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex Banche partecipanti alla fusione.

Per i dipendenti della Federazione e del Cesve, l'ammontare annuale del PDR viene determinato moltiplicando il "PDR medio regionale per dipendente dell'anno di riferimento" per il "numero dei dipendenti" rispettivamente della Federazione e del Cesve.

Ai sensi dell'art. 1, comma 67, della legge n. 247/2007, le erogazioni previste dal presente articolo, essendo incerta la corresponsione e l'ammontare e risultandone la struttura correlata alla misurazione di incrementi di produttività/qualità/competitività, sono soggette al previsto sgravio contributivo.



Con riferimento a quanto stabilito dagli Accordi 23/11/2006 e 21/12/2007 e tenuto conto della composizione degli indicatori nazionali e regionali di cui all'Allegato A), le Parti definiscono l'indicatore composto nonché gli ambiti di equivalenza che misurano l'andamento annuale di ogni singola Banca:

La regolamentazione che segue si applica per determinare il PDR 2009 e il PDR 2010 (riferiti, rispettivamente, all'esercizio 2008 e all'esercizio 2009), mentre per il PDR 2011 e il PDR 2012 le Parti si riservano di iniziare, entro il 30/09/2010, la trattativa per la definizione di un nuovo sistema che tenga conto dell'evoluzione congiunturale e strutturale in corso.

L'indicatore composto individuato, con il quale misurare l'andamento annuale, è il seguente:

1. RLG su dipendenti	30%
2. costi operativi su margine di intermediazione	15%
3. fondi intermediati su dipendenti	17%
4. utile operatività corrente su dipendenti	10%
5. ricavi da servizi su dipendenti	18%
6. sofferenze lorde su impieghi	10%

Per quanto riguarda gli ambiti di equivalenza, per ciascuna fascia vengono fissati i seguenti limiti superiori: Fascia 1: 133; Fascia 2: 130; Fascia 3: 124; Fascia 4: 120; viene inoltre fissata una banda di oscillazione al cui interno agisce una curva continua.

Tenuto conto che la percentuale massima stabilita dal C.C.N.L. per ciascuna fascia corrisponde ai suddetti limiti superiori, la percentuale di erogazione del PDR è direttamente proporzionale alla variazione percentuale dell'indicatore composto sopra descritto, rilevata per ciascuna Banca rispetto alla media del biennio pre cedente.

Qualora l'indicatore risulti inferiore a 99 e, quindi, l'andamento sia negativo rispetto alla media del biennio precedente, la differenza tra 100 e l'indicatore medesimo viene elevata al "Demoltiplicatore" stabilito nella misura pari all'1,4, ottenendo così un nuovo indicatore in sostituzione di quello precedente [1].

[1] Esempio: nell'ipotesi di indicatore di misurazione risultante pari a 95, ai fini del calcolo della percentuale del PDR l'indicatore da considerare è il seguente:

$$100 - [(100 - 95,00)^{1,40}] = 100 - 9,52 = \text{nuovo indicatore } 90,48$$

Dichiarazione a Verbale

Nell'ambito della revisione complessiva dell'istituto del Premio di risultato in ambito nazionale, le Parti, per quanto di loro competenza, si impegnano a definire meccanismi che consentano l'erogazione di parte del Premio di risultato in rapporto ai criteri di valutazione delle prestazioni predeterminati dal C.C.N.L. per la valutazione professionale individuale del lavoratore, sempreché l'Azienda abbia adottato detti criteri di valutazione.

Art. 3

PREMIO DI FEDELTA'

Al raggiungimento del venticinquesimo anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, va erogato al personale un premio di fedeltà, una tantum, in ragione del 160% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, speciale indennità, assegno di preposto a succursale, indennità di col-laboratore diretto del preposto, indennità di responsabile del piano di continuità operativa.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, il suddetto trattamento assorbe quello previsto dall'art. 102 del C.C.N.L..

L'erogazione del premio va effettuata nel mese seguente a quello di maturazione.

Art. 4 ASSEGNI E INDENNITA'

RESPONSABILE DEL PIANO DI CONTINUITÀ OPERATIVA

In considerazione dello specifico profilo professionale introdotto dall'Accordo nazionale 29/07/2009, le Parti si danno atto che la regolamentazione in materia di responsabile del Piano di Continuità Operativa derivante dal richiamato Accordo nazionale sostituisce integralmente quanto previsto sulla stessa materia dall'art. 4 del Contratto regionale di secondo livello 13/12/2007.

I lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente Contratto, risultano già incaricati quali responsabili del Piano di Continuità Operativa, continuano a percepire l'indennità mensile pari a Euro 100,00 (per 12 mensilità annuali) finchè permane l'incarico di responsabile del PCO, come previsto dall'art. 4 del Contratto regionale di secondo livello 13/12/2007.

PREPOSTO A SUCCURSALE

L'assegno mensile di preposto a succursale di cui all'art. 47 del C.C.N.L., a decorrere dal 1° marzo 2010, viene fissato nella misura di Euro 310,00.

I preposti a succursale, a favore dei quali alla data del 1° marzo 2010 viene corrisposto un assegno mensile di preposto superiore a Euro 310,00, conservano tale superiore trattamento fino a quando permangono nell'incarico di preposto a succursale.

Con riferimento all'assegnazione degli incarichi di preposto a succursale e degli incarichi di collaboratore diretto del preposto a succursale (di cui alla parte successiva del presente articolo) attuata dalle Banche, si conviene sullo svolgimento, a richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza di dette R.S.A., a richiesta degli organismi locali delle OO.SS., di un incontro annuale in ambito aziendale al fine di verificare lo stato di applicazione delle normative in materia. Nel caso che in tale sede sorgano controversie interpretative, la parte interessata potrà chiedere un incontro presso la Federazione con le Parti firmatarie del presente Contratto.

COLLABORATORE DIRETTO DEL PREPOSTO A SUCCURSALE

Le Aziende, presso le succursali con quattro o più addetti, devono prevedere l'istituzione del ruolo di collaboratore diretto del preposto a succursale e provvedere alla sua nomina.

Al suddetto collaboratore inquadrato nella terza area professionale o nella categoria dei quadri direttivi, a decorrere dal 1° marzo 2010, compete una indennità mensile di funzione nella misura di Euro 124,00. L'indennità è da corrispondere per dodici mensilità annuali.

I collaboratori diretti dei preposti a succursale, a favore dei quali alla data del 1° marzo 2010 viene corrisposta una indennità mensile di funzione superiore a Euro 124,00, conservano tale superiore trattamento fino a quando permangono nell'incarico di collaboratore diretto del preposto a succursale.

Venendo meno l'incarico di collaboratore diretto del preposto a succursale, cessa il diritto all'indennità mensile di funzione.

L'indennità mensile di funzione non va corrisposta per le giornate intere in cui il collaboratore sostituisca il preposto assente per ferie, malattia, permessi, ecc., in quanto per tali giornate va erogata l'indennità di sostituzione.

CASSIERE

L'indennità di rischio, prevista dalla tabella A allegata al C.C.N.L., va corrisposta ai cassieri che svolgono la mansione in via saltuaria nelle seguenti misure:

- da 1 a 10 giorni di adibizione anche non consecutivi nel mese: 2/3;
- oltre i 10 giorni di adibizione anche non consecutivi nel mese: 3/3.

In caso di adibizione alla cassa per periodi inferiori alle 5 ore giornaliere, l'indennità di rischio va comunque commisurata all'adibizione per 5 ore.

Le maggiorazioni dell'indennità di rischio di cui all'art. 49 secondo comma, del C.C.N.L. vanno liquidate come previsto dallo stesso C.C.N.L. per quote giornaliere.

L'indennità di rischio e le relative maggiorazioni verranno corrisposte sulla base degli importi elencati nell'Allegato B) al presente Contratto.

Art. 5 TICKET PASTO

Il ticket pasto va erogato per ciascun giorno di presenza al lavoro. La misura giornaliera sarà pari a Euro 7,80 a partire da aprile 2010, mentre sarà pari a Euro 8,00 a partire da aprile 2011 e a Euro 8,20 a partire da dicembre 2011.

~~Detti ticket vanno distribuiti mensilmente con validità mensile e vanno intestati ai singoli dipendenti; su di essi i medesimi dipendenti sono tenuti ad annotare la data di effettiva utilizzazione e ad apporre la propria firma per conferma.~~

Il ticket pasto va riconosciuto:

- per ciascuna giornata di presenza in servizio, comprese eventuali giornate di lavoro straordinario coincidenti con sabato, domenica o altri giorni festivi ed escluse le giornate di missione fuori sede che danno diritto, ai sensi del C.C.N.L., al rimborso delle spese a pie' di lista per il pranzo ovvero alla diaria;
- per ciascuna giornata di permesso sindacale a qualsiasi titolo richiesto o di permesso per incarico pubblico, con esclusione dell'aspettativa non retribuita;
- per ciascun turno continuativo;
- per la giornata di permesso per donazione di sangue.

~~I ticket pasto sono riservati personalmente agli intestatari e possono essere utilizzati soltanto come sopra ordinato. Pertanto essi non sono cumulabili, nè cedibili, nè commerciabili, nè convertibili in denaro o merce sostitutiva.~~

~~Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore.~~

Art. 6 CONTRIBUTO SCOLASTICO

Al lavoratore che abbia figli od equiparati che frequentano l'asilo nido, a decorrere dal 2010, va corrisposto un contributo annuale, per ogni figlio od equiparato, nella misura di Euro 300,00.

Al lavoratore che abbia figli od equiparati che frequentano la scuola materna, la scuola elementare, a decorrere dal 2010, va corrisposto un contributo annuale, per ogni figlio od equiparato, nella misura di Euro 200,00.

Nel caso che entrambi i genitori siano alle dipendenze di Aziende che applicano il presente Contratto, il contributo viene corrisposto ad ognuno in misura pari al 50%.

Art. 7 PROVVIDENZE PER FAMILIARI DISABILI

Il contributo annuale, previsto dall'art. 88 del C.C.N.L. per i familiari portatori di handicap, viene esteso anche ai familiari non fiscalmente a carico del dipendente risultanti dallo stato di famiglia dello stesso dipendente e la relativa misura, ferme restando tutte le altre condizioni stabilite per la corresponsione, viene elevata a Euro 2.000,00 a decorrere dal 2008.

Il suddetto contributo annuale, a decorrere dal 2010, compete anche per familiari non risultanti dallo stato di famiglia, sempre che, ferme restando tutte le altre condizioni previste, la mancanza dallo stato di famiglia sia conseguenza del trasferimento del familiare in residenza sanitaria assistita (RSA) o casa di riposo per anziani e che, prima di tale trasferimento, lo stesso familiare risultasse dallo stato di famiglia del dipendente.

Art. 8 ASSUNZIONI

Le assunzioni di personale nelle Banche avvengono nel rispetto delle vigenti norme derivanti dal C.C.N.L. nonché dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

In ordine alle assunzioni non riferite a specialisti, la Federazione si impegna affinché, presso le Banche, vengano adottati uniformi criteri di selezione del personale da assumere.

Detti criteri saranno comunicati preventivamente alle OO.SS. firmatarie che potranno formulare osservazioni in merito.

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

Art. 9 CORSI DI FORMAZIONE, QUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO

Le Parti si danno atto che la formazione rappresenta uno strumento di primaria importanza e un valore strategico per il Credito Cooperativo.

Si conviene sul fatto che i corsi di formazione organizzati e promossi dalla Federazione Veneta sono coerenti con le finalità della formazione continua prevista dall'art. 63 del C.C.N.L. e soddisfano all'obbligo stabilito dal secondo comma di detto art. 63.

Si concorda che la formazione annuale di cui al secondo comma dell'art. 63 del C.C.N.L. potrà essere cumulata ed esaurita nell'arco di un biennio, fermo restando quanto previsto al terzo ultimo comma e segg. dell'art. 63 medesimo.

In relazione a quanto stabilito dall'art. 9, secondo comma, dell'allegato E al C.C.N.L. (Disciplina del lavoro a tempo parziale), le Parti si impegnano a tenere monitorata l'applicazione della norma e, su richiesta di un'ad es, a effettuare un incontro di verifica.

a) Formazione per nuovi assunti

La Federazione organizza corsi di formazione aperti a tutti i nuovi assunti, da svolgere durante il normale orario di lavoro ed entro il primo anno di servizio.

I corsi avranno durata non inferiore a 10 giorni lavorativi, con partecipazione limitata a circa 20-25 dipendenti per corso, ed avranno cadenza annuale, con reiterazione fino ad esaurimento dei nuovi assunti.

L'avvio ai corsi e la partecipazione agli stessi è obbligatoria, rispettivamente da parte delle Banche e da parte dei lavoratori.

La finalità dei corsi è quella di agevolare i nuovi assunti nell'inserimento presso le Banche: detti corsi vertranno, pertanto, sia su materie professionali (ad esempio: cooperazione di credito, economia, tecnica bancaria, normative giuridiche su operazioni di cassa, servizi di tesoreria, ecc.) che su aspetti operativi e relazionali.

Durante lo svolgimento dei corsi è previsto l'intervento delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente

Contratto per 2 ore, da gestire collegialmente, sugli aspetti istituzionali dei rapporti sindacali e dei rapporti di lavoro.

Ai corsi per neo assunti sono equiparati i corsi di avviamento al lavoro in banca frequentati presso la Federazione, o strutture ad essa collegate, entro l'anno precedente l'assunzione, che presentino caratteristiche equivalenti a quelle di cui al presente comma, integrati dalla formazione sindacale successivamente all'assunzione.

~~b) Formazione di qualificazione e specializzazione~~

~~La Federazione organizza annualmente corsi di qualificazione e specializzazione riguardanti differenti ambiti.~~

~~Le Parti si danno atto che la formazione di specializzazione costituisce parte integrante dei percorsi di carriera del personale.~~

~~c) Formazione di aggiornamento e addestramento~~

~~La Federazione organizza annualmente incontri di aggiornamento tecnico professionale per addetti di settore o da destinare al settore, con l'obiettivo di aggiornare i livelli di competenza tecnica dei lavoratori.~~

d) Disposizioni generali

Le Banche sono impegnate a svolgere il programma formativo nella sua integralità, con riferimento sia alla formazione in orario di lavoro che a quella fuori orario.

In attesa che vengano emanate dalla Regione Veneto le previste disposizioni in materia di tenuta del “Libretto formativo del cittadino”, le Banche predisporranno e consegneranno annualmente ai singoli dipendenti il resoconto delle iniziative di formazione alle quali ciascuno ha partecipato, conservandone copia nei rispettivi fascicoli personali.

Qualora non venissero emanate disposizioni regionali in ordine al “Libretto formativo del cittadino” o qualora il “Libretto formativo del cittadino” non fosse previsto come obbligatorio, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30/09/2010 per esaminare la materia.

La Federazione fornirà alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, in via preventiva e comunque entro il 31 dicembre, il programma annuale della formazione con specificazione di durata, date e modalità di svolgimento; le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, in apposito incontro, potranno formulare osservazioni in merito ai corsi in programma.

Le Parti convengono che l'autoformazione, svolta con l'ausilio di adeguati supporti cartacei e/o informatici, è da considerarsi come strumento formativo a tutti gli effetti e, qualora svolta durante il normale orario, la stessa va realizzata in locali chiusi al pubblico e senza alcuna interruzione per attività lavorative.

Le Parti stipulanti del presente Contratto si incontreranno annualmente per verificare le modalità di esecuzione nonché la partecipazione effettiva ai corsi e, a fronte di esigenze di aggiornamento per evoluzione delle mansioni in dipendenza di innovazioni tecnologiche, convengono di incontrarsi di volta in volta per definire le modalità di svolgimento del necessario addestramento.

Nel caso di docenza affidata a personale interno, le Banche garantiranno agli incaricati la possibilità di preparare l'intervento formativo durante il normale orario di lavoro.

Art. 10 PERMESSI

Richiamate le disposizioni di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, quale disposizione di migliore favore ed a precisazione delle ipotesi previste dall'art. 54 del C.C.N.L., vanno concessi permessi retribuiti nelle seguenti occasioni e misure:

- per nascita di figli, due giorni;
- per decesso o grave infermità documentata del coniuge (o convivente more-uxorio), di parenti fino al 2° grado e di affini fino al 2° grado conviventi: tre giorni (il requisito della convivenza riguarda solo gli affini di 1° e 2° grado e non i parenti di 1° e 2° grado);
- per comprovate visite specialistiche, cui i lavoratori stessi ovvero i figli minori debbano sottoporsi, il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno;
- per comprovati esami diagnostici di particolare complessità (quali, ad esempio, TAC, Risonanza magnetica, colonscopia, gastroscopia, angiografia, angiografia digitale, arteriografia digitale, cistografia, coronarografia, fluorangiografia, isterosalpingografia, scintigrafia, topografia, urografia, pet) cui i lavoratori stessi ovvero i figli minori debbano sottoporsi, il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno;
- per ricovero di familiari conviventi, il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno;
- per assistenza a familiari conviventi in caso di intervento chirurgico, un giorno.

Ai fini dell'applicazione del precedente comma, i giorni indicati vanno riferiti a ciascun evento e intesi come giorni lavorativi.

Su richiesta dei lavoratori interessati, vanno inoltre concessi i seguenti permessi non retribuiti:

- per figli/equiparati conviventi a carico, che risultino portatori di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue;
- per necessità di inserire, per la prima volta, il figlio/equiparato all'asilo nido o alla scuola materna, permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana;
- per le malattie di figli/equiparati, estensione fino a 10 anni di età del bambino della previsione di cui al secondo comma dell'art. 47 D.Lgs. 26/03/2001, n. 151.

Art. 11

ORARIO DI LAVORO - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE – BANCA DELLE ORE - FLESSIBILITA' - FERIE

Il particolare assetto organizzativo delle Aziende venete necessita di specifiche risposte in relazione alla diversa previsione in materia di orario di lavoro individuale rispetto all'orario aziendale.

QUADRI DIRETTIVI

Fermi restando i principi sanciti dal primo e secondo comma dell'art. 98 del C.C.N.L., le Parti condividono la necessità che le Aziende pongano in essere tutte le possibili misure organizzative al fine di consentire a ciascun quadro direttivo di usufruire dello strumento dell'autogestione secondo la più ampia flessibilità temporale d'orario, tenuto conto delle esigenze aziendali, anche con riferimento alla necessità di preventiva informazione.

Le Parti si danno atto che il diritto all'autogestione individuale dell'orario di lavoro, intesa anche in termini compensativi corrispondenti ad intere giornate o parti delle stesse, può essere esercitato dal quadro direttivo, sempre che non vi ostino comprovate e imprescindibili esigenze organizzative.

Nel caso in cui le condizioni organizzative e operative non consentano flessibilità temporale e autogestione individuale della prestazione lavorativa, le Aziende, ai fini dell'applicazione dell'art. 98 del C.C.N.L., specificano, entro il mese di febbraio di ciascun anno, i criteri quantitativi a fronte dei quali deve ritenersi sussistente un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno da parte del quadro direttivo, nonché le modalità e i criteri per la quantificazione dell'erogazione relativa. Nelle Aziende con più di 100 dipendenti, l'informativa va resa, necessariamente, per iscritto.

In ogni caso, fatte salve migliori determinazioni da parte delle Aziende, l'impegno temporale del quadro di-

8.

rettivo è da ritenersi particolarmente significativo a fronte della prestazione di oltre 190 ore annue eccedenti il normale orario di lavoro (pari a 37 ore settimanali).

Le Parti si impegnano a tenere monitorate le modalità di applicazione dell'istituto e, a richiesta di una delle Parti, ad incontrarsi per una disamina sull'applicazione del presente articolo nelle singole Aziende.

Per la partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 98, comma 5, del C.C.N.L., il Consiglio di amministrazione delibererà una indennità annuale non inferiore ad Euro 1.394,43 per riunioni con cadenza almeno mensile e non inferiore ad Euro 3.000,00 per riunioni con cadenza almeno settimanale.

Si conviene che per riunioni fuori dell'orario di lavoro sono da intendere quelle riunioni che si svolgono prevalentemente al di fuori del normale orario di lavoro.

AREE PROFESSIONALI

Con riferimento a quanto prevedono gli articoli 118, comma quarto, 119, comma settimo, e 127 del C.C.N.L., si convengono le seguenti norme di attuazione.

Le Aziende sono impegnate a dare applicazione a quanto il C.C.N.L. stabilisce in materia di riduzione di orario settimanale e di "banca delle ore".

Per quanto riguarda la riduzione di orario settimanale, nel caso di opzione a riversare la differenza di 30 minuti - pari a 23 ore annuali - nella "banca delle ore", l'utilizzo di tale riduzione, nel limite minimo di un'ora, deve avvenire entro e non oltre il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento, con le stesse modalità di preavviso fissate dal C.C.N.L. all'art. 127.

Le prestazioni aggiuntive rese in giorni festivi, di sabato e in orario notturno danno diritto al compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste dall'art. 128 del C.C.N.L.. Il lavoro aggiuntivo prestato nel giorno destinato al riposo settimanale (coincidente, di norma, con la domenica), dà diritto, oltre che all'anzidetto compenso per lavoro straordinario, al riposo compensativo in altro giorno.

Nel caso di passaggio a quadro direttivo in corso d'anno, le eventuali prestazioni aggiuntive non ancora recuperate, nonché l'eventuale riduzione di orario residua alla data di promozione (differenza tra ore maturate e ore recuperate), vengono liquidate.

Laddove le condizioni tecniche ed organizzative lo consentano e compatibilmente con le esigenze di servizio, vanno accolte eventuali richieste di orario flessibile nel limite di 60 minuti (orario di entrata mattutina e/o pomeridiana posticipata), recuperabile durante la stessa giornata ovvero in altre giornate, di massima comunque nel corso della settimana. Nello stesso limite orario e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda valuterà eventuali richieste di spostamento dell'orario di lavoro.

FERIE

In linea con quanto previsto dall'art. 52 del C.C.N.L., i turni annuali delle ferie – compresi nell'intero arco dei 12 mesi – vanno tempestivamente fissati dall'Azienda entro il mese di marzo di ciascun anno e comunicati per iscritto. Eventuali difformità tra i periodi fissati dall'Azienda e quelli richiesti dal lavoratore vanno motivate.

Art. 12 TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

A specificazione ed integrazione di quanto previsto dall'allegato E al C.C.N.L. (Disciplina del lavoro a tempo parziale), si conviene quanto segue, in relazione alle sole trasformazioni del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, escluse le assunzioni con contratto a tempo parziale.

Le Aziende sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratto a tempo pieno a contratto a tempo parziale nelle misure di seguito specificate, tenuto conto dell'organico complessivo rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento:

- per le aziende fino a 100 dipendenti: una unità ogni 25 dell'organico;
- per le aziende con oltre 100 dipendenti: quattro unità, aumentate di una ulteriore unità ogni 20 addetti dell'organico eccedente i 100 dipendenti.

Per il computo dell'organico complessivo aziendale le unità a tempo parziale vanno riproporzionate e le eventuali frazioni superiori a 0,5 risultanti dall'applicazione della formula di cui al comma precedente vanno arrotondate all'unità superiore.

Fatto salvo il diritto soggettivo alla trasformazione a tempo parziale riconosciuto dalla legge ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per quanto riguarda il diritto di priorità nella trasformazione suddetta, richiamate le disposizioni di cui al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, quali disposizioni di miglior favore si individuano i seguenti criteri preferenziali:

- assistenza al coniuge/convivente more uxorio, a figli, a genitori, resa necessaria da patologie oncologiche riguardanti detti familiari;
- assistenza al familiare convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992, con percentuale di invalidità pari al 100% e con necessità di assistenza continua ai sensi del DM sanità 5/02/1992;
- assistenza a figli/equiparati portatori di handicap ai sensi dell'articolo 3 legge n. 104/1992;
- salute del lavoratore;
- assistenza al coniuge/convivente, a figli/equiparati, a genitori gravemente ammalati;
- necessità di accudire a figli di età inferiore a 3 anni;
- necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni;
- motivi di studio (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 C.C.N.L.).

In presenza delle suddette ipotesi, non sussiste il diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro, bensì il diritto ad essere anteposti ad altri dipendenti dell'azienda che, avendo presentato domanda di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, non versano in una delle situazioni elencate.

I suddetti criteri vanno tenuti in considerazione anche per l'eventuale accoglimento di domande eccedenti la misura sopra prevista.

Le Parti si incontreranno entro il 30/09/2010 per verificare le modalità di applicazione da parte delle Aziende dei criteri preferenziali per la concessione della trasformazione a tempo parziale.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo - derivanti da trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale - vanno stipulati a tempo determinato ed eventualmente rinnovabili. I contratti trasformati a tempo parziale non a termine in data successiva a quella di stipula del presente Contratto non rientrano nei limiti numerici di cui al presente articolo.

Nel caso in cui, a seguito di presentazione di richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale in eccesso rispetto alle misure previste dal presente articolo, risultassero non accolte richieste motivate da necessità di accudire figli fino a tre anni di età, le Aziende, fatte salve le esigenze organizzative e di sicurezza nei luoghi di lavoro, sono impegnate a ricercare idonee misure volte a sostenere il ruolo genitoriale del richiedente, definendo adeguata distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro e/o altre misure che agevolino tale finalità.

Le Aziende sono altresì impegnate, sempreché venga manifestato concreto interesse da parte del personale, a ricercare la possibilità di stipula di convenzioni con asili nido presenti sul territorio.

Art. 13

MOBILITA' - MISSIONI - TRASFERIMENTI

Nell'ambito di una condivisa politica di mobilità, le Banche esamineranno con particolare considerazione le richieste di trasferimenti a diversa unità produttiva avanzate dal personale, compatibilmente con le esigenze operative e le attitudini dei richiedenti, all'uopo tenendo conto delle priorità delle richieste stesse.

I lavoratori interessati al passaggio ad altra Banca potranno inviare domanda anche alla Federazione.

La Federazione, in sede di riunioni periodiche di cui all'art. 17 del C.C.N.L., riferirà su dette domande ai fini di una valutazione della materia.

Le Aziende devono comunicare per iscritto ad ogni dipendente la sede di lavoro e le successive diverse destinazioni, specificando se trattasi di trasferimento o missione temporanea, a norma del C.C.N.L..

~~Al lavoratore che venga trasferito ad iniziativa dell'Azienda in una sede di lavoro ubicata in altro comune, va riconosciuta la seguente indennità mensile per il periodo di tre mesi, commisurata alla distanza fra la nuova e la precedente sede di lavoro:~~

~~— da 25 a 50 chilometri: Euro 150,00; —
 — oltre 50 chilometri: Euro 300,00.~~

~~L'indennità non compete nel caso in cui, a seguito del trasferimento, la nuova sede di lavoro sia più vicina alla residenza/dimora del lavoratore rispetto alla sede precedente.~~

Viene convenuto che, qualora il lavoratore faccia uso di autovettura privata su disposizione dell'Azienda, resa di norma per iscritto, per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi di formazione e si verifichi un incidente con danni a detta autovettura – ivi compresi i cristalli - che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, ovvero l'autovettura subisca danni per atti vandalici, eventi naturali, eventi socio-politici, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione. Nelle ipotesi anzidette di utilizzo dell'autovettura privata, l'Azienda provvederà a coprire anche i danni, che non siano già coperti da assicurazione, derivanti dal furto dell'autovettura, direttamente o mediante assicurazione.

Ricorrendo ipotesi di colpa grave del lavoratore, si procederà ad esame in sede sindacale.

In caso di riparazione di danni, il lavoratore dovrà consegnare preventivo di spesa prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

Dichiarazione a verbale

In attuazione di quanto previsto dall'art. 23, sesto comma, del C.C.N.L., per i lavoratori che non abbiano ancora maturato i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione di anzianità o di vecchiaia ovvero non abbiano i requisiti per l'accesso al trattamento a carico del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito cooperativo" di cui al DM 28/04/2000, n. 157 e successive modificazioni ed integrazioni, la Federazione Veneta si impegna a ricercare le soluzioni che consentano il ricollocamento di tale personale in esubero all'interno del Movimento veneto del credito cooperativo.

Art. 14 SICUREZZA DEL LAVORO

Le Parti stipulanti il presente Contratto, per garantire la sicurezza delle persone, concordano le seguenti misure in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro:

Sistemi di controllo all'ingresso della succursale

- o bussola;
- o metal detector;
- o rilevatore biometrico;

- o vigilanza;

Dispositivi di ausilio per le Forze dell'ordine

- o videoregistrazione;
- o allarme;
- o rilevatore biometrico;

Dispositivi per disincentivare il compimento dell'atto criminoso

- o mezzo forte temporizzato per cassieri;
- o macchiatore di banconote;
- o bancone blindato.

Ogni succursale della Banca deve adottare complessivamente tre misure di sicurezza nell'ambito di almeno due delle categorie sopra elencate.

Quando il bancomat non è collocato all'interno della succursale o all'interno di ATM dotato di mezzo forte, siconviene che il caricamento di contante vada effettuato da aziende specializzate in trasporto valori.

In occasione di eventi criminosi, le OO.SS. potranno richiedere un apposito incontro - da tenersi in Federazione con la Banca interessata -, allo scopo di verificare l'idoneità dei sistemi di sicurezza adottati. Tale incontro dovrà avvenire entro 30 giorni dalla richiesta.

Inoltre, la Banca disporrà la chiusura dello sportello che ha subito l'evento criminoso per l'intera giornata e assumerà a proprio carico l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dai lavoratori colpiti entro tre mesi dall'evento stesso.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, saranno accolte eventuali richieste di assegnazione ad altra succursale/servizio avanzate dai lavoratori suddetti.

La Banca conserverà agli stessi il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55, comma primo, del C.C.N.L. (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 del C.C.N.L.).

La previsione di cui all'art. 55, comma ottavo, del C.C.N.L., concernente l'aspettativa per malattia od infortunio, decorrerà dai nuovi termini.

Con riferimento a quanto stabilito dal primo comma del presente articolo, nel quadro e per gli effetti della sicurezza nei luoghi di lavoro, vengono convenute le seguenti iniziative:

- a) - le Banche sono impegnate a consultare, in via preventiva, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza e le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in assenza, il personale dipendente, prima di adottare misure innovative in materia di sicurezza del lavoro o di variare quelle in atto; nell'eventualità che le misure di sicurezza non siano concordemente condivise, l'esame della questione sarà effettuata in sede regionale, presso la Federazione;
- b) - le Banche sono impegnate a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere periodicamente una riunione in orario di lavoro per illustrare i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di evento criminoso.

Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni, presso la Federazione, su richiesta sindacale o di iniziativa della stessa Federazione, in qualunque momento sembrerà opportuno.

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

Salvo i casi di colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina per somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabiliti da disposizione interna.

Art. 15 TRASPORTO VALORI

La Federazione e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto convengono sulla opportunità che il trasporto dei valori venga effettuato, nella generalità dei casi, a mezzo di furgoni blindati.

Ove non sia possibile l'uso di furgoni blindati, le Banche 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 dei valori.

Dichiarazione a verbale

Con riferimento alle rimesse di valori, la Federazione si impegna a individuare procedure per la predisposizione di dette rimesse atte a sollevare i lavoratori dalla responsabilità personale.

Art. 16 CONDIZIONI IGIENICHE E SANITARIE - IGIENE DEL LAVORO

Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le Aziende sono impegnate ad incontrarsi con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con le Rappresentanze Sindacali o, in mancanza, con il personale per esaminare eventuali problematiche connesse con le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, compresi eventuali problemi derivanti dal fumo passivo, al fine di ricercare le conseguenti iniziative da adottare.

Durante il periodo di gravidanza e di allattamento, la lavoratrice non sarà adibita a videoterminale (adibizione di cui all'art. 173 del D.Lgs n. 81/2008), salvo che non siano adottate tecnologie a cristalli liquidi.

Durante il periodo di gravidanza, la lavoratrice adibita al servizio di cassa potrà, su sua richiesta, essere adibita ad altra mansione nell'ambito della stessa unità operativa. Qualora, per esigenze tecnico-organizzative, ciò non sia possibile, la lavoratrice potrà essere trasferita ad altra unità operativa, avendo riguardo nella scelta della destinazione a che il trasferimento, compatibilmente con le esigenze aziendali, sia il meno gravoso possibile per la lavoratrice medesima.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza igienico ambientali non siano concordemente condivise, l'esame della questione sarà effettuata in sede regionale, presso la Federazione.

Per quanto riguarda i controlli sanitari di medicina preventiva, la Federazione impegna le Banche a far effettuare, su richiesta dei dipendenti, detti controlli, riconoscendo permessi retribuiti e rimborso integrale delle spese all'uopo sostenute, purché detti controlli siano eseguiti presso strutture pubbliche ovvero presso strutture private convenzionate.

E' prevista, per ciascun dipendente, la possibilità di effettuare i controlli di cui sopra con cadenza biennale.

Salvo che intervengano successivi accordi tra le Parti stipulanti del presente Contratto, le visite e gli esami ammessi al rimborso alle condizioni di cui sopra sono i seguenti:

esame emocromocitometrico, V.E.S., P.S.A., glicemia, azotemia, proteinemia con elettroforesi totale e frazionata, transaminasi ossalacetica e piruvica, colesterolemia totale e frazionata, trigliceridemia, bilirubinemia totale e frazionata, sideremia, urine, latticodeidrogenasi, calcemia, fosforemia, sodiemia, potassiemia, uremia, creatinina, cloremia, radiografia del torace se del caso e solo per i dipendenti con età superiore ai 35 anni - per gli altri tinte test - elettrocardiogramma, pap-test, visita oculistica, visita internistica e, su indicazione del medico internista, visita ginecologica o visita urologica o altra visita specialistica.

Il suddetto trattamento assorbe, fino a concorrenza, analoghi trattamenti aziendali in vigore.

Le Parti si impegnano a verificare la possibilità di sottoscrivere con la Cassa Mutua Nazionale apposita convenzione per la gestione delle visite ed esami di cui sopra e, in caso di verifica positiva, ad incontrarsi entro il 30/09/2010 per definire la materia.

Art. 17

FABBISOGNI QUALITATIVI E QUANTITATIVI DI PERSONALE

Le Parti stipulanti del presente Contratto si incontreranno per l'esame dei fabbisogni quantitativi e qualitativi di personale, ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L., di norma annualmente e, in via eccezionale, anche prima, a fronte di esigenze urgenti.

Nei casi di innovazioni tecnologiche e di ristrutturazioni aziendali che comportino riduzioni di personale oppure sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti in altre unità produttive di gruppi di lavoratori, a seguito delle informazioni di cui agli artt. 16 e 22 del C.C.N.L., le Parti stipulanti del presente Contratto si incontreranno per l'esame dei problemi emergenti.

Le Parti concordano che le dipendenze abbiano, di norma, un organico minimo di due addetti e che tale numero di addetti vada mantenuto anche in caso di assenze per ferie, malattie, ecc., mediante sostituzione predisposta dalla Banca. Va garantita, in ogni caso, l'adozione delle misure in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro stabilite dalla legge e dal presente Contratto.

Verificandosi il caso di dipendenze con un unico addetto, la Federazione informerà le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto in merito alle motivazioni di tali adibizioni e alle misure di sicurezza adottate.

Art. 18

ROTAZIONI DEL PERSONALE

Gli avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti vanno considerati pratica opportuna, da favorire largamente, così che i dipendenti acquistino conoscenza, possibilmente, di tutte le mansioni aziendali, tenendo comunque conto anche delle richieste avanzate dai singoli dipendenti.

Le Banche, di norma, provvederanno a addestrare mediante affiancamento per quattro settimane i lavoratori destinati ad essere impiegati per la prima volta al servizio di cassa. Provvederanno, altresì, a addestrare per una settimana i lavoratori riammessi al servizio di cassa dopo un'assenza e/o adibizione ad altra mansione per un periodo di durata non inferiore a sei mesi.

Art. 19

INFORMATIVA ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

~~Nel quadro delle previsioni di cui all'art. 16 del C.C.N.L., la Federazione si impegna ad inviare alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto le previste informazioni annuali entro il termine del 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.~~

~~La Federazione si impegna, altresì, ad inviare alle stesse Organizzazioni sindacali, con cadenza trimestrale, tabulati mensili delle ore di prestazioni aggiuntive e straordinarie effettuate presso ciascuna Banca, con l'indicazione dell'utilizzo dei recuperi di "banca ore" e del numero dei dipendenti interessati.~~

~~Le Parti si impegnano reciprocamente a trasmettersi copia delle proprie circolari interpretative e/o applicative del C.C.N.L. e del presente Contratto inviate alle Associate e agli Iseritti.~~

Art. 20

INQUADRAMENTI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori, per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie. A tal fine una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro, determinano lo sviluppo professionale e di carriera.

QUADRI DIRETTIVI - ULTERIORI PROFILI

Presso le succursali (compresa la "filiale sede")

Vengono riconosciuti i seguenti inquadramenti:

- quadro direttivo di 1° livello al preposto a succursale da 4 a 5 addetti (preposto compreso ed ausiliari esclusi) il quale, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'Azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima;
- quadro direttivo di 1° livello al collaboratore diretto del preposto a succursale con organico superiore a sette unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che partecipa in via continuativa alla conduzione della succursale e provvede a sostituire il preposto in caso di sua assenza;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio fidi nella succursale con organico superiore a dodici unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che, rispondendo della raccolta e della istruttoria completa delle domande di fido locali, formula proposte e pareri scritti e risponde del perfezionamento delle pratiche di fido e delle relative garanzie;
- quadro direttivo di 1° livello ai preposti all'ufficio/servizio sviluppo o all'ufficio/servizio estero o all'ufficio/servizio titoli nella succursale con organico superiore a dodici unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che, con autonomia di decisione, svolgono mansioni che richiedono specializzazione pari a quella prevista per i rispettivi preposti ai servizi centrali di sede;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto a succursale da 6 a 7 addetti (preposto compreso ed ausiliari esclusi) il quale, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'Azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima;
- quadro direttivo di 2° livello al collaboratore diretto del preposto a succursale con organico superiore a dodici unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che partecipa in via continuativa alla conduzione della succursale e provvede a sostituire il preposto in caso di sua assenza.

Presso i servizi centrali di sede

Vengono riconosciuti i seguenti inquadramenti:

- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio sviluppo, all'ufficio/servizio finanziario, all'ufficio/servizio assicurativo con mansioni di consulenza qualificata nel campo finanziario, nel campo dello sviluppo, nel campo assicurativo, che si esplicano in operazioni autonomamente definite, sulla base di apposite deleghe del Consiglio di Amministrazione;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio estero-merci incaricato di mansioni specializzate che si esplicano nello svolgimento delle principali operazioni del servizio, comprese quelle relative all'apertura dei crediti documentari;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio titoli che, nell'ambito delle direttive ricevute, esplica mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare con autonome

va- lutazioni concludenti ovvero, nell'ambito di direttive ricevute, esplica mansioni specialistiche coordinandol'attività di almeno cinque succursali;

- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio legale-contenzioso che in autonomia, nell'ambi- to di direttive generali, gestisce il contenzioso, attivando le diverse procedure idonee al recupero dei crediti in sofferenza;
- quadro direttivo di 1° livello all'incaricato della gestione e manutenzione degli immobili della Banca e del- le operazioni di estimo oltre che delle perizie e visure ipocatastali al fine della erogazione di mutui o altri tipi di prestiti;
- quadro direttivo di 1° livello al capo sala, quando ci siano almeno sei addetti, che esplica la sua attività con ampia autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, coordinando il lavoro degli addetti alla sala e ri- spondendo dell'intera operatività della stessa;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio tesoreria enti che, in autonomia e con poteri di firma, sulla base di direttive generali, gestisce organicamente le liquidità di almeno cinque Enti territoriali,assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per l'emissione di mandati e ordinatividi pagamento;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio pianificazione e controllo che gestisce il pro- cesso di pianificazione e controllo della Banca con i correlati flussi informativi, presidiando le variabili del reddito aziendale e coordinando le attività delle unità organizzative coinvolte. Cura l'analisi del mercato e dell'andamento gestionale della Banca, la redazione della proposta di piano strategico e di piano opera- tivo annuale, coi relativi budget, la pronta verifica degli scostamenti, l'analisi e la proposta di correttivi;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio marketing che, tramite l'organizzazione delle risorse assegnate e coordinandosi con il vertice aziendale e le funzioni coinvolte, studia, propone e pre- sidia il posizionamento competitivo della Banca nei confronti della clientela e rispetto alla concorrenza. Sulla base del budget assegnato, cura la gestione del sistema di offerta (prodotti/clienti), la proposta e l'attuazione di piani di comunicazione, la realizzazione di promozioni e campagne di vendita, lo sviluppo e la diffusione aziendale delle informazioni relative alle esigenze della clientela;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio fidi che in autonomia risponde della raccolta e della 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'aggiornamen- to, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, risponde della preparazione delle informa- zioni dirette alla Centrale dei Rischi;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio contabilità che in autonomia e con firme di cer- tificazione dei dati risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispone organica- mente gli elementi del bilancio consuntivo ai fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, nonché alle segnalazioni di Vigilanza;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio ispettorato interno che, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal Consigliodi Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio Risk Controlling che, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali nonché della individuazione, supervisione e valutazione delle principali categorie di rischi. Ha la responsabilità di segnalare alla Direzione le deficienze riscontrate nei controlli interni e/o l'i- nefficacia delle procedure di controllo. In particolare, ha la responsabilità di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati e resi noti al-le singole strutture aziendali, vigilando sul rispetto del codice interno di comportamento. Ha inoltre la re- sponsabilità di verificare la corretta gestione del registro dei reclami nonché il rispetto dei

limiti assegnati alle varie funzioni operative, il rispetto delle disposizioni di cui al T.U. Finanza e relativi Regolamenti di attuazione nonché delle disposizioni in materia di trasparenza, privacy, antiusura e antiriciclaggio;

- quadro direttivo di 2° livello al preposto alla funzione di Conformità che coordina e sovrintende l'attività di verifica nel continuo affinché le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire violazioni di norme di legge e di regolamento, anche con riferimento a norme di autoregolamentazione applicate dalla singola Banca. Tali mansioni si esplicano nello svolgimento delle seguenti attività: identificazione e monitoraggio delle norme applicabili alla Banca e misurazione/valutazione del loro impatto su processi e procedure aziendali; proposte di modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare adeguato presidio dei rischi di non conformità identificati; predisposizione di flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte (gestione del rischio operativo e revisione interna); verifica dell'efficacia degli adeguamenti organizzativi (strutture, processi, procedure anche operative e commerciali) suggeriti agli organi aziendali per la prevenzione del rischio di non conformità;
- quadro direttivo di 2° livello al Capo Area di almeno tre succursali - con almeno 12 addetti complessivamente - che, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, svolge compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima. L'inquadramento del Capo Area non potrà essere comunque inferiore a quello contrattualmente spettante al preposto alla succursale con il maggior numero di addetti;
- quadro direttivo di 3° livello al Capo Area di almeno cinque succursali, con almeno 20 addetti complessivamente, con le assegnazioni e le caratteristiche previste all'alinea che precede. L'inquadramento del Capo Area non potrà essere comunque inferiore a quello contrattualmente spettante al preposto alla succursale con il maggior numero di addetti;
- quadro direttivo di 3° livello al preposto all'ufficio/servizio Internal Auditing che, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, ha la responsabilità dello svolgimento dell'attività di revisione interna, volta a individuare andamenti anomali e violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a controllare la regolarità dell'operatività e l'andamento dei rischi, come pure la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Inoltre deve informare il Consiglio di amministrazione, il Collegio sindacale e la Direzione dell'attività svolta e dei risultati della stessa. Ha la responsabilità di fornire supporto, consulenza e suggerimenti per migliorare procedure operative, per applicare correttamente normative/disposizioni e per verificare la rimozione delle anomalie. In generale, ha la responsabilità di sensibilizzare costantemente il personale addetto alla prestazione dei servizi, specie quelli di investimento, sulla rilevanza del rispetto delle regole generali di comportamento ai fini della qualità dei servizi resi. Il preposto all'ufficio ha la responsabilità di verificare il rispetto, nei diversi settori operativi, dei limiti previsti dai meccanismi di delega, nonché il corretto utilizzo delle informazioni disponibili nelle diverse attività, dell'affidabilità dei sistemi informativi, inclusi i sistemi di elaborazione automatica dei dati e dei sistemi di rilevazione contabile.

TERZA AREA PROFESSIONALE - ULTERIORI PROFILI

Sulla base della previsione di cui alla *Norma transitoria* in calce all'art. 109 del C.C.N.L. ed in coerenza con le condizioni indicate nel citato articolo, per la terza area professionale sono da riconoscere i seguenti livelli retributivi ai lavoratori che sono incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le attività di seguito descritte:

- 2° livello retributivo all'addetto che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retro sportello, gestisce i flussi di denaro coordinando l'attività di almeno tre cassieri della propria unità produttiva e del caveau e di altri soggetti assimilabili;
- 2° livello retributivo all'addetto all'ufficio/servizio fidi di sede che, in possesso di ampie conoscenze acquisite mediante esperienza di settore almeno biennale, provvede, a livello esecutivo qualificato, all'istruzione delle pratiche di affidamento, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione

della clientela e alla stesura del relativo commento. Trascorsi 18 mesi in tale posizione, va riconosciuto all'addetto il 3° livello retributivo;

- 2° livello retributivo all'addetto all'ufficio/servizio fidi di succursale con almeno 5 addetti che, in possesso di ampie conoscenze acquisite mediante esperienza di settore almeno biennale, provvede, a livello esecutivo qualificato, all'istruzione delle pratiche di affidamento, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela e alla stesura del relativo commento. Trascorsi 18 mesi in tale posizione, va riconosciuto all'addetto il 3° livello retributivo;
- 3° livello retributivo all'addetto che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retro sportello, gestisce i flussi di denaro di tutte le succursali della Banca;
- 3° livello retributivo a coloro che coordinano l'attività e hanno la responsabilità per la loro attività e per quella di almeno altri tre lavoratori;
- 4° livello retributivo a coloro che coordinano l'attività e hanno la responsabilità per la loro attività e per quella di almeno altri cinque lavoratori.

Con riferimento all'assegnazione degli inquadramenti attuata dalle Banche, si conviene sullo svolgimento, a richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza di dette R.S.A., a richiesta degli organismi locali delle OO.SS., di un incontro annuale in ambito aziendale al fine di verificare lo stato di applicazione delle normative in materia. Nel caso che in tale sede sorgano controversie interpretative, la parte interessata potrà chiedere un incontro presso la Federazione con le Parti firmatarie del presente Contratto.

Con cadenza annuale, le Parti firmatarie del presente Contratto effettueranno in sede regionale la verifica degli inquadramenti assegnati dalle Banche al personale dipendente. In tale ambito, le medesime Parti, in presenza di mutate condizioni organizzative, effettueranno una verifica su eventuali nuovi profili professionali.

Dichiarazioni a Verbale

Con riguardo ai ruoli professionali e relativi inquadramenti dei lavoratori dipendenti del CESVE, le Parti confermano quanto previsto dall'Accordo 30/06/2008, che fa parte integrante del presente Contratto (Allegato C).

Con riferimento ai lavoratori che prestano attività di consulenza in materia di strumenti finanziari e di investimenti in strumenti finanziari, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30/09/2010 per valutare le ricadute applicative della normativa relativa al servizio di consulenza in materia di investimenti e, conseguentemente, l'opportunità di introdurre eventuali ulteriori profili professionali o di procedere alla modifica di quelli esistenti.

In relazione a quanto stabilito dall'art. 104 del C.C.N.L., le Parti si impegnano ad avviare specifico confronto entro il 30 settembre 2010, volto a definire i ruoli chiave per i quadri direttivi di 3° e 4° livello cui vengano assegnati incarichi di carattere strategico per le attività della Banca e funzioni di stretta collaborazione con la dirigenza.

Art. 21 SOSTITUZIONI

Entro l'ambito dell'area dei quadri direttivi, si prevede la piena fungibilità con relativo interscambio dei compiti in azienda.

Nel caso di sostituzione, su incarico dell'Azienda, - rispetto a poteri, compiti e responsabilità di lavoratori inquadrati a norma di Contratto come quadri direttivi da parte di lavoratori inquadrati nella terza area professionale, questi ultimi, hanno diritto per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico corrispondente all'inquadramento superiore previsto dal C.C.N.L. per l'attività svolta.

Va disposta, in ogni caso, la sostituzione del preposto a succursale quando quest'ultimo si assenti per l'intera giornata.

Art. 22 GESTIONE DEL C.C.N.L. DI CATEGORIA

Ai fini di una gestione uniforme dei rapporti di lavoro, viene convenuto di adottare i seguenti criteri:

a) - Pari opportunità

Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 198/2006 saranno attuate dalle Aziende anche con l'adozione di misure e interventi (c.d. azioni positive) aventi lo scopo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

La Commissione paritetica di cui all'art. 18 del C.C.N.L. va riunita almeno una volta all'anno al fine di individuare le suddette misure ed interventi. Alla Commissione paritetica potranno partecipare fino a due membri per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto.

b) - Azioni di conciliazione tempi di vita e di lavoro

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della legge 8/03/2000, n. 53, le Parti si impegnano a verificare la possibilità di predisporre, nell'ambito della singola Banca, progetti articolati finalizzati alla promozione ed incentivazione di azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, per l'attuazione dei quali è possibile per le Banche ottenere specifici contributi nell'ambito del Fondo delle politiche della famiglia ex art. 19 della legge 4/08/2006, n. 248.

c) - Tutela della dignità della persona

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità delle persone è fondamentale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e, quindi, che è necessario prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia.

Considerata la rilevanza, a tutti i livelli, delle conseguenze del mobbing, nelle more dell'emanazione dei provvedimenti di legge in materia, le Parti concordano di effettuare azioni mirate, a livello aziendale, idonee a rimuovere eventuali condizioni di disagio e a garantire la piena tutela della dignità della persona.

d) - Riunioni periodiche

~~Le riunioni di cui all'art. 17 del C.C.N.L. saranno tenute nel mese di ottobre di ciascun anno.~~

e) - Coperture assicurative

Le Aziende consegneranno a tutti i dipendenti copia delle polizze a garanzia di tutte le coperture assicurative stipulate a favore del personale medesimo.

f) - Ruolo del personale

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 37, comma secondo, del C.C.N.L., le Aziende sono impegnate a darvi puntuale applicazione. Gli ordinamenti degli uffici e le relative procedure di lavoro vanno comunicati per iscritto al personale e illustrati in apposite riunioni da tenersi durante l'orario di lavoro, anche in occasione di successive variazioni.

g) - Sistemi incentivanti

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 50 del C.C.N.L., in materia di sistemi incentivanti per obiettivi, le Banche provvederanno ad informare preventivamente il personale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto circa i criteri di attribuzione, i tempi di corresponsione e gli obiettivi da raggiungere.

I criteri di distribuzione e le modalità complessivamente adottate saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i dipendenti e con le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

h) - Previdenza complementare

Dal 1° gennaio 2008, va riconosciuto ai lavoratori in contratto di apprendistato e in contratto di

inserimento un contributo aggiuntivo a carico azienda, da destinare alla previdenza complementare. La misura di tale contributo aggiuntivo è pari all'1% della retribuzione utile ai fini del T.F.R..

Il suddetto contributo va riconosciuto finché ai lavoratori suddetti non venga corrisposto il trattamento economico previsto dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento finale stabilito all'atto dell'assunzione (di norma, il 1° livello della 3^a area professionale).

Fino a quando il Fondo Pensione Nazionale per il personale delle BCC/CRA non autorizzerà il versamento del suddetto contributo aggiuntivo, le aziende provvederanno ad accantonare, di mese in mese, l'ammontare del contributo medesimo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, consapevoli dell'importanza crescente della previdenza complementare e tenuto conto del sistema retributivo in vigore dal 1° gennaio 2001, si impegnano a promuovere presso le rispettive rappresentanze nazionali l'introduzione di misure volte a tutelare il trattamento previdenziale dei lavoratori assunti successivamente al 31/12/2000. Qualora, in sede di rinnovo del C.C.N.L. di categoria, non venissero previste misure ulteriori rispetto all'attuale quadro normativo che connota la previdenza complementare, le Parti si incontreranno al fine di esaminare la materia.

~~i) Assistenza sanitaria integrativa — Polizza assicurativa contro il rischio di morte da malattia~~

~~Con riguardo alla copertura assicurativa (con un capitale non inferiore a Euro 25.000,00) volta ad assicurare i dipendenti iscritti alla Cassa Mutua Nazionale contro il rischio di morte da malattia, le Parti confermano l'Accordo sottoscritto il 31/12/2008.~~

l) - Comunicazioni sindacali

Le comunicazioni sindacali possono essere inviate ai lavoratori anche utilizzando la casella di posta elettronica eventualmente in uso presso l'Azienda.

**Art. 23
FESTIVITA'**

Nel caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con il giorno di sabato o di lunedì, a seconda che l'orario di lavoro settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato, al personale va corrisposta una somma equivalente alla retribuzione ordinaria giornaliera.

Tale disposizione si applica solo ai dipendenti già in forza alla data del 10/07/2003.

**ART. 24
COMPUTO DEGLI ORGANICI**

Ai fini dell'applicazione del presente Contratto, la dimensione dell'organico va determinata considerando tutti i dipendenti, ivi compresi gli apprendisti, i lavoratori con contratto di inserimento, i lavoratori con contratto a tempo determinato che abbia durata superiore a nove mesi. Restano comunque esclusi dal computo degli organici i lavoratori con contratti a tempo determinato stipulati per la sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, infortunio, aspettativa, ecc.).

I dipendenti a tempo parziale vanno, in ogni caso, computati in proporzione all'orario svolto e la frazione risultante dalla somma di tutti i part-time va arrotondata all'unità inferiore quando non superi 0,50, ovvero all'unità superiore quando superi 0,50 (ad esempio, la somma di una unità al 70% e di un'altra al 60% dà come risultato 1,30, che si arrotonda a una unità).

**Art. 25
DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto, decorre dalla data di stipula e, salvo diverse specifiche disposizioni previste nei singoli articoli, si applica al personale in servizio alla stessa data e a quello assunto successivamente con conseguente sua sostituzione ad ogni pattuizione individuale.

Le Parti si danno reciprocamente atto e convengono che con il presente Contratto le stesse hanno inteso disciplinare le materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione di secondo livello e che con la sua stipulazione deve intendersi abrogata ed inapplicabile ogni diversa disciplina contrattuale collettiva.

Il presente Contratto scadrà con il 31/12/2011.

ALLEGATO A

<u>COMPOSIZIONE DEGLI INDICATORI NAZIONALI E REGIONALI PER IL PDR 2009 E PER IL PDR 2010</u>			
FONTE	INDICATORE O VOCE	DESCRIZIONE	NOTE
(NAZ.)	ROE	UTILE SU MEZZI PROPRI.	
(NAZ.)	UTILE	Voce 270 di CE (utile/perdita dell'attività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento.	La voce 220 di CE è a zero per tutte le Associate. La voce 110 di CE va depurata dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media, per il PDR 2009, del 12,245% (IRES + IRAP)
(NAZ.)	MEZZI PROPRI	Voci da 140 di SPP (azioni rimborsabili) a 200 di SPP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE.	Sommare le voci 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200 dello SPP. La voce 110 di CE va tolta (considerare il segno).
(NAZ.)	SOFFERENZE LORDE	TABELLA A. 1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda".	I dati della Nota Integrativa sono esposti in migliaia
(NAZ.)	IMPIEGHI VS CLIENTE-LA	Voce 70 dello SPA rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassificazione ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans & Receivables).	Premesso che il titolo junior non è presente, per considerare i finanziamenti attivi coperti, alla voce 70 di SPA va sommata la voce 3.2 "Finanziamenti" dalla N.I. Parte B Attivo Sez 3 (nella N.I. i dati sono esposti in migliaia). Inoltre vanno tolti i crediti cartolarizzati evidenziati nella Nota Integrativa Parte B Attivo Sezione 7 Tabella 7.1 rigo 10 Attività cedute non cancellate.

NAZ.)	(COSTI- OPERATIVI	Voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del “Fondo di solidarietà”).	La voce 150 di CE va depurata dei costisostenuti per le incentivazioni agli esodi.

NAZ.)	(MARGINE- DI INTER- MEDIAZIONE	Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi /oneri di gestione).	Dalla voce 120 di CE va tolta la voce 110 di CE e va aggiunta la voce 190 di CE; i segni vanno considerati.
NAZ.)	(RLG	Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione).	Dalla voce 120 CE va tolta la voce 110 CE e vanno aggiunte le voci 150 CE e 190 CE (i segni vanno considerati).
NAZ.)	(NUMERO- DIPENDENTI	Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12.	Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12.
NAZ.)	(RACCOLTA- DIRETTA	Voci 20 (Debiti vs clientela) e 30 (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI Parte B, sezione 3 del passivo, tabella 3.2.	Sommare voce 20, voce 30, voce 50 al valore nominale (N.I. Parte B Passivo, tabella 5.1 totale VN) dello SPP e togliere il valore (è espresso in migliaia) dei prestiti subordinati rilevabili nella NI Parte B Passivo, sezione 3, tabella 3.2; vanno inoltre tolte le cartolarizzazioni N.I. Parte B Passivo, sezione 2, tabella 2.1 voce 6.2 Altre
REG.)	(RICAVIDA- SERVIZI	voce 40 del Conto Economico	voce 40 del Conto Economico
REG.)	(FONDI- INTERMEDIATI	totale dell'Attivo dello Stato Patrimoniale	totale dell'Attivo dello Stato Patrimoniale
REG.)	(UTILE- (PERDITA)- DELL'OPERATIVITA' CORRENTE AL LORDO DELLE IMPOSTE	voce 250 del Conto Economico	voce 250 del Conto Economico

ALLEGATO B

INDENNITA' DI RISCHIO COMMISURATA A 5 ORE AL GIORNO DI ADIBIZIONE ALLA CASSA

INDENNITA' MENSILE

DA 1 A 10 GIORNI ANCHE NON CONSECUTIVI NEL MESE	Euro 97,11
OLTRE 10 GIORNI ANCHE NON CONSECUTIVI NEL MESE	Euro 145,67

MAGGIORAZIONE INDENNITA' DI RISCHIO PER ADIBIZIONE GIORNALIERA ALLA CASSA PER OLTRE 5 ORE

INDENNITA' GIORNALIERA

PER MEZZ'ORA AL GIORNO	Euro	,68
PER TREQUARTI D'ORA AL GIORNO	Euro	,02
PER UN'ORA AL GIORNO	Euro	,35
PER UN'ORA E MEZZA AL GIORNO	Euro	,30

ALLEGATO C

VERBALE DI ACCORDO

Addì 30 giugno 2008, in Padova, tra

– la Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo, rappresentata dalla Commissione Sindacale della Federazione composta dai Signori Masin Antonio, Presidente e Bernardi Luciano, assistita dal Direttore Signor Bologna Andrea

e

– la Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi), rappresentata dai Signori Bruschini Luigi, Azzolin Delfo, Bragagnolo Giuseppe, Collazzo Walter,

– la Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata dai Signori Criniti Nicola, Fornasiero Massimo, Cerone Anna,

– la Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata dai Signori Di Gregorio Elena, Gresele Riccardo,

– la Uil Credito e Assicurazioni (Uil C.A.), rappresentata dal Signor Vesentini Marco Premesso che:

– che in relazione alla sottoscrizione in data 13/12/2007 del Contratto regionale di secondo livello per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, le Parti stipulanti, mediante “Dichiarazione a Verbale” in calce all’art. 20 di detto Contratto, si sono impegnate a definire, tenendo conto dell’Organigramma in uso, i ruoli professionali e relativi inquadramenti dei dipendenti del CESVE;

– che il Cesve, in connessione con la propria natura di società di servizi, anche nell’attuale fase di trasformazione e orientamento strategico, intende promuovere lo sviluppo delle proprie risorse umane, consapevole che l’attenzione alla loro crescita professionale e la valorizzazione delle migliori potenzialità espresse tra le medesime costituiscono il presupposto necessario per erogare servizi sempre più efficienti e di migliore qualità

– che il CESVE, come risulta dall’Organigramma, è attualmente strutturato in “Aree”, “Servizi”, “Uffici”;

Ciò premesso, le Parti definiscono i seguenti inquadramenti da riconoscere ai lavoratori dipendenti del CESVE incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le attività di seguito descritte:

a) 4° livello retributivo della 3^ area professionale per l'addetto all'Ufficio che, in possesso di ampie competenze e professionalità acquisite mediante esperienza di settore almeno quadriennale, provvede, a livello esecutivo qualificato, a svolgere compiti in condizione di autonomia nella soluzione di problemi complessi in relazione alle materie e ai compiti assegnati;

b) 3° livello retributivo della 3^ area professionale per il referente dell'Ufficio formalmente incaricato di coordinare l'attività propria e quella di almeno altri tre lavoratori dell'Ufficio di adibizione; più in dettaglio, rispetto all'Ufficio di adibizione, il referente dell'Ufficio condivide con il responsabile di Servizio nonché con i collaboratori dell'Ufficio le caratteristiche dei servizi erogati, coordina l'attività dei collaboratori sulla base dei carichi di lavoro e delle scadenze conformandone i comportamenti al rispetto delle disposizioni interne ed esterne e alla cultura aziendale, verifica lo stato di avanzamento dei lavori confrontandosi con il responsabile di Servizio e valuta la disponibilità di risorse materiali per poter realizzare gli obiettivi assegnati;

c) 4° livello retributivo della 3^ area professionale per il referente dell'Ufficio formalmente incaricato di coordinare l'attività propria e quella di almeno altri cinque lavoratori dell'Ufficio di adibizione; più in dettaglio, rispetto all'Ufficio di adibizione, il referente dell'Ufficio condivide con il responsabile di Servizio nonché con i collaboratori dell'Ufficio le caratteristiche dei servizi erogati, coordina l'attività dei collaboratori sulla base dei carichi di lavoro e delle scadenze conformandone i comportamenti al rispetto delle disposizioni interne ed esterne e alla cultura aziendale, verifica lo stato di avanzamento dei lavori confrontandosi con il responsabile di Servizio e valuta la disponibilità di risorse materiali per poter realizzare gli obiettivi assegnati;

- d) quadro direttivo di 1° livello al responsabile formalmente incaricato di un Servizio, con almeno due Uffici, che, rispetto al Servizio di adibizione, governa i processi di strategia e indirizzo del Servizio, di gestione delle procedure, di gestione delle risorse umane, di gestione delle risorse materiali, di monitoraggio dell'attività svolta dai collaboratori, assicurando che siano in linea con le direttive aziendali;
- e) quadro direttivo di 2° livello al responsabile formalmente incaricato di un Servizio, con almeno quattro Uffici, che, rispetto al Servizio di adibizione, governa i processi di strategia e indirizzo del Servizio, di gestione delle procedure, di gestione delle risorse umane, di gestione delle risorse materiali, di monitoraggio dell'attività svolta dai collaboratori, assicurando che siano in linea con le direttive aziendali;
- f) quadro direttivo di 3° livello al responsabile formalmente incaricato di un'Area, con almeno due Servizi, che, rispetto all'Area di adibizione, governa i processi di strategia e indirizzo dell'Area, di gestione delle procedure, di gestione delle risorse umane, di gestione delle risorse materiali, di monitoraggio dell'attività svolta dai collaboratori, di innovazione e sviluppo, assicurando che siano in linea con le direttive aziendali;
- g) quadro direttivo di 4° livello al responsabile formalmente incaricato di un'Area, con almeno cinque Servizi, che, rispetto all'Area di adibizione, governa i processi di strategia e indirizzo dell'Area, di gestione delle procedure, di gestione delle risorse umane, di gestione delle risorse materiali, di monitoraggio dell'attività svolta dai collaboratori, di innovazione e sviluppo, assicurando che siano in linea con le direttive aziendali.

Con riferimento esclusivamente al personale adibito in via continuativa e prevalente ad attività di programmazione sul Sistema Informativo di base, le Parti convengono quanto segue:

- h) inquadramento al 1° livello retributivo della 3^ area professionale per il programmatore che sulla base di una documentazione dettagliata cura la realizzazione di pacchetti applicativi, della documentazione utente e, se necessario, della documentazione per la sala macchine; cura l'installazione e l'avviamento dei pacchetti applicativi fornendo la necessaria assistenza; esegue la manutenzione di pacchetti applicativi.
- Trascorsi due anni nella posizione, inquadramento al 2° livello della 3^ area professionale; trascorsi ulteriori 2 anni, inquadramento al 3° livello della 3^ area professionale. L'anzianità nella posizione decorre dalla data di presa in carico del lavoratore da parte del CESVE (aprile 2006).

Le Parti convengono che il sistema di inquadramenti sopra definito vada applicato dal CESVE entro il mese di luglio del 2008 e si impegnano ad effettuare entro giugno 2009 una verifica dello stato di applicazione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UIL C.A.

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER LE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

Addì, 9 giugno 2014

Tra

La Federazione delle BCC del Friuli Venezia Giulia, rappresentata dai Signori: Luca Occhialini, Luciano Sartoretti, Roberto Tonca, Silvano Zamò, Carlo Antonio Feruglio, assistiti da Giorgio Minute, Direttore della Federazione, da Giulia De Vellis, Responsabile del Servizio Legale e Sindacale della Federazione.

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), rappresentata dai Signori/e: Pasqua Alessandra Panico, Luigi Pellizzari, Michele Baù, Paolo Dean, Luca Ceppellotti;
- La Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA/CISL), rappresentata dai Signori: Denis Papais, Roberto De Marchi e Fabrizio Venuti, Luca Vecchiutti;
- La Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL), rappresentata dai Signori: Mattia Grion, Paolo Lazzarin, Giancarlo Tonello, Stefano Verzegnassi.

Visti gli articoli 8, 28, 29 e le altre norme di rinvio del CCNL del 21 dicembre 2007, come modificato dall'accordo di rinnovo del 21 dicembre 2012,

Premesso, inoltre, che in conformità a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL del 21.12.2007, come modificato dall'accordo di rinnovo del 21.12.2012, il contratto integrativo di secondo livello deve essere rispettoso dei demands previsti dal citato CCNL e gli accordi ad esso collegati,

Considerato che, alcuni istituti di contenuto valoriale distintivo sono, come tali, meritevoli di tutela anche in deroga a quanto previsto nel succitato art. 29 CCNL,

Tenuto conto che è necessario prevedere anche delle disposizione di raccordo con il CCNL,

Posto che il negoziato ha portato alla definizione di un accordo fortemente condizionato dall'andamento generale dell'economia regionale e, in particolare, dell'andamento delle BCC i cui conti economici risultano particolarmente appesantiti dalla perdurante crisi e che tale situazione ha determinato la consapevole revisione di alcuni istituti contrattuali preesistenti, adattandoli alle mutate condizioni,

Considerato, infine, che qualora si registrasse un diffuso miglioramento di dette condizioni, le Parti si impegnano, comunque, a verificare, nell'ambito delle successive contrattazioni, la possibilità di rivalutare i contenuti del presente accordo al fine di renderli coerenti con le nuove, mutate condizioni,

Si stipula il presente contratto integrativo di secondo livello.

Sommario

Art. 1 - Ambito di applicazione	3
~~Art. 2 - Premio di risultato~~	~~4~~
Art. 3 - Premio di fedeltà	5
Art. 4 - Provvidenze a favore di dipendenti con familiari portatori di handicap	5
Art. 5 - Sicurezza e salute dei lavoratori	7
Art. 6 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie	10
Art. 7 - Rapporti con le OO.SS	11
Art. 8 - Profili professionali	12
Art. 9 - Vice responsabile di succursale	13
Art. 10 - Formazione	14
Art. 11 - Permessi	17
~~Art. 12 - Ticket Pasto~~	~~18~~
Art. 13 - Azioni Positive	19
Art. 14 - Gestione del CCNL	21
Art. 15 - Part - time	23
Art. 16 - Decorrenza e durata	24
Allegato A	25

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente contratto si applica al personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi:

- delle Banche di Credito Cooperativo socie della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia (di seguito chiamate per brevità banche)
- della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia (di seguito chiamata per brevità Federazione)

di seguito, se riferito ad entrambe, chiamate per brevità Aziende.

Art. 2 - Premio di Risultato

~~In applicazione della disciplina del premio di risultato di cui all'allegato F del CCNL del 21 dicembre 2007, come modificato dall'accordo di rinnovo del 21.12.2012, e con riferimento alle previsioni di cui all'art. 48 CCNL, viene previsto, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (di seguito, per brevità, PDR).~~

~~La misura del PDR, i beneficiari dello stesso nonché le modalità di erogazione sono definiti nell'allegato A al presente CSLL che ne costituisce parte integrante.~~

Art. 3 - Premio di fedeltà

Al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento va erogato al personale appartenente alle aree professionali e ai primi due livelli retributivi della categoria dei quadri nonché ai quadri di 3° e 4° livello, in sostituzione di quanto previsto dall'art. 102 del vigente CCNL, a titolo di una tantum, un premio di anzianità in ragione del 100% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, speciale indennità per vice direttori di azienda, assegno di preposto a succursale, assegno di vice responsabile di succursale.

Il pagamento dovrà essere effettuato nel mese di maturazione dei 25 anni di anzianità di servizio.

Il premio di anzianità assorbe eventuali provvidenze già corrisposte allo stesso titolo.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che ai dipendenti attualmente in organico, che hanno maturato il premio nel periodo ricompreso fra il 1 gennaio 2014 e la data di sottoscrizione del presente accordo, verrà riconosciuta la differenza fra quanto già erogato e quanto dovuto al presente articolo.

Art. 4 - Provvidenze a favore di dipendenti con familiari portatori di handicap

Il contributo annuale previsto dall'art. 88 CCNL per i dipendenti con familiari portatori di *handicap* viene fissato nella misura di euro 1.600,00.

Per familiari si intendono:

- il coniuge, i parenti ed affini entro il 1° grado, anche non fiscalmente a carico,
- i parenti entro il 2° grado, anche non fiscalmente a carico ma risultanti dallo stato di famiglia.

A tal fine il dipendente dovrà presentare idonea certificazione medica, che attesti, per l'anno in corso, il sussistere delle anzidette condizioni.

Per l'individuazione dei soggetti beneficiari, della certificazione medica comprovante e per quant'altro non previsto dal presente articolo, si farà riferimento alla legge n. 104 del 5.02.1992.

Per le richieste presentate oltre il mese di giugno, il contributo spetterà, pro quota, dal mese successivo a

quello in cui è stata depositata la richiesta.

Qualora i beneficiari del contributo siano più dipendenti di Aziende destinatarie del presente Contratto di secondo livello, l'importo dovuto verrà ripartito fra gli stessi in misura proporzionale.

Per la vigenza del presente contratto, le parti convengono di estendere il contributo di cui al primo comma del presente articolo anche ai dipendenti portatori di *handicap* ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104 del 5.02.1992 a decorrere dall'anno in corso.

Art. 5 - Sicurezza e salute dei lavoratori

a) Premessa generale

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere l'attività criminosa rivolta nei confronti del personale, degli addetti al trasporto valori, dell'utenza, dei luoghi di lavoro e dei mezzi.

Le Aziende, per garantire al meglio la sicurezza e l'incolumità dei propri dipendenti, si impegnano affinché ogni succursale sia dotata di idonei sistemi di sicurezza e, ove compatibile con le esigenze organizzative della struttura, l'organico delle stesse non risulti inferiore a 2 unità e, comunque, sia assicurata la presenza del 50% della forza lavoro adibita alla succursale, con arrotondamento all'unità superiore. La presente previsione è da considerarsi quale specifica misura di prevenzione e di protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Verificandosi il caso di succursale con un unico addetto, la Banca informerà le RSA e il RLS in merito alle motivazioni di tali adibizioni e alle misure di sicurezza adottate.

b) Protezione dei luoghi di lavoro

Le Banche sono impegnate ad adottare nel più breve tempo possibile misure di protezione e di controllo nei luoghi di lavoro con almeno tre o più dei seguenti o di altri idonei sistemi:

- doppie porte di cristallo antiproiettile con apertura a consenso e/o metal detector;
- bussola girevole con o senza dispositivo di blocco;
- vetri antiproiettile collocati sui banconi di servizio;
- telecamere o cineprese (installati con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 20.05.1970 n. 300);
- casseforti con apertura a tempo;
- procedure di allontanamento del denaro;
- impiego di guardie giurate.

L'adozione o il mantenimento di allarmi acustici nei locali aperti al pubblico sarà valutata dalle Banche, caso per caso, in relazione alla situazione logistica esistente ed alla necessità di tutelare opportunamente la sicurezza del personale operante in tali locali.

c) Procedure di attuazione

Le misure da adottare in concreto saranno discusse con le rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite, od altrimenti con le OO.SS. stipulanti.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non vengano concordemente definite, la soluzione del problema sarà rimessa alle riunioni sindacali di cui al penultimo comma della presente lettera c). Le Banche sono impegnate a comunicare alla Federazione per un successivo esame riservato in sede sindacale, 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, su richiesta sindacale o di iniziativa della stessa Federazione, 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.

Le BCC si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere ogni anno, anche per il tramite della Federazione, specifici incontri formativi, in orario di lavoro, per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di rapina.

La Federazione si impegna a promuovere presso le BCC l'adesione ai protocolli d'intesa per la prevenzione della criminalità in banca con le autorità preposte alla tutela dell'ordine pubblico.

Detti protocolli, per trovare vigenza all'interno del presente accordo, dovranno essere condivisi e sottoscritti anche delle RSA ovvero, ove non costituite, dalle OO.SS. locali. L'adesione delle BCC a tali protocolli assolve l'impegno di cui al precedente punto b).

d) Responsabilità dei cassieri

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

Le Banche provvederanno a comunicare ai cassieri tale massimale.

e) Trasporto valori

Il servizio del trasporto dei valori va effettuato, di norma, con imprese specializzate.

Ove non sia possibile l'utilizzo di tale modalità, le Banche formalizzeranno in apposito ordine di servizio o regolamento interno la procedura del trasporto valori; detta procedura dovrà indicare le modalità con cui incaricare il personale - sempre per iscritto, anche mediante e-mail - e l'entità dei valori, da contenersi nei limiti dei massimali di copertura assicurativa, che saranno comunicati al personale e sempre nel rispetto delle disposizioni contrattuali di cui all'art. 49.

Il dipendente comandato del trasporto valori potrà esporre, anche per iscritto, proprie osservazioni sulle modalità di effettuazione del servizio.

A tal fine la Federazione curerà di attivare le opportune azioni di coordinamento fornendo informazioni delle eventuali iniziative adottate alle OO.SS. Regionali stipulanti.

f) Provvidenze per i lavoratori a seguito evento criminoso

Le Banche conserveranno ai dipendenti colpiti da lesioni a seguito di evento criminoso, il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per i periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del CCNL (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 dello stesso CCNL) con un minimo di trenta mesi. La previsione dell'art. 55 del CCNL concernente l'aspettativa per malattia e infortunio, decorrerà dai nuovi termini, così come individuati dall'applicazione della presente norma.

Eventuali situazioni nelle quali si preveda il superamento dei limiti di tempo sopra fissati saranno oggetto di esame tra le parti interessate in sede di Federazione prima dell'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 75.

Il lavoratore che, in servizio, abbia subito un atto criminoso, sarà, su sua richiesta, possibilmente dispensato dal servizio per il resto della giornata. Lo stesso lavoratore, inoltre, sarà preferito per trasferimento e/o assegnazione ad altra mansione, ove ne faccia richiesta.

La Banca rimborserà le spese delle visite specialistiche cui il lavoratore, che abbia subito evento criminoso in azienda, si sottoponga entro tre mesi dall'evento stesso.

In caso di rapina, la Banca valuterà l'opportunità di tenere chiuso lo sportello colpito per l'intera giornata.

g) Polizze assicurative

Copia delle polizze assicurative stipulate dalle Aziende a favore dei dipendenti vanno portate a conoscenza di tutto il personale.

Per quanto riguarda l'assicurazione per responsabilità civile verso terzi (art. 43 CCNL), la Federazione curerà le opportune iniziative nei confronti delle Banche per la verifica degli adempimenti contrattuali e la omogeneizzazione, per quanto possibile, dei trattamenti.

~~A parziale modifica dell'art. 71 CCNL, in riferimento alle polizze contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni, i capitali da assicurare, indistintamente per tutti i lavoratori, sono i seguenti:~~

- ~~— per rischio di morte, euro 100.000,00;~~
- ~~— per rischio di invalidità permanente, euro 150.000,00.~~

[Nota: vedasi accordo Regionale del 04/10/2023]

Le parti convengono che il capitale assicurato della polizza assicurativa per l'ipotesi di premorienza, determinata da malattia, in costanza di rapporto di lavoro è pari ad euro 50.000,00.

~~Le parti convengono, inoltre, di destinare, per un biennio a partire dall'anno di sottoscrizione del contratto, a titolo di assistenza sanitaria integrativa per prestazioni odontoiatriche e avvalendosi della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle BCC/CRA un contributo aggiuntivo pari a:~~

- ~~— a carico del datore di lavoro, una quota fissa di euro 100,00 annui per dipendente in aggiunta ad una percentuale calcolata sulla retribuzione utile ai fini del TFR pari allo 0,05 %;~~
- ~~— a carico del lavoratore, una percentuale calcolata sulla retribuzione utile ai fini del TFR pari allo 0,05 %.~~

Le parti convengono che l'oggetto delle prestazioni sanitarie integrative, a partire dal biennio 2016-2017, saranno oggetto di condivisione con periodicità biennale nell'ambito di apposita commissione paritetica locale.

Art. 6 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie

Le Aziende si impegnano ad incontrarsi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite, o con le OO.SS. stipulanti, per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Su iniziativa sindacale, in accordo con le Aziende interessate potranno essere promosse indagini igienico - sanitarie, che la Federazione si impegna a favorire, tese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori in relazione all'ambiente e alle condizioni di lavoro, con l'intervento, delle strutture pubbliche o di strutture private specializzate concordate tra le parti.

Secondo il programma concordato, le anzidette strutture potranno effettuare, se necessario, sopralluoghi o rilievi tecnici anche durante l'orario di lavoro. Le Aziende 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 regionale, onde individuare eventuali esigenze e modalità di rimozione di condizioni nocive.

Alle sopra indicate condizioni, i costi delle indagini saranno a carico delle Aziende.

Nei casi di ristrutturazione o costruzione di ambienti di lavoro, le Aziende informeranno preventivamente il RLS e le RSA o, in mancanza, le OO.SS. stipulanti, sul progetto da realizzare, al fine di permettere eventuali osservazioni e proposte di modifica, tese a migliorare le condizioni igienico-sanitarie dei nuovi ambienti di lavoro, scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati a norma del presente articolo.

Le Aziende cureranno di adottare, per quanto possibile e secondo le tecniche di uso corrente, provvedimenti idonei ad evitare, o quantomeno a contenere, i disagi del personale chiamato ad operare in via continuativa sui terminali o in ambienti rumorosi e/o esposti a fonte di calore, nonché a migliorare, ragionevolmente, le condizioni di vita nell'ambiente di lavoro.

Per la definizione di video terminalista, per la relativa disciplina e le correlate pause di lavoro e visite di controllo si farà riferimento alla disciplina comunitaria in materia.

Le lavoratrici in stato di gravidanza possono richiedere di essere adibite a mansioni che non comportino l'uso sistematico o abituale del videoterminale.

Art. 7 - Rapporti con le OO.SS.

~~Le parti si danno atto che in occasione degli incontri previsti dagli articoli 16 e 17 del CCNL, potranno essere oggetto di analisi le seguenti ulteriori tematiche:~~

- ~~— innovazioni tecnologiche che comportino conseguenze sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro, da comunicare in tempo per consentirne la discussione preventiva;~~
- ~~— problemi dell'ambiente di lavoro (sicurezza fisica dei luoghi di lavoro, eventi criminosi, tutela delle condizioni igienico sanitarie);~~
- ~~— installazione di nuove tecnologie e relativi effetti sull'organizzazione del lavoro e sul sistema degli inquadramenti;~~
- ~~— processi di formazione e riqualificazione del personale;~~
- ~~— materie relative al capitolo XV del CCNL (Disposizioni di carattere sociale);~~
- ~~— sintesi degli obiettivi operativi e strategici;~~
- ~~— inquadramenti;~~
- ~~— piani di rotazione del personale.~~

~~Entro il 31 marzo di ogni anno, fatti salvi i termini diversi stabiliti nell'articolato del presente contratto, la Federazione provvederà a fornire alle OO.SS. stipulanti tutti i dati e gli elenchi riportati al secondo comma dell'art. 16 del CCNL con le modalità ivi indicate.~~

~~I dati forniti saranno analizzati e approfonditi in seno alle riunioni annuali, volte a fornire le informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive del movimento.~~

~~Le riunioni vanno effettuate entro 15 giorni dalla data di richiesta da parte delle OO.SS. Regionali.~~

~~La Federazione provvederà, inoltre, a comunicare alle stesse Organizzazioni, ogni tre mesi, l'elenco delle ore di lavoro straordinario effettuate, suddivise per banche, per unità organizzativa e per numero di addetti.~~

~~La Federazione, mediante apposita riunione, provvederà, con cadenza semestrale, a illustrare alle OO.SS. i dati andamentali aggregati delle BCC al fine di monitorare l'andamento del Credito Cooperativo regionale.~~

Fermo restando quanto disposto in materia dall'Articolo 22 del CCNL, eventuali casi di sperequazione di trattamento tra il personale, derivanti da condizioni di migliore favore in essere presso le Aziende interessate a tali processi, saranno esaminati, a conclusione dei processi in argomento e su richiesta, in appositi incontri in sede regionale sempre che tali aspetti non siano stati già definiti nella precedente fase di procedura di contrattazione, al fine di ricercare soluzioni condivise.

Le Aziende interessate, per il tramite della Federazione, ad avvenuta approvazione del progetto da parte degli Organi competenti, forniranno, all'occorrenza e su richiesta, opportune informazioni al personale in ordine allo stato di avanzamento del progetto ed all'adeguamento delle procedure e dell'organizzazione del lavoro.

Sorgendo questioni sull'interpretazione del presente contratto la Federazione con propria iniziativa o su richiesta di una delle OO.SS. stipulanti, convocherà tutte le parti al fine di esaminare una interpretazione comune.

Raggiungendosi l'accordo, le conclusioni, verbalizzate e sottoscritte da tutte le Parti stipulanti il presente contratto, saranno vincolanti per tutti i destinatari del medesimo.

Art. 8 - Profili professionali

Sulla base della previsione di cui alla norma transitoria dell'art. 109 e dall'art. 29 del CCNL sono da riconoscere i seguenti inquadramenti minimi ai lavoratori incaricati di svolgere in via continuativa e prevalente le seguenti attività:

Terza Area Professionale

2° Livello retributivo:

- 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 al Marketing operativo e strategico: esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione, coadiuva nella 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.

3° livello retributivo

- addetto fidi: lavoratore che provvede a livello qualificato all'istruzione delle pratiche di fido, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela e alla stesura del relativo commento;
- addetto allo sviluppo e consulenza: lavoratore che gestisce, con limitate autonomie, gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;
- addetto titoli investimenti: lavoratore che cura la relazione con la clientela, fornendo consulenza e assistenza, ponendo in essere le operazioni necessarie per l'ottimizzazione e i rendimenti attesi dai clienti e i ritorni economici della banca;
- addetto al controllo del rischio: lavoratore che, sulla base delle direttive impartite dal responsabile della funzione e, con un adeguato grado di autonomia, coadiuva quest'ultimo nel monitoraggio costante dei rischi aziendali in armonia con le disposizioni di Vigilanza;
- addetto titoli: lavoratore che esegue le direttive del responsabile in merito alla gestione della liquidità, dei titoli e la corretta applicazione della normativa e delle disposizioni degli intermediari finanziari;
- addetto alla Organizzazione: lavoratore che 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 controllo di gestione: lavoratore che esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione e, con un adeguato grado di autonomia, 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 al recupero del credito: lavoratore che, sulla base delle direttive impartite dal responsabile della funzione, con un adeguato grado di autonomia gestisce le posizioni di recupero dei crediti deteriorati, anche relazionandosi con legali esterni e/o società specializzate.

4° livello retributivo

- responsabile servizi assicurativi: lavoratore responsabile del servizio assicurativo della Banca.

Art. 9 - Vice responsabile di succursale

Il ruolo di Vice Responsabile è da intendersi non solo quale sostituto del preposto durante le sue assenze, ma quale coadiutore quotidiano dello stesso nello svolgimento delle attività aziendali.

Al vice responsabile di succursale, nominato con apposita comunicazione scritta, compete un assegno mensile di indennità di funzione in misura pari al 50% dell'indennità prevista per il personale preposto a succursale percepita dal preposto della succursale medesima.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, cessa il diritto alla corresponsione dell'assegno anzidetto e, in caso di assenza del preposto, va erogato in sostituzione dell'assegno di indennità di funzione il corrispondente trattamento economico superiore previsto dalla contrattazione collettiva per l'inquadramento minimo del preposto.

Resta chiarito che, qualora non dovessero risultare differenze retributive per sostituzione del preposto, il vice responsabile continuerà a percepire l'assegno mensile di indennità di funzione.

Resta inoltre inteso che, qualora il vice responsabile di succursale, individuato ed incaricato, percepisca indennità di rischio cassa in via continuativa, l'assegno mensile di indennità di funzione è pari al 30% dell'assegno di preposto.

Dichiarazione a verbale

I vice preposti nominati alla data di stipula del presente accordo, fatte salve le eventuali revoche derivanti da scelte organizzative aziendali differenti, mantengono l'incarico assunto e percepiranno l'indennità di funzione anche per il periodo ricompreso fra il 1° gennaio 2014 e la data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 10 - Formazione

Premesso che le BCC sono impegnate a svolgere il programma formativo nella sua integralità, con riferimento sia alla formazione in orario di lavoro che a quella fuori orario, le parti si danno atto che la formazione rappresenta uno strumento di primaria importanza e uno dei valori strategici del Credito Cooperativo Regionale, rappresentando l'uniformità formativa fondamentale anche per rafforzare la coesione del sistema.

Quando l'attività formativa è organizzata dalla Federazione delle BCC del Friuli Venezia Giulia per conto delle BCC, le parti considerano assolti gli obblighi formativi previsti dall'art. 63 CCNL:

- relativamente al "pacchetto" da svolgere durante il normale orario di lavoro non inferiore a 24 ore annuali, con la partecipazione del lavoratore a corsi tenuti o organizzati dalla Federazione per un totale di tre giornate lavorative (quattro giornate lavorative per i lavoratori assunti dal 1.1.2001) e con l'ulteriore svolgimento di un'ora e mezza di autoformazione;
- relativamente all'ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, per il quale le Aziende devono comunque prevedere l'offerta ed è prevista l'adesione facoltativa da parte del lavoratore, con la partecipazione dello stesso a corsi, condivisi con l'Azienda, tenuti o organizzati dalla Federazione. Tenuto conto della parte retribuita (8 ore) e di quella non retribuita (18 ore), il lavoratore potrà impiegare giornate intere con eventuale utilizzo di permessi retribuiti e non retribuiti.

Con riferimento all'istituto dello sviluppo professionale di carriera dei lavoratori appartenenti alle Aree professionali e dei Quadri Direttivi si rinvia a quanto previsto in materia dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le Aziende favoriranno l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire la posizione di lavoro. A tale scopo ciascun lavoratore può richiedere annualmente un colloquio con l'Azienda, da svolgersi entro 30 giorni dalla richiesta, finalizzato a definire le competenze possedute e a identificare i

bisogni formativi del lavoratore rispetto ai fabbisogni aziendali. Le parti possono predisporre un percorso formativo idoneo all'acquisizione delle competenze necessarie per l'adibizione a eventuali ruoli superiori. Inoltre, al fine di valorizzare il patrimonio di professionalità e di conoscenze già sviluppato al proprio interno, l'Azienda, qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro, ricercherà prioritariamente tra il proprio personale la copertura, anche con eventuali interventi formativi.

A) Informativa

La Federazione - entro il 31.12 di ciascun anno - provvederà ad informare le OO.SS. regionali del Piano formativo che sarà proposto alle BCC (con specificazione di durata, date e modalità di svolgimento degli stessi); nell'ambito della valutazione congiunta, dette Organizzazioni potranno formulare osservazioni e suggerimenti in merito ai corsi in programma. Analoga informativa sarà data da ogni singola BCC alle proprie RSA.

Nell'apposito incontro di cui all'articolo 63 del CCNL, da tenersi nel mese di febbraio, la Federazione comunicherà alle OO.SS. regionali l'elenco dei lavoratori partecipanti ai corsi dalla stessa organizzati, nonché in merito ai quantitativi orari di formazione svolti nell'anno precedente da ciascuna BCC. Nel corso di detto incontro le OO.SS. stipulanti formuleranno osservazioni e indicazioni al fine di ricercare soluzioni condivise.

Le ore del "pacchetto formativo" (24 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma lettera a) del CCNL, che non fossero effettuate per cause imputabili alle Aziende, verranno aggiunte al pacchetto formativo dell'anno successivo.

Con riferimento al pacchetto formativo di 24 ore di cui alla lettera a) dell'art. 63 del CCNL, nonché all'ulteriore pacchetto di 26 ore di cui alla lettera b) del sopra citato articolo, le parti, nell'ipotesi in cui in sede di incontro annuale sulla formazione verifichino un rilevante quantitativo di ore di formazione non usufruita, potranno individuare specifiche soluzioni, quali, in via esemplificativa e non esaustiva, la definizione di interventi formativi eccedenti l'offerta annuale, utilizzando anche la forma dell'autoformazione.

I quantitativi orari della formazione oggetto di eventuali accordi intervenuti tra le parti per l'accesso agli interventi formativi del Fondo di solidarietà per il personale delle BCC/CRA di cui al DM 157/2000 saranno computati nei pacchetti di cui all'art. 63 del CCNL.

Per la partecipazione ai corsi compete il trattamento indicato ai commi 11 e 12 dell'art. 60 del CCNL.

I quantitativi orari e i relativi contenuti della formazione svolta da ciascun dipendente saranno conservati nel fascicolo personale.

Annualmente il lavoratore potrà richiedere il rilascio di un documento riassuntivo attestante gli argomenti e la quantità della formazione ricevuta.

Il programma annuale dei corsi organizzati dalla Federazione saranno portati a conoscenza di tutto il personale mediante la pubblicazione nel web della Federazione delle date e delle relative modalità di svolgimento.

B) Corsi per nuovi assunti

Entro 9 mesi dall'assunzione ovvero, per i contratti a tempo determinato di breve durata, entro il termine la scadenza del contratto di lavoro, la BCC provvede, attraverso la Federazione, a far partecipare i nuovi assunti a un percorso di formazione avente lo scopo di agevolare il loro inserimento in azienda, con durata minima di due settimane da svolgersi, anche in modo frazionato.

Il corso, che verterà sia su materie di carattere generale (cooperazione e ruolo della Banche di Credito Cooperativo), che sull'operatività bancaria vera e propria, è obbligatorio sia per le Aziende che sono tenute a far partecipare ad esso tutti i nuovi assunti, sia per questi ultimi, che sono tenuti a frequentare.

Durante lo svolgimento del corso è previsto l'intervento delle OO.SS. stipulanti per due ore complessive, vertenti sugli aspetti istituzionali dei rapporti sindacali e di lavoro.

C) Corsi antiriciclaggio

Particolare attenzione dovrà essere riservata all'attività formativa in materia di antiriciclaggio, che potrà essere svolta sia attraverso interventi formativi aziendali, interaziendali, extra aziendali e in autoformazione.

Tali corsi dovranno essere compresi nel programma di formazione dei nuovi assunti, nell'ambito della quale dovranno essere di durata minima di un giorno, nonché essere estesi anche agli altri lavoratori in presenza di variazione della normativa ovvero di misure tecnico- organizzative adottate in materia.

D) Autoformazione

~~Le parti convengono che l'autoformazione, nell'ambito della quale va ricompreso l'utilizzo di strumenti informatici e cartacei, deve essere considerata secondaria e subordinata rispetto all'attività formativa in aula.~~

~~Nell'ipotesi di utilizzo di questo strumento formativo, le Aziende dovranno assicurare che l'autoformazione:~~

- ~~— sia effettuata in locali idonei, senza contatto con il pubblico;~~
- ~~— non sia essere interrotta da attività lavorativa;~~
- ~~— sia programmata e calendarizzata.~~

~~In via sperimentale, lo svolgimento della formazione attraverso la piattaforma dedicata "Tandem" equivale all'erogazione di 3 ore di formazione per ciascun pacchetto formativo, per un massimo di 9 ore l'anno. Le aziende informeranno le proprie RSA in merito alla calendarizzazione dell'autoformazione.~~

~~Per lo studio delle circolari assegnate dall'Azienda sono previsti appositi momenti di studio, all'interno dell'orario di lavoro, al fine di poter prendere approfondita conoscenza dei contenuti; dopodiché potranno seguire, a richiesta del lavoratore, specifici momenti di verifica circa la corretta interpretazione.~~

E) Servizio cassa

Per il personale adibito per la prima volta al servizio cassa, ovvero allo stesso richiamato dopo lungo tempo, va previsto opportuno addestramento teorico-pratico, anche mediante affiancamento a personale esperto. L'addestramento avrà durata variabile, commisurato alle capacità e al grado di apprendimento singolarmente dimostrato e dovrà riguardare anche le disposizioni in tema di registrazioni di operazioni conseguenti alla normativa antiriciclaggio.

F) Passaggio a nuova mansione o a qualifica superiore

Nel caso di passaggio a nuova mansione o a qualifica superiore l'Azienda valuterà insieme con il personale interessato, nel corso di apposito incontro, la necessità di farlo partecipare a corsi di formazione, aggiornamento e/o specializzazione utili al nuovo profilo professionale da assumere.

Con riferimento all'art. 117 del CCNL, viene ribadita l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti, a fini di ampliamento delle conoscenze professionali e delle possibilità di impiego, con conseguente sviluppo organico della carriera.

Nel riconoscere che l'avvicendamento su più mansioni, le competenze acquisite, i corsi di formazione a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio sono elementi utili per lo sviluppo professionale e di carriera dei lavoratori, i dipendenti che svolgono le stesse mansioni da oltre 3 anni, possono chiedere di essere avvicendati in altre mansioni equivalenti. Tale richiesta potrà essere accolta, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 12 mesi.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che i quantitativi formativi di cui ai punti B e C e D concorrono al pacchetto formativo di cui all'art. 63 del CCNL.

Art. 11 - Permessi

In luogo dei permessi riconosciuti per legge e ad integrazione di quanto previsto dall'art. 54 CCNL, verranno concessi tre giorni di permesso retribuito per ciascuno dei seguenti eventi: nascita figli, decesso di parente entro il secondo grado, coniuge, convivente stabile.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 54 CCNL e ferme restando le previsioni di legge tempo per tempo vigenti, in via sperimentale l'Azienda concederà ulteriori permessi retribuiti per comprovate visite specialistiche cui i lavoratori stessi ovvero i figli minori debbano sottoporsi, per il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di 15 ore all'anno.

Art. 12 - Ticket Pasto

~~Il ticket pasto viene fissato nella misura di euro 7,80 a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino alla vigenza dello stesso.~~

~~Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il personale dipendente presente in azienda nell'intera giornata; il ticket spetta inoltre ai turnisti e a tutti coloro che effettuano orario lavorativo anche ridotto e part time che ricomprendano la pausa pranzo; per i dipendenti con i quali è stato convenuto orario di lavoro part time verticale il ticket pasto compete nelle giornate di effettuazione della prestazione lavorativa.~~

~~I ticket pasto dovranno essere utilizzati per l'effettivo consumo del pasto, escludendo tutte le forme diverse dal consumo diretto; i medesimi ticket sono riservati personalmente agli intestatari e non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili, né convertibili in denaro o merce sostitutiva. Gli stessi potranno essere richiesti e utilizzati soltanto per i giorni di effettiva presenza al lavoro.~~

~~Il valore del ticket pasto non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R..~~

~~L'individuazione dei pubblici esercizi forniti di licenza di somministrazione pasto, in zona da convenzionare, sia tramite società organizzate per la gestione dei buoni pasto, sia direttamente, avverrà d'intesa tra le Aziende e le rappresentanze sindacali o, in mancanza, con il personale interessato.~~

Art. 13 - Azioni Positive

1) Commissione pari opportunità

In armonia con la legislazione vigente, è istituita presso la Federazione una Commissione paritetica con il compito di individuare, partendo da analisi quantitative e qualitative delle realtà interne, le cause che possono produrre eventuali condizioni di svantaggio per il personale femminile e di proporre all'uopo programmi di azioni positive.

La Commissione, della quale faranno parte 2 membri per ogni organizzazione sindacale stipulante il presente contratto, dovrà riunirsi almeno due volte l'anno, con i compiti di esaminare:

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.

2) Premorienza

Compatibilmente a quanto previsto dallo Statuto di Cassa Mutua Nazionale, in caso di premorienza del lavoratore, l'iscrizione alla Cassa del coniuge e dei figli superstiti viene garantita per l'anno in corso e per quello successivo alla morte.

3) Nascita figli

A partire dal 1 gennaio 2014, in caso di nascita o adozione di figlio, l'Azienda verserà al Fondo Pensione Nazionale 100 euro per la creazione di una nuova posizione.

L'Azienda verserà al Fondo Pensione Nazionale 100 euro anche per il biennio successivo, a fronte di versamenti corrispondenti da parte dei lavoratori.

4) Assunzioni ex art. 31 ter CCNL

Per le assunzioni a tempo indeterminato ex art. 31 ter CCNL 21.12.2007, come modificato dall'accordo di rinnovo del 21.12.2012, effettuate a partire dal 1° gennaio 2013, l'Azienda, per i lavoratori in forza all'atto dell'erogazione, verserà al Fondo Pensione Nazionale, entro il 31 dicembre di ciascun anno e per la durata di quattro anni dall'assunzione, un importo pari a € 1.000.

5) Azioni a sostegno della famiglia

A partire dal 1 gennaio 2014, ad integrazione dell'art. 69 CCNL, al personale dipendente l'Azienda corrisponderà per ciascun figlio fiscalmente a carico e/o equiparati, una provvidenza annuale nelle seguenti misure:

- a) euro 300 per la frequenza dell'asilo nido (fino a 3 anni di età)
- b) euro 100 per la frequenza della scuola dell'infanzia (da 3 a 6 anni).

Ai fini dell'erogazione dei contributi previsti alle lettere a) e b) è necessario che il lavoratore presenti all'azienda idonea certificazione di iscrizione e frequenza del proprio figlio.

L'erogazione dei contributi previsti alle lettere a) e b) si riferisce ai periodi annuali di iscrizione e frequenza. Le richieste vengono esaminate congiuntamente entro la prima decade di settembre di ogni anno, indipendentemente dalla data di presentazione, e l'indennità sarà erogata nella busta paga dello stesso mese.

Qualora i beneficiari del contributo siano entrambi dipendenti di aziende destinatarie del presente CSL, l'importo dovuto viene corrisposto a ciascuno di essi nella misura del 50%.

Art. 14 - Gestione del CCNL

a) Uso autovettura Privata per servizio

Con riferimento anche all'articolo 60 del CCNL, viene convenuto che l'azienda, a seguito di incidente senza dolo e colpa grave del dipendente, provvederà al rimborso - direttamente o mediante assicurazione - delle spese sostenute per la riparazione dell'autovettura privata qualora il suo uso, da parte del dipendente sia avvenuto su disposizione dell'Azienda per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi di formazione e sempre che il danno non sia altrimenti risarcibile.

Analogo rimborso, sempre in assenza di dolo e colpa grave, sarà effettuato in caso di furto e/o danneggiamento intervenuto durante l'utilizzo o la sosta per attività autorizzate, con estensione della tutela legale in caso di giudizio penale.

Il dipendente dovrà denunciare tempestivamente il sinistro all'Azienda, consegnare conto preventivo, prima che inizino i lavori di riparazione, e regolare documentazione di spesa al termine degli stessi.

Ricorrendo ipotesi di colpa grave del dipendente si procederà all'esame del caso in sede sindacale locale.

Qualora le spese per danni subiti dall'autovettura del dipendente non siano state rimborsate entro 3 mesi dall'incidente, l'Azienda anticiperà al dipendente stesso detto rimborso.

Ai fini di tale anticipazione, la mancanza di colpa grave sarà valutata temporaneamente dalla stessa Azienda, salva valutazione definitiva al termine del procedimento secondo la previsione dei precedenti commi.

b) Turni delle ferie

Ai fini dell'Articolo 52 del CCNL di categoria, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per turni di ferie, entro il mese di febbraio di ciascun anno.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo. Restano salve analoghe procedure di programmazione delle ferie già in uso presso alcune banche (es. semestralizzazione).

c) Servizio cassa

Nei casi di svolgimento di mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio mensile va corrisposta come segue:

- fino a 5 giorni di adibizione nel mese, nella misura di 1/3;
- da 6 a 10 giorni di adibizione nel mese, nella misura di 2/3;
- oltre i 10 giorni di adibizione nel mese, nella misura di 3/3.

In tali casi l'incarico dovrà essere conferito per iscritto, anche via *e-mail*, e l'indennità di cassa andrà corrisposta in ragione dell'unità di tempo minima di 5 ore.

Nei servizi di cassa centralizzati, la corresponsione dell'indennità di rischio (anche in misura parziale), sarà definita dall'Azienda interessata, valutando opportunamente le procedure operative ed i conseguenti livelli di responsabilità degli addetti al servizio, sentite le R.S.A., ove esistenti, o in mancanza OO.SS. stipulanti. Se su tale applicazione dell'indennità contrattuale perdurassero motivi di incertezza il problema sarà affrontato in sede di Federazione e con le parti interessate.

d) Banca delle ore

Le parti convengono quanto segue:

1. per i contratti di durata inferiore all'anno, al termine del rapporto, l'Azienda provvederà a monetizzare le ore che il lavoratore, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue caratteristiche, non sia riuscito a recuperare;
2. le prestazioni aggiuntive che ai sensi dell'art. 128 sono remunerate sulla base della retribuzione oraria maggiorate di percentuali superiori al 25% non vengono fatte rientrare in banca delle ore e daranno sempre diritto al compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni ivi specificamente previste per le singole fattispecie;
3. nel caso di promozione a quadro direttivo in corso d'anno, salvo diversa opzione da parte del lavoratore, si procederà alla liquidazione delle eventuali prestazioni aggiuntive in banca ore ancora da recuperare.

Art. 15 - Part - time

Le parti, convenendo sulla estensione dell'utilizzo dei contratti part-time quale strumento di miglioramento della complessiva gestione aziendale, ritengono che eventuali problematiche che dovessero emergere nelle Aziende, a seguito di richieste di trasformazione di contratto da tempo pieno a tempo parziale eccedenti i limiti contrattuali, saranno esaminate a livello regionale.

L'Azienda con organico superiore a 100 unità è tenuta ad accogliere, in presenza delle esigenze di cui al quinto comma del presente articolo, le richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità ogni 25 in organico, con arrotondamento alla unità superiore qualora la frazione risulti superiore al 50%.

L'organico complessivo sulla base del quale individuare il numero delle richieste da accogliere da parte di ciascuna azienda sulla base delle previsioni di cui alla normativa di primo livello di tempo in tempo vigente è rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

I contratti di lavoro part time a tempo indeterminato non sono da considerare nel conteggio del numero nella misura di seguito indicata:

- nelle Aziende con organico da 50 a 100 dipendenti: 2
- nelle Aziende con organico da 101 a 150 dipendenti: 3
- nelle Aziende con organico da 151 a 200 dipendenti: 4
- nelle Aziende con organico da 201 a 250 dipendenti: 5

A mero titolo esemplificativo, per l'accoglimento delle domande di trasformazione si individuano i seguenti criteri preferenziali in ordine di priorità:

- salute del lavoratore;
- assistenza a figli portatori di handicap grave;
- assistenza al coniuge/convivente, a figli, a genitori gravemente ammalati;
- necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni;
- necessità di accudire figli di età inferiore a 14 anni;
- motivi di studio (in alternativa alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 CCNL);
- altre esigenze.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati, di norma, a tempo determinato e sono eventualmente rinnovabili.

In via sperimentale, per la vigenza del presente contratto, in deroga a quanto previsto all'articolo 2 dell'allegato E al CCNL 21.12.2007, così come modificato dall'accordo di rinnovo del 21.12.2012, su specifica richiesta del lavoratore, che potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce, la trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in contratto di lavoro a tempo parziale può avere una durata anche inferiore ai 12 mesi.

Art. 16 - Decorrenza e durata

Il presente accordo, salvo quanto diversamente disposto in precedenti articoli, decorre dalla data di stipulazione e scadrà il 31 dicembre 2014

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono sull'ultrattività del presente accordo per i successivi 9 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL, periodo di tempo ritenuto idoneo a pervenire al rinnovo contrattuale. Trascorso anche tale termine senza che si sia trovata l'intesa sul rinnovo contrattuale, il presente contratto cesserà definitivamente ogni efficacia.

Federazione Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

Allegato A

~~Il premio di risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, entro il mese di giugno 2014, relativamente all'esercizio di bilancio 2012 per il personale in forza alla data di stipula e, con riferimento al bilancio 2013 entro il mese di gennaio 2015, al personale che, in servizio nel mese di erogazione, avrà prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nel corso dell'anno di misurazione.~~

~~Tale emolumento, determinato sulla base del metodo di seguito illustrato, avrà la caratteristica, ai sensi dell'art. 48 del CCNL, della totale variabilità dei risultati conseguiti da ciascuna Banca nell'anno di misurazione. In conseguenza, il premio di risultato, la cui corresponsione e il cui ammontare risultino incerti, essendo correlati, ai sensi del presente accordo, alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, fruisce del particolare regime contributivo ex lege n. 247/2007 e successive modifiche ed integrazioni.~~

~~Ai sensi dell'art. 3 dell'Allegato F al CCNL in materia di premio di risultato, l'ammontare complessivo da distribuire fra il personale interessato e riparametrato secondo la scala dell'Allegato B) del sopra citato Allegato, è determinato come di seguito specificato. A tale proposito, le parti convengono che l'inquadramento da prendere in considerazione per la determinazione del premio individualmente spettante, è quello risultante al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro.~~

~~Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nell'anno di misurazione, il premio di risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.~~

~~Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione, ivi compresi i casi di malattia e infortunio, il premio di risultato verrà corrisposto per intero, mentre nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione sarà proporzionalmente ridotto, ad eccezione delle assenze derivanti da sciopero e permessi di cui alla Legge n. 104 del 1992.~~

~~In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione il premio verrà erogato in proporzione alla prestazione effettuata.~~

~~Il premio di risultato verrà erogato anche al personale non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda destinataria del presente contratto nell'ambito della mobilità di cui all'art. 62 del CCNL, nonché ai lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro per quiescenza. In tal caso il premio sarà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni. Il premio sarà altresì riconosciuto agli eredi del lavoratore deceduto in corso d'anno, sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato.~~

~~Per le Banche interessate da processi di fusione, il premio di risultato verrà determinato sulla base dei risultati aggregati delle singole Aziende che hanno partecipato alla fusione.~~

~~Per le Banche di nuova costituzione si procederà alla determinazione dei parametri mediante apposito accordo, coerentemente con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente contratto. L'accordo di cui sopra formerà parte integrante del contratto regionale di secondo livello.~~

~~Il premio di risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.~~

~~Il premio di risultato non maturerà:~~

- ~~(a) — se nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione la singola Banca presenti un bilancio senza utili di esercizio;~~
- ~~(b) — se la singola Banca risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.~~



Determinazione del Premio Di Risultato

Preliminarmente, le Parti convengono sulla esatta classificazione delle Banche nelle 4 fasce indicative dal grado di eccellenza raggiunto, così come previsto dalla disciplina del Premio di risultato definita nel CCNL e relativi Allegati tempo per tempo vigenti.

Al fine di rendere gli indicatori aderenti alla realtà contabile prima di calcolare le fasce di appartenenza si è provveduto ad apportare ulteriori rettifiche al raccordo delle voci di bilancio definito nell'accordo del 23.11.2006.

In particolare:

- nell'aggregato della raccolta diretta, è stato aggiunta la voce 50 di stato patrimoniale attivo (passività finanziarie valutate al *fair value*);
- nell'aggregato di calcolo dell'utile non si è provveduto a rettificare la voce 110 di conto economico dell'effetto imposte medio, in quanto tale voce risulta già neutra ai fini fiscali.

Inoltre, il Risultato Lordo di Gestione è nettato:

- di una quota degli interessi da titoli e banche pari al 28,36955% dell'incidenza dell'asta BCE sul portafoglio titoli e banche per l'anno 2013 (Bilancio 2012) e per l'anno 2014 (Bilancio 2013);
- di una quota degli utili da negoziazione pari al 28,36955% dell'incidenza dell'asta BCE sul portafoglio titoli per l'anno 2013 (Bilancio 2012) e per l'anno 2014 (Bilancio 2013);
- di una quota delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (V130a di CE) pari al 40% per l'anno 2013 (Bilancio 2012) e al 50% per l'anno 2014 (Bilancio 2013).

Indicatore Aziendale Composto

Ai fini della determinazione del premio di risultato, le Parti, ai sensi dell'art. 2 del citato allegato, convengono di assumere, per tutta la durata contrattuale, il seguente indicatore composto per misurare lo scostamento dell'andamento annuale di ogni singola Banca, rispetto all'andamento medio del biennio precedente.

	INDICATORI	PONDERAZIONI
I	COSTI OPERATIVI / MARGINE INTERMEDIAZIONE	25,00%
II	RISULTATO NETTO GESTIONE FINANZIARIA / MARGINE INTERMEDIAZIONE	20,00%
III	MONTANTE / N. DIPENDENTI	10,00%
IV	RLG / N. DIPENDENTI	20,00%
V	DETERIORATE LORDE / IMPIEGHI LORDI	10,00%
VI	RICAVI NETTI DA SERVIZI / SPESE AMMINISTRATIVE	15,00%
		100,00%

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono costituiti come segue:

1° Indicatore = Costi operativi, Voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà"), diviso Margine di intermediazione, Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione);

2° Indicatore = Risultato Netto Gestione Finanziaria, Voci 140 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione) diviso Margine Intermediazione Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione).

3° Indicatore = Montante, Voce 70 dello SP Attivo rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans & Receivables) + Voci 20 SP passivo (Debiti vs clientela), 30 (Titoli in circolazione), 50 (Passività finanziarie valutate al *fair value*) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI Parte E tavole C.2.1 e C.2.2 (colonna "crediti verso clientela") +



Tabella 4, Parte B, punto 3b—Titoli di terzi in deposito, diviso Numero medio dei Dipendenti, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi;

4° Indicatore = Risultato lordo di Gestione, Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione), ulteriormente nettato delle componenti richiamate al paragrafo “Determinazione del Premio Di Risultato” diviso Numero medio dei dipendenti, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi;

5° Indicatore = Partite Deteriorate Lorde, Tabella A.1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizione per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti) Esposizione lorda, sommatoria da a) a d), diviso Impieghi Lordi, Voce 70 dello SP attivo rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans & Receivables).

6° Indicatore = Ricavi da netti da servizi, Voce 60 CE, diviso Spese Amministrative, voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivanti, che non comportino attivazione delle prestazioni del Fondo di solidarietà).

EQUIVALENZA

In attuazione della richiamata disciplina nazionale, le Parti determinano l'ambito o il livello di equivalenza, per ciascuna fascia, rispetto alla media dell'andamento del biennio precedente, come segue:

Ambiti di equivalenza

Fascia	Equivalenze	Limiti
1	Equivalenza-	110
	massima-	105
	Equivalenza minima-	70
2	Equivalenza-	120
	massima-	110
	Equivalenza minima-	80
3	Livello di-	110
	equivalenza Base di-	90
4	Livello di-	125
	equivalenza Base di-	100

IMPORTO DA EROGARE

Per l'erogazione riferita ai bilanci 2012 e seguenti, per le Banche classificate in fascia 1 e 2, oltre a quanto previsto ai punti a) e b) dell'art. 3 di cui all'Accordo nazionale citato, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 1,6 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 30 punti al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

Per le Banche classificate in fascia 3, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 di cui all'Accordo nazionale citato, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 1,6 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 20 punti al di sotto del livello di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

~~Per le Banche classificate in fascia 4, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 di cui all'Accordo nazionale citato, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:~~

- ~~• di un valore pari a 1,6 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 25 punti al di sotto del livello di equivalenza;~~
- ~~• superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.~~

~~Il Premio di Risultato distribuibile ai dipendenti di ciascuna Banca quale derivante dall'applicazione dell'art. 3 della disciplina nazionale integrata dal presente accordo, sarà calcolato in due quote:~~

- ~~• la prima pari al 70% del R.L.G. riferito alla singola azienda quale derivante dal citato art. 3 della disciplina nazionale;~~
- ~~• la seconda pari al 30% del R.L.G. medio pro capite di sistema regionale ponderato secondo la percentuale di R.L.G. sul totale prevista per la singola Banca e moltiplicato per il numero dei dipendenti della medesima, esclusi i dirigenti.~~

~~Inoltre, le parti convengono che la percentuale complessiva di Risultato Lordo di Gestione (come definito nella descrizione relativa al 4° indicatore) da erogare non potrà risultare superiore al 2,75%.~~

~~Qualora nell'applicazione delle equivalenze, come sopra definite, il valore percentuale della somma dei premi delle BCC (A) dovesse superare le percentuali di Risultato Lordo di Gestione sopra indicate (B), si procederà ad una diminuzione percentuale uniforme su tutti i premi delle BCC eroganti calcolata in base alla seguente formula $(A+B) / A$.~~

~~Il Premio di Risultato della Federazione sarà calcolato moltiplicando il premio medio regionale per dipendente dell'anno di riferimento per il numero dei dipendenti della medesima.~~

~~Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si fa riferimento alla richiamata disciplina nazionale.~~

~~Resta inteso che la Federazione provvederà a fornire, a consuntivo, alle OO.SS. stipulanti specifico elaborato che riporti le quantità economiche complessive erogate a titolo di premio di risultato per azienda.~~

~~Le parti allegano la tabella di calcolo elaborata sulla base dei criteri sopra descritti per l'erogazione relativa all'anno 2012.~~

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO
DELL'EMILIA ROMAGNA**

**RIUNIONE DELLA COMMISSIONE SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO
INTEGRATIVO REGIONALE DI SECONDO LIVELLO**

VERBALE di ACCORDO

Il giorno 10 dicembre 2009 in Bologna, presso la sede della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna, sita in Bologna via Trattati Comunitari 1957 –2007, 17, si sono riunite le seguenti parti:

□ La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna, rappresentata dai sigg.ri: Graziano Massa, Francesco Scardovi, Romeo Dell'Amore, Gabriele Galassi, Pola Dante, assistiti dal Direttore Generale della Federazione Bcc dell'Emilia Romagna Daniele Quadrelli, dai consulenti Valerio Bolelli, Fantini Franco e Paolo Gugnoni

e

□ La Federazione Autonoma Bancari Italiani Reg.le (FABI) rappresentata dai Sigg.ri Ivan Isola, Lucio Girgenti, Graziano Lasagna, Giorgio Urbinati.

□ La Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi Reg.le (FIBA-CISL), rappresentata dai Sigg.ri Marco Amadori, Giovanni Sentimenti, Stefano Nannetti

□ La Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito Reg.le (FISAC-CGIL), rappresentata dai Sigg.ri Ivo Viaggi, Luca Dapporto, Andrea Biglietti.

□ La UIL Credito e Assicurazioni (UIL.C.A.), rappresentata dal Sig. Saverio Capasso.

□ La UGL rappresentata dal Sig. Giorgio Evangelisti

Premesso che

- 1) Secondo quanto disposto dall'art.8 del vigente CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di credito Cooperativo sottoscritto in Roma il 21/12/2007, le parti intendono sottoscrivere un nuovo contratto regionale che sostituisca integralmente il CIR vigente;
- 2) Alla data odierna sono già state effettuate n. 10 riunioni per tali fini, senza peraltro poter pervenire alla sottoscrizione del contratto in parola;
- 3) A seguito della riunione tenutasi il 3 dicembre u.s., i Sindacati Regionali, hanno deciso di attivare la procedura di conciliazione prevista dalla legge prima della proclamazione di un eventuale sciopero; tutto ciò premesso le Parti hanno deciso di addivenire alla sottoscrizione del seguente accordo, limitatamente alle seguenti materie ed istituti di seguito evidenziati.

~~ART. 1 – PREMIO DI RISULTATO~~

~~In applicazione degli accordi intervenuti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002, 23/11/2006) e avuto riferimento a quanto previsto dal CCNL 7/12/2000 e successivo rinnovo del 27/09/2005 e 21/12/2007 per i quadri direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti delle~~

~~Banche di Credito Cooperativo, viene istituito, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (PDR).~~

~~— La misura del PDR verrà determinata con il meccanismo individuato dall'accordo allegato al presente contratto (di cui fa parte integrante) e verrà erogato con le modalità e nei casi ivi definiti.~~

~~— Il PDR pagabile nel 2009, relativamente all'esercizio 2008, sarà liquidato entro il mese di dicembre 2009, sulla base degli importi definiti dalle parti nell'ambito della riunione tecnica tenutasi il 29.7.2009, con la quale le parti si sono date atto dell'esattezza dei calcoli eseguiti separatamente sulla base delle vigenti regole di determinazione del PDR.~~

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

~~— Il PDR va erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni, a tutti coloro che nell'anno di misurazione abbiano prestato la loro attività lavorativa con contratto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento, contratto di somministrazione di lavoro temporaneo, ecc ...).~~

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

~~— La corresponsione del premio compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore a tre mesi, assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione (escluso lo sciopero); rapporto di lavoro a tempo parziale.~~

~~— Il PDR va corrisposto, oltre ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di riferimento, anche a tutti coloro che, pur prestando attività lavorativa nell'anno stesso, non siano in servizio nel mese di erogazione, in quanto precedentemente cessati.~~

~~— Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.~~

~~— Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio e se la singola BCC risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.~~

~~— Per i lavoratori delle BCC interessate a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex BCC partecipanti alla fusione.~~

~~— Il PDR non verrà erogato al lavoratore che abbia, per l'anno di riferimento, ottenuto un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo, confermato tale dall'esito della procedura di ricorso così come individuata a livello nazionale, secondo le linee guida ivi fissate.~~

~~— Ai sensi dell'art. 2 del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni, il PDR essendone incerta la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, sarà assoggettato a contributi previdenziali, sia rispetto all'Azienda che al lavoratore, secondo i criteri stabiliti dal citato articolo 2.~~

~~— La Federazione comunica alle OO.SS Regionali per ogni singola Bcc gli importi effettivamente erogati per ogni singolo inquadramento.~~

ART. 2 TRASFERIMENTI E RIMBORSI CHILOMETRICI

a) Indennità di mancato preavviso

Il trasferimento disposto dalla Bcc, da comune a comune, va comunicato al lavoratore con i termini di preavviso previsto dall'art. 61 del vigente CCNL.

Al lavoratore trasferito senza il rispetto dei termini previsti dall'art. 61 del vigente CCNL, la Bcc, erogherà in deroga a quanto previsto dall'art. 60 CCNL a titolo di mancato preavviso la diaria prevista dal CCNL nella misura di 1/3 per trasferte in comuni con più di 200.000 abitanti, oltre al rimborso chilometrico, per le giornate di mancato preavviso.

b) Rimborsi chilometrici per trasferimento

~~Viene istituito, con decorrenza 01/01/2010, un rimborso chilometrico ridotto soggetto a trattenute previdenziali e fiscali, da riconoscersi per 6 mesi, a coloro che, per esigenze di servizio vengono trasferiti dall'azienda in succursali fuori sede che comportino una maggiore distanza di sola andata fra la precedente sede di lavoro e la nuova sede di lavoro di almeno 20 chilometri, con riferimento al tragitto più breve ad esclusione degli avvicinamenti alla residenza o domicilio abituale ed i trasferimenti eventualmente disposti su richiesta del dipendente.~~

~~L'importo del rimborso chilometrico di cui al presente articolo è determinato in Euro 0,18 per chilometro percorso con autovettura personale con un' unica franchigia fissa pari a 30 chilometri.~~

~~Tale indennità verrà riconosciuta per un solo viaggio di andata e ritorno nella giornata.~~

~~Si conviene che tale rimborso non entri nel calcolo del Tfr e venga erogato per le giornate di effettiva presenza anche non interamente lavorate.~~

ART. 3 TICKET PASTO E INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL SERVIZIO DI MENSA

Le prestazioni sostitutive di mensa opzionabili dal lavoratore sono le seguenti:

1) Ticket restaurant cartaceo giornaliero, il cui valore facciale viene così definito:

- ~~— euro 8,00 dal 1.01.2011~~
- ~~— euro 8,40 dal 1.10.2011~~

~~con assoggettamento a ritenute di legge dell'eccedenza rispetto al limite di esenzione vigente di tempo in tempo.~~

~~In caso di variazione del trattamento fiscale e previdenziale applicabile al ticket restaurant le Parti si incontreranno per ridefinire il valore facciale del ticket stesso.~~

2) Ticket restaurant elettronico, utilizzabile dal 1.1.2010 mediante apposita card magnetica, se disponibile tecnicamente, avrà il valore facciale superiore di 0,60 euro rispetto al ticket cartaceo tempo per tempo vigente, in considerazione della totale esclusione da trattenute fiscali e previdenziali, sia per il lavoratore che per l'azienda;

3) Indennità sostitutiva del servizio mensa il cui valore unitario giornaliero erogabile per i giorni di effettiva presenza viene stabilito come segue:

- ~~— euro 6,40 dal 1.01.2011~~
- ~~— euro 6,70 dal 1.10.2011~~

~~erogabile sul cedolino paga del lavoratore previo assoggettamento alle ritenute di legge e non computabile nella retribuzione utile per il TFR e di alcun istituto retributivo, contrattuale o legale;~~

~~4) Erogazione da parte del datore di lavoro di un ticket pasto cartaceo giornaliero del valore nominale di euro 5,29 e della differenza tra il valore nominale del ticket di cui al punto 1 e il limite di esclusione da ritenute fiscali e previdenziali. Tale differenza verrà versata sulla posizione individuale del lavoratore presso il Fondo Pensione Nazionale BCC.~~

~~Il ticket pasto, sia nella forma cartacea che elettronica, è giornaliero, non cumulabile né cedibile a terzi e non può essere tramutato in denaro.~~

~~Il diritto al ticket pasto nelle forme opzionabili suesposte, è subordinato alla presenza del lavoratore in azienda prima e dopo la pausa pranzo, mentre non spetta ai lavoratori assenti (con esclusione dei riposi giornalieri spettanti alle lavoratrici madri per allattamento, nonché dei permessi orari previsti dalla legge 104/92, nonché i permessi sindacali e politici ai sensi della Legge 300/70).~~

~~Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale è stabilita l'erogazione dell'indennità sostitutiva di cui al punto 3) nella seguente misura:~~

~~—————euro 175,00 dal 1/01/2011~~

~~—————euro 185,00 dal 1/10/2011~~

~~————con riduzione proporzionale dei suddetti importi in relazione alla prestazione oraria convenuta, in misura fissa e per dodici mensilità.~~

~~————Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è stabilita l'erogazione, per le giornate di presenza in azienda, del ticket cartaceo o elettronico.~~

~~————Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo misto, è stabilita l'erogazione dell'indennità sostitutiva proporzionalmente alla prestazione oraria di tipo orizzontale e del ticket di cui al punto 1) o 2) per le giornate di presenza in azienda con orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.~~

~~————I ticket cartacei, intestati al lavoratore, saranno consegnati mensilmente al medesimo, sulla base delle giornate effettivamente lavorate nel mese precedente e dovranno essere annullati previa sottoscrizione all'atto dell'effettiva utilizzazione.~~

~~Per la card elettronica tale incombenza sarà effettuata automaticamente.~~

~~————Il lavoratore è facoltizzato a richiedere l'utilizzo di una qualsiasi delle suddette modalità di fruizione di cui ai punti precedenti, mediante opzione da esercitarsi annualmente entro il mese di novembre, con decorrenza della variazione dal 1° gennaio dell'anno successivo.~~

~~Tale facoltà di opzione potrà essere esercitata al di fuori della suddetta scadenza solo in caso di cambiamento della sede di lavoro in funzione delle mutate esigenze del lavoratore.~~

~~L'azienda riterrà valida l'opzione finché il lavoratore non eserciterà il diritto di modifica della stessa.~~

~~La modalità di cui al punto 2 potrà essere utilizzata non appena saranno intervenuti specifici accordi con le società di gestione e saranno disponibili i necessari strumenti informatici, nonché idonee misure organizzative.~~

~~L'introduzione di tale modalità sarà preceduta da specifico accordo aziendale con le RSA e ove non presenti le OO.SS regionali.~~

~~La Federazione Regionale si impegna ad informare tempestivamente le OO.SS firmatarie del presente contratto integrativo nell'eventualità di una sostituzione della società di gestione dei ticket restaurant cartacei.~~

ART. 4 – PROFILI PROFESSIONALI

Si condivide l'esigenza dell'armonizzazione dei profili professionali previsti dal CIR vigente con l'Accordo Nazionale del 29.07.2009 e di procedere congiuntamente ad un aggiornamento dei profili professionali.

ART. 5 – WELFARE AZIENDALE

Le parti si impegnano ad istituire, entro il 30.04.2010, un nuovo strumento di “Welfare aziendale” in un’ottica di responsabilità sociale d’impresa che verrà definito congiuntamente e reso operativo entro l’anno 2010.

Per la Federazione Bcc Emilia Romagna:

~~Presidente:~~ _____ ~~Massa Graziano~~

~~Componenti:~~ _____ ~~Galassi Gabriele~~

_____ ~~Scardovi Francesco~~

_____ ~~Dell’Amore Romeo~~

Per le Organizzazioni Sindacali Regionali:

~~FABI~~ _____

~~FIBA CISL~~ _____

~~FISAC CGIL~~ _____

~~UIL C.A.~~ _____



UGL

ALLEGATO 1

DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

Contratto Integrativo Regionale Emilia-Romagna

Art. 1

Annualmente le BCC saranno classificate, in sede locale, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

- Fascia 1 —
- Fascia 2 —
- Fascia 3 —
- Fascia 4 —

Detta classificazione locale avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso:

- a) — ROE
- b) — SOFFERENZE SU IMPIEGHI
- c) — COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE
- d) — MEZZI PROPRI SU RACCOLTA DIRETTA.

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nella tabella allegata sotto la lettera A.

Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

- Fascia 1 — limite superiore = — valore massimo;
limite inferiore = — media tra valore massimo e valore medio assoluto;
- Fascia 2 — limite superiore = — media tra valore massimo e valore medio assoluto;
limite inferiore = — valore medio assoluto;
- Fascia 3 — limite superiore = — valore medio assoluto;
media inferiore = — media tra valore medio assoluto e valore minimo;
- Fascia 4 — limite superiore = — media tra valore medio assoluto e valore minimo;
limite inferiore = — valore minimo assoluto;

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con arrotondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

Art. 2

Le parti a livello locale hanno determinato l'indicatore composto (di produttività — efficienza — rischiosità — qualità) in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

Tale indicatore è composto dalla somma dei seguenti indici con le percentuali indicate:

1) Mezzi propri/Numero Dipendenti	20 %
2) Impieghi/Numero Dipendenti	20 %
3) Rapporto Sofferenze su Impieghi	10 %
4) Rapporto Costi Operativi su Margine di Intermediazione	10 %
5) Rapporto Mezzi Propri su Raccolta Diretta	15 %
6) Risultato Lordo di Gestione/Numero Dipendenti	10 %
7) Rettifiche di valore su crediti/Impieghi	15%
— voce 130A	

Art. 3

Per la quantificazione del Premio di Risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue:

Per ciascuna fascia verrà stabilito a livello locale un ambito di equivalenza tenendo conto della media aritmetica e della deviazione standard POP. L'equivalenza viene superata quando il valore riscontrato dalla singola banca è maggiore rispetto alla somma della media aritmetica e della deviazione standard POP. Al raggiungimento dell'equivalenza viene pagata l'intera percentuale indicata nei punti a), b), c), d), da conteggiarsi con due decimali. Nel caso si registrino valori negativi, all'interno di ciascuna fascia, la percentuale di erogazione viene proporzionalmente ridotta rispetto allo scostamento registrato tra lo 0 e il valore negativo registrato.

a) BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- ~~4,65%~~ del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- ~~5,15%~~ del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

b) BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- ~~3,65%~~ del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- ~~4,15%~~ del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

c) BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- ~~2,65%~~ del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

d) BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- ~~2,15%~~ del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da erogare al personale è stato determinato per il 2009 applicando le percentuali di RLG e la scala parametrica prevista dall'allegato F del CCNL del 21.12.2007,

~~tenuto conto dell'inquadramento in essere alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, ovvero alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.~~

~~Per quanto riguarda il PDR 2010 e 2011, da calcolarsi con riferimento agli esercizi 2009 e 2010, si stabilisce che l'indicatore di equivalenza viene modificato così come indicato al 2° comma dell'art.2.~~

~~Ogni indice della suddetta equivalenza potrà avere un'oscillazione negativa massima non superiore al valore del proprio peso percentuale.~~

~~Art. 4~~

~~Per le BCC di nuova costituzione e per quelle interessate da processi di fusione il Premio di Risultato verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione e/o dalla fusione, utilizzando parametri specifici da individuare in sede di contrattazione di secondo livello comunque coerenti con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente accordo.~~

~~Il Premio di Risultato verrà applicato per le Aziende destinatarie del c.e.n.l. di categoria diverse dalle BCC attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3. Per la Federazione Bcc Emilia Romagna il PDR verrà liquidato sulla media dei valori risultanti a livello regionale per la 1^Area Professionale livello unico e riparametrato secondo l'allegato B.~~

~~Art. 5~~

~~Il Premio di Risultato non maturerà: a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC presenta un bilancio senza utili di esercizio; b) se la singola BCC risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.~~

~~All'esito del commissariamento potrà essere richiesto alla Federazione locale da parte delle OO.SS. locali aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il Premio di Risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.~~

~~Art. 6~~

~~Le quote di PDR non erogabili ai lavoratori nei casi previsti dalle disposizioni dell'art. 1 del CIR, non saranno ulteriormente ripartite tra gli altri aventi diritto, andando a decurtare l'importo complessivo assegnato all'azienda, con conseguente assoggettamento a contributi previdenziali di questi ultimi importi, ai sensi dell'art. 2 della legge 135/1997.~~

~~Art. 7~~

~~L'erogazione del Premio di Risultato sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo.~~

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~

~~Le Parti nel corso della verifica tecnica sull'adeguatezza delle metodologie per la definizione del PDR, valuteranno gli effetti dell'interpretazione della circolare n.321560 del 28.10.2009 nell'ambito delle disposizioni di Banca d'Italia avente per oggetto i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale.~~

ALLEGATO 2

ROE	=	Utile su Mezzi Propri
UTILE	=	voce 230 del Conto Economico
MEZZI PROPRI	=	voci da 120 a 170 dello Stato Patrimoniale
SOFFERENZE	=	nota integrativa al lordo delle svalutazioni
	=	nota integrativa al lordo delle svalutazioni
IMPIEGHI	=	voce 40 dell'attivo dello Stato Patrimoniale
COSTI OPERATIVI	=	voce 80 del Conto Economico
MARGINE DI INTERMED.	=	voci da 10 a 70 + voce 110 Conto Economico
RETTIFICHE DI VALORE		
SU CREDITI	=	voce 130 a del Conto Economico
MEZZI PROPRI	=	voci da 120 a 170 del Passivo dello Stato Patrimoniale
RLG	=	voci da 10 a 80 + voce 110 del Conto Economico
la voce 60 va computata al netto di svalutazioni e rivalutazioni.		
NUMERO DIPENDENTI	=	numero medio annuale calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso dodici.
RACCOLTA DIRETTA	=	voci 20 e 30 del Passivo dello Stato Patrimoniale

ALLEGATO 3

SCALA PARAMETRALE

INQUADRAMENTI SCALA PARAMETRALE

Quadri direttivi	
4° livello	233
3° livello	195
2° livello	173
1° livello	162
3 ^a Area Professionale	
4° livello	144
3° livello	134
2° livello	127
1° livello	120
2 ^a Area Professionale	
2° livello	113
1° livello	107
1 ^a Area Professionale	
livello unico	100

**RIUNIONE DELLA COMMISSIONE SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO
INTEGRATIVO REGIONALE DI SECONDO LIVELLO – SECONDA PARTE**

VERBALE di ACCORDO

Il giorno 18 dicembre 2009 in Bologna, presso la sede della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna, sita in Bologna via Trattati Comunitari Europei n. 17, si sono riunite le seguenti parti:

❑ **La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna**, rappresentata dai sigg.ri: Graziano Massa, Francesco Scardovi, Romeo Dell'Amore, Gabriele Galassi, Pola Dante, assistiti dal Direttore Generale della Federazione Bcc dell'Emilia Romagna Daniele Quadrelli e dai consulenti Valerio Bolelli, Fantini Franco e Paolo Gugnoni

e

❑ **La Federazione Autonoma Bancari Italiani Reg.le (FABI)** rappresentata dai Sigg.ri Ivan Isola, Lucio Girgenti, Graziano Lasagna, Giorgio Urbinati, Roberto Benini

❑ **La Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi Reg.le (FIBA-CISL)**, rappresentata dai Sigg.ri Marco Amadori, Giovanni Sentimenti, Stefano Nannetti, Lambertini Silvia, Stefano Bruschi, Stefano Lanzi, Marco Peroni

❑ **La Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito Reg.le (FISAC-CGIL)**, rappresentata dai Sigg.ri Ivo Viaggi, Luca Dapporto, Andrea Biglietti.

❑ **La UIL Credito e Assicurazioni (UIL.C.A.)**, rappresentata dal Sig. Saverio Capasso.

❑ **La UGL** rappresentata dal Sig. Giorgio Evangelisti

Premesso che

- 1) Secondo quanto disposto dall'art.8 del vigente CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di credito Cooperativo sottoscritto in Roma il 21/12/2007, le parti intendono sottoscrivere un nuovo contratto regionale che sostituisca integralmente il CIR vigente;
- 2) Il 10 dicembre 2009 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo avente per oggetto alcuni istituti del CIR (PDR, ticket restaurant, trasferimenti, profili professionali, welfare aziendale) al fine di depositare il testo presso la DPL di Bologna per ottenere lo sgravio dei contributi previdenziali previsti dalla vigente normativa;
- 3) Restano da definire gli istituti contrattuali del CIR non facenti parte del suddetto elenco; Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno deciso di addivenire alla stesura del presente accordo, limitatamente agli istituti contrattuali di seguito evidenziati.

ART. 1 – PREMIO DI FEDELTA'

Al raggiungimento **del 25° anno** di servizio prestato nel movimento delle Bcc, verrà erogato al personale un premio di fedeltà.

Il calcolo del suddetto premio consiste:

- per la 1^a, 2^a e 3^a area professionale nel 6,70% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello nel 6,55% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 3° livello si stabilisce la percentuale nella misura del 5,95% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 4° livello la percentuale sarà pari al 6,15% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.

Il pagamento del premio dovrà avvenire entro il mese seguente a quello di maturazione dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento e viene compreso ai fini del computo del trattamento di fine rapporto secondo quanto previsto dall'art. 83 CCNL.

ART. 2 – PERMESSI

A) Per lavoratori diversamente abili

Ai lavoratori che ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n.104 art.33 c.3, fruiscano dei 3 gg. di permesso mensile, ovvero delle 2 ore di permesso giornaliero a carico dell'INPS verranno concessi , su richiesta scritta del lavoratore, permessi orari aggiuntivi fino ad un massimo di 15 ore annue non retribuite.

Si concorda di erogare anche al suddetto dipendente il medesimo contributo di cui all'art.88 CCNL, con decorrenza dal 1 gennaio 2010, da liquidarsi entro il mese di giugno di ciascuno anno. Tale contributo assorbe, fino a concorrenza, le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale. Tale contributo dovrà essere rivalutato annualmente in base all'indice Istat.

B) Per familiari diversamente abili

Ai lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo famigliari (figlio o equiparato, coniuge o genitore) diversamente abile e che ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n.104 art.33 c.3 abbiano diritto a 3 gg. di permesso mensile, verranno concessi , su richiesta scritta del lavoratore, permessi orari aggiuntivi fino ad un massimo di 50 ore annue, di cui le prime 25 retribuite e le ulteriori 25 non retribuite.

Il lavoratore potrà usufruire, in aggiunta ai suddetti permessi, di ulteriori permessi retribuiti frazionabili per un massimo di 10 ore all'anno, per accompagnare il familiare portatore di handicap grave a prestazioni mediche.

I permessi di cui sopra si intendono per ogni familiare diversamente abile.

Si concorda inoltre di rivalutare annualmente, in base ad indice Istat, il contributo annuale di euro 1.032,91 previsto dall'art. 88 del CCNL vigente per ciascun familiare diversamente abile fiscalmente a carico, con decorrenza 01.01.2009.

C) Congedi parentali

Ad integrazione dell'art. 54 CCNL 21/12/2007 verranno concessi due giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di nascita di figli.

A norma dell'art.4 Legge 53 del 8/3/2000 (congedi parentali) verrà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno, per singolo decesso o grave infermità del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il 2° grado (anche non convivente) o di un soggetto componente la famiglia anagrafica e del convivente preventivamente comunicato all'Azienda.

Verrà inoltre riconosciuto un giorno di permesso retribuito all'anno per singolo decesso di “affini” entro il 1° grado (suocero/a) compresi anche i genitori e i figli del convivente.

Per quanto riguarda la documentazione della grave infermità del familiare e del convivente da assistere si deve ritenere idonea la certificazione rilasciata da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, in cui si attesti la sussistenza della grave infermità per la conseguente necessità di assistenza.

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 47 c.2 D.lgs. 151/2001, il genitore, per le malattie del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ha diritto, dietro presentazione di relativa certificazione medica, di astenersi dal lavoro nel limite di ulteriori cinque giorni di permesso non retribuito.

Nel caso un genitore non richieda la flessibilità oraria per l'inserimento del proprio figlio/a ad asili nido, scuole materne o pre-materne, l'Azienda dovrà concedergli 20 ore di permessi **annui** non retribuiti.

D) Visite ed esami specialistici, terapie curative

Sono da considerare retribuiti i permessi richiesti **per visite ed esami specialistici, sia clinici che di laboratorio, cui il lavoratore debba sottoporsi.**

Non rientrano in tali fattispecie le visite presso il medico di base e le cure odontoiatriche.

Analogo permesso viene concesso per la fruizione di prestazioni specialistiche (**visite, esami, terapie**) conseguenti ad interventi chirurgici od infortuni subiti.

In caso di terapie ripetitive e cicli di cure per gravi patologie (**con esclusione delle cure termali**) l'Azienda concederà fino ad un massimo di 25 ore annue retribuite.

Per gravi patologie si intendono le seguenti:

1) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

Le visite e gli esami specialistici, nonché le terapie curative giustificabili con permessi retribuiti, dovranno essere comprovate dal lavoratore mediante esibizione di idonea documentazione contenente l'orario di inizio e fine dell'evento, dovendosi tener conto, ai fini della durata del permesso, dei tempi di percorrenza fra il luogo della visita e l'unità produttiva del lavoratore, **nel limite massimo di un'ora complessiva.**

Dichiarazione a verbale.

Si raccomanda che, nei limiti del possibile, il lavoratore effettui esami e visite specialistiche al di fuori dell'orario di lavoro.

E) Gravi motivi personali e familiari

Le Aziende accorderanno permessi non retribuiti per gravi motivi personali documentati, fino a quindici giorni lavorativi all'anno.

F) Volontariato

Ai lavoratori facenti parte di organizzazioni di volontariato iscritte ai registri istituiti dalle regioni ai sensi della legge 11 agosto 1991 n. 266, spettano, in caso di partecipazioni a corsi di formazione, aggiornamento e/o a riunioni relative all'attività espletata dall'organizzazione, fino ad un massimo annuo di 5 gg. di permesso non retribuito, da richiedersi con preavviso di almeno 15 gg. di calendario.

ART. 3 – TUTELA DELLA MATERNITA'

Nel caso di anticipo della maternità obbligatoria ai sensi dell'art.17 c.2 D.lgs. 151/2001, la lavoratrice avrà diritto a percepire l'integrazione dello stipendio e della tredicesima mensilità, come previsto per il congedo di maternità obbligatoria. Per il periodo di maternità anticipata non vi sarà la maturazione del Premio di Risultato annuale.

ART. 4 – POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Apprendistato:

L'Azienda si impegna a comunicare,almeno 6 mesi prima della scadenza del contratto, l'eventuale conferma a tempo indeterminato del lavoratore con decorrenza dalla data di scadenza originariamente stabilita.

Contratto d' inserimento:

L'Azienda si impegna a comunicare, almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto, l'eventuale conferma a tempo indeterminato del lavoratore con decorrenza dalla data di scadenza originariamente stabilita.

Altre tipologie di contratto a termine

Per tutte le altre tipologie di contratto a termine, si raccomanda alle aziende di comunicare in anticipo l'eventuale prosecuzione, proroga o cessazione del rapporto.

Tirocinio formativo e di orientamento:

Non costituendo rapporto di lavoro, come previsto dalla L. 196/97 e dal D.M. 142/1998, i tirocinanti e/o stagisti effettueranno un'attività pratica in coerenza con il progetto formativo senza alcuna assunzione diretta di responsabilità in relazione alle attività svolte. Copia della convenzione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali così come previsto dall'art. 5 del D.M. 142/1998.

La formazione svolta avrà valore di credito formativo e sarà certificata dall'Azienda in modo che lo studente o il lavoratore la possa riportare nel suo curriculum, come previsto dall'art. 6 del D.M. 142/1998.

Le Bcc si impegnano a valutare con particolare attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato e/o periodi di tirocinio formativo e di orientamento.

ART. 5 – BANCA DELLE ORE

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 sia possibile, al termine del rapporto monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il lavoratore, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue caratteristiche, non sia riuscito a recuperare interamente.

Si concorda inoltre per ragioni di equità, che in banca delle ore debbono confluire esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto ad un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Se il lavoro straordinario è quindi compiuto il sabato o il lunedì, qualora l'orario settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato, la maggiorazione dovuta è del 30% e tale prestazione non rientra in banca delle ore.

Così pure il lavoro eventualmente compiuto in ore notturne comprese tra le 22:00 e le 06:00 darà diritto al compenso per lavoro straordinario con la relativa maggiorazione del 65% e non entrerà in banca delle ore.

Il lavoro chiesto nel giorno destinato al riposo settimanale (domenica) dà diritto sempre a riposo compensativo in altro giorno, da usufruire entro le due settimane lavorative successive, 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 dell'eventuale residuo di banca delle 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 ferie da usufruire.

ART. 6 - PRESTAZIONI LAVORATIVE DI SABATO E DOMENICA

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 98 e art. 122 del CCNL, ai lavoratori che siano addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, mercati ittici, con orario di lavoro comprendente anche il sabato, si conviene, fermo restando il limite massimo individuale di 20 volte all'anno, di avere diritto all'effettuazione di un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda, da usufruirsi entro le due settimane lavorative successive.

Nel caso fossero evidenziate problematiche inerenti ai recuperi, si effettuerà un incontro chiarificatore con le OOSS locali.

A fronte di ciò non saranno riconosciuti il permesso aggiuntivo di 40 minuti né il compenso giornaliero aggiuntivo di euro 18,08 previsto dal CCNL (ex art.98).

Resta peraltro inteso che la prestazione in giornata di sabato non dà diritto ad alcun compenso, essendo questo assorbito nel riposo compensativo successivamente fruito.

Premesso che, per le Banche di Credito Cooperativo situate in zone in cui l'attività bancaria tragga sviluppo dall'affluenza in domenica della popolazione rurale o dall'abitudine di questa di fare acquisti in detto giorno in quanto giorno di mercato, è stata autorizzata dagli organi competenti l'apertura dello sportello limitatamente al solo orario antimeridiano;

che gli addetti interessati a tale servizio secondo turni di lavoro prefissati, **nel limite massimo di 15 volte all'anno**, hanno in deroga alla possibilità di recupero frazionato previsto dall'art. 7, 1° comma, Legge 22 febbraio 1934 n. 370, iniziato il riposo nel pomeriggio della domenica e goduto di un'ulteriore pausa di 24 ore consecutive in altro giorno della settimana successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda, senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo:

si conviene che il personale che lavora a turno nella giornata di domenica presso lo sportello di una Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ubicata in piazza ove si svolga in detta giornata il mercato, ovvero presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, ha diritto: a) ad iniziare il riposo nel pomeriggio della domenica; b) a godere di un'ulteriore giorno di riposo, ai fini della piena reintegrazione delle proprie energie fisiche e psichiche, da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione da concordarsi con l'Azienda in un giorno delle due settimane lavorative successive; c) al pagamento di un'indennità di turno giornaliero festivo pari ad euro 50,00 per i lavoratori inquadrati nelle tre aree professionali e ad euro 70,00 per i lavoratori inquadrati nella categoria dei quadri direttivi.

ART. 7 - PARTECIPAZIONI A RIUNIONI

Per favorire la migliore applicazione di quanto previsto dall'art.98 del CCNL 21.12.2007, testo coordinato del 16.07.2008, in relazione all'individuazione dell'apposita erogazione prevista per la partecipazione, da parte dei quadri direttivi, a riunioni di qualunque natura (tranne manifestazioni e/o occasioni in qualità di rappresentante aziendale) con inizio e termine fuori dall'orario di lavoro, si stabilisce che debba corrisponderci un importo pari ad euro 110,00 per ogni riunione fino alla concorrenza di un tetto massimo annuale pari ad euro 2.788,87. Per poter beneficiare della suddetta indennità, le riunioni dovranno avere la durata di almeno due ore.

Nel caso di inizio delle riunioni durante l'orario di lavoro o di riunioni che abbiano una durata inferiore alle due ore si applica la disciplina delle prestazioni aggiuntive di cui all'Accordo 10 dicembre 2009.

Ai lavoratori appartenenti alle Aree professionali e ai Quadri Direttivi, incaricati di partecipare a manifestazioni e/o occasioni in qualità di rappresentante aziendale, che si svolgano fuori dall'orario di lavoro, sarà erogata un'indennità pari ad € 40 per ogni partecipazione, oltre al rimborso delle spese di viaggio, da erogarsi nella prima mensilità utile.

Tale indennità non dà diritto ad alcun compenso per lavoro straordinario o prestazione aggiuntiva quadri.

ART. 8 – FIGURE PROFESSIONALI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie. Si stabilisce che di seguito vengono individuati profili professionali e conseguenti inquadramenti e **livello retributivo** che rappresentano le figure professionali base condivise da tutte le Banche di Credito Cooperativo aderenti alla Federazione Regionale Emilia Romagna.

A tal fine lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art. 64 CCNL).

3^ AREA PROFESSIONALE

Premesso che la declaratoria generale dell'art. 109 CCNL prevede quanto segue:

– nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione dei problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori; e che la stessa normativa demanda alla contrattazione collettiva di 2° livello l'individuazione di profili professionali esemplificativi relativamente al 2° e 3° livello retributivo si concorda quanto segue:

– sono inquadrati nel 2° e 3° livello retributivo di detta area, secondo la previsione dell'art.109 CCNL ed in coerenza con le indicazioni della declaratoria di tale articolo, i lavoratori che abbiano le attitudini al

Coordinamento di altri addetti e che rispondano della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microbiettivi.

Si stabilisce che ai lavoratori che svolgono le seguenti funzioni spetti il

2° LIVELLO RETRIBUTIVO:

Operatore di sportello:

lavoratore in grado di curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrosportello, fornendo al cliente adeguata assistenza ed una prima consulenza sui prodotti della banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di primo livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato, per almeno quattro valutazioni positive annuali successive, di possedere i requisiti richiesti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Coordinatore dei cassieri:

lavoratore che adibito **in via continuativa e prevalente (per 3 ore giornaliere anche non consecutive per almeno 10 giorni mensili)** coordina in succursali con almeno tre casse, operanti in via continuativa, l'attività di altri operatori di sportello gestendo i flussi di denaro e la custodia di valori della succursale stessa, rispondendo del buon funzionamento del comparto casse, anche dal punto di vista di efficienza operativa. Al suddetto lavoratore va riconosciuta una indennità di funzione mensile nella misura di euro 110,00. Tale indennità è dovuta per dodici mensilità. Venendo meno l'incarico di cassiere coordinatore cessa il diritto all'indennità anzidetta. In caso di sua assenza al sostituto compete la quota giornaliera dell'indennità di funzione.

Addetto Fidi (back office):

lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere, in via continuativa, a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica di affidamento – raccolta di documentazione, analisi di Bilancio, verifica della situazione della clientela e la stesura del commento relativo; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto Titoli (back office):

lavoratore in grado di gestire, in via continuativa, l'attività di back office titoli in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Addetto attività informatiche e/o telecomunicazioni:

lavoratore che svolge attività connesse all'elaborazione di dati, al funzionamento, all'assistenza e alla manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione adottati in azienda; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra e abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

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 microbiettivi aziendali.

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 di proprietà (tesoreria della Banca) :

lavoratore che esegue le direttive del responsabile della Tesoreria in merito alla gestione della liquidità, dei titoli di proprietà della Banca in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Addetto agli investimenti della clientela:

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, la relazione con la clientela, fornendo consulenza ai sensi della normativa in vigore; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art.109 del CCNL.

Addetto alla Consulenza Fidi:

lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere in via continuativa, a fornire la consulenza ed assistenza alla Clientela in termini di impieghi bancari; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto alla gestione del rischio:

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, il monitoraggio costante dei rischi complessivi della Banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto al controllo di gestione:

lavoratore che, in via continuativa, 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; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto alla organizzazione:

lavoratore che in via continuativa 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; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto al marketing operativo e strategico:

lavoratore che in via continuativa 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, esegue un monitoraggio periodico sugli obiettivi evidenziando eventuali scostamenti e cerca soluzioni per eventuali criticità insorte; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiobiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

4° LIVELLO RETRIBUTIVO:

Addetto allo sviluppo commerciale:

lavoratore in grado di gestire, in via continuativa e prevalente, lo sviluppo commerciale di Clientela acquisita e/o potenziale; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiobiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

CRITERI DI VALUTAZIONE

Le parti concordano che il periodo di valutazione annuale decorra dal 01/01/2008.

Nelle aziende in cui non sia presente il sistema di valutazione del lavoratore ai sensi del CCNL 21/12/2007 e dell'Accordo Regionale del 24.03.2005, agli effetti del presente articolo si considera positiva la valutazione.

In tali aziende qualora si esprima una valutazione negativa questa dovrà essere dichiarata in forma scritta.

In caso di cambiamento di percorso lavorativo le valutazioni sino allora acquisite sono considerate al 50% valide all'acquisizione del nuovo profilo professionale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di integrare il presente articolo con quanto previsto in materia dall'accordo nazionale del 29.7.2009.

ART. 9 - QUADRI DIRETTIVI;

In coerenza con le previsioni dell'art. 64 e dell'art. 104 del CCNL 21/12/2007 è opportuno identificare e valorizzare le seguenti figure professionali nelle aziende con organico superiore a 80 lavoratori:

1° livello retributivo:

- Responsabile della Funzione di conformità (compliance): è responsabile del controllo e della verifica che le procedure interne siano coerenti con la necessità di prevenire la violazione di leggi, regolamenti, codici.
- 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/Risk Controller: è responsabile del monitoraggio costante del rischio 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 revisione interna e/o internal auditing, Responsabile dell'organizzazione: sono compresi in questo livello retributivo dei Quadri Direttivi coloro che esplicano la loro attività con autonomia di decisione e in via continuativa.
- Responsabile amministrativo/contabile, Preposto alla segreteria fidi, Preposto alla tesoreria: sono compresi in questo livello retributivo dei Quadri Direttivi coloro che esplicano la loro attività con autonomia di decisione in via continuativa nell'ambito delle direttive ricevute.
- 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.

Ai fini del computo dell'organico minimo di riferimento (80 lavoratori) le parti concordano che **lo stesso** debba essere riferito alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. **Tenendo conto delle seguenti tipologie di contratti:**

- **lavoratori con contratto a tempo indeterminato;**
- **lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno;**
- **contratti a termine di durata complessiva superiore a nove mesi, da conteggiarsi al compimento del nono mese;**
- **contratti di apprendistato;**
- **contratti di inserimento di durata superiore a nove mesi, da conteggiarsi al compimento del nono mese.**

Disposizione transitoria

Le Parti attiveranno su richiesta delle OO.SS. uno specifico confronto, a livello regionale, in materia di correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali previsti dal CCNL e dal presente CIR.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di integrare il presente articolo con quanto previsto in materia dall'accordo nazionale del 29.7.2009.

ART. 10 - VALORIZZAZIONE RISORSE INTERNE

Anche in applicazione dell'art.64 del CCNL 21/12/2007 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 la copertura, preferibilmente al proprio interno, anche con opportuni interventi formativi.

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

ART. 11 - SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte, la mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere le competenze, i corsi di formazione a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

1) Rotazioni

Ad integrazione di quanto recitato dall'art. 117 del CCNL, si stabilisce che nelle Bcc con organico superiore ai 35 lavoratori, coloro che svolgono le stesse mansioni da oltre tre anni, possono chiedere, per iscritto di essere assegnati ad altre mansioni equivalenti.

Tale richiesta verrà, compatibilmente con le esigenze di servizio, accolta entro sei mesi.

Nel caso di non accoglimento della richiesta, la Bcc dovrà darne comunicazione scritta al lavoratore.

In mancanza di accoglimento della richiesta, le RSA o in assenza le OO.SS. locali, si attiveranno con le Bcc attraverso uno specifico confronto.

Tale procedura di verifica può essere effettuata anche a livello regionale.

2) 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 21/12/2007 per tutte le unità produttive.

L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per sostituzioni è quella giornaliera.

3) Vice Responsabili di Succursali

In tutte le succursali a tempo pieno deve essere previsto un organico minimo di almeno due lavoratori.

Non potranno essere cumulate le mansioni, con relativa indennità, di cassiere con quelle di preposto.

Nelle succursali con 3 o più addetti, compreso il capo filiale, è da istituire, a livello organico, il ruolo del vice responsabile, procedendo alla nomina dello stesso mediante specifica comunicazione scritta e attribuendo al medesimo il compito di coadiuvare il capo – filiale nella gestione quotidiana della succursale, oltre che in caso di sostituzione del preposto.

A questi compete un assegno mensile di indennità di funzione, per dodici mensilità, nella misura di seguito indicata, secondo il numero degli addetti alla succursale.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, cessa il diritto all'assegno anzidetto.

N.ro addetti succ. compreso il preposto	Assegno mensile Vice responsabile succursale
$\frac{3}{4}$	Euro 40,00
5/6	Euro 90,00
	Euro 130,00
8/9	Euro 160,00

Il presente assegno non verrà corrisposto per i periodi di sostituzione in caso di assenza del preposto superiore al giorno in quanto, in tali casi, verrà liquidata l'indennità di sostituzione con la differenza di inquadramento con il grado spettante contrattualmente al preposto.

Al vice responsabile delle succursali da 10 addetti in poi spetta un inquadramento minimo di Quadro Direttivo di 1° livello.

Le parti concordano che nel numero degli addetti alla succursale debbano essere considerati esclusivamente i lavoratori in organico stabilmente alla succursale. Rientrano in tale computo i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, i contratti a termine di durata complessiva superiore ai **9 mesi**, da conteggiarsi dal compimento del **nono mese**, i contratti di apprendistato, i contratti di inserimento di durata superiore ai 9 mesi e da conteggiarsi dal compimento del **nono mese**.

4) Vice Responsabili di Unità Produttive Interne

Nelle unità produttive interne con un numero di addetti superiore a sette, compreso il responsabile delle stesse è da istituire, a livello di organico, il ruolo del vice responsabile procedendo alla nomina dello stesso mediante specifica comunicazione scritta e attribuendo al medesimo il compito di coadiuvare il responsabile dell'unità produttiva nella gestione quotidiana della stessa oltre che in caso di sostituzione del responsabile.

Il vice responsabile percepirà un assegno mensile di indennità di funzione nella misura di euro 40,00 per le unità produttive interne con otto/nove addetti ed euro 80,00 nelle unità produttive interne con almeno dieci addetti. Tale indennità è dovuta per dodici mensilità.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile, cessa il diritto all'assegno anzidetto.

Nelle unità produttive interne con un numero di addetti da quattro a sette, dovrà essere designato formalmente il sostituto del responsabile in forma scritta.

ART. 12 - TRASFERIMENTI

a) Indennità di mancato preavviso

Il trasferimento disposto dalla Bcc, da comune a comune, va comunicato al lavoratore con i termini di preavviso previsto dall'art. 61 del vigente CCNL.

Al lavoratore trasferito senza il rispetto dei termini previsti dall'art. 61 del vigente CCNL, la Bcc, erogherà in deroga a quanto previsto dall'art.60 CCNL a titolo di mancato preavviso la diaria prevista dal CCNL nella misura di 1/3 per trasferte in comuni con più di 200.000 abitanti, oltre al rimborso chilometrico, per le giornate di mancato preavviso.

ART. 13 – MISURE DI SICUREZZA

a) SICUREZZA DEL LAVORO

(escluse le competenze del T.U. 81/2008 e successive modificazioni)

Misura antirapina

In conformità con l'art. 70 del CCNL 21/12/2007-ultimo comma della dichiarazione a verbale le Bcc sono impegnate a consultare il RLS, le RSA ove costituite e in assenza le OOSS locali o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza o variare quelle in atto.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla Commissione Sindacale Regionale che, per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

Le Bcc si impegnano in ogni caso, ad abolire i sistemi di allarme acustico che possano essere uditi nel salone del pubblico.

In tutte le filiali devono essere presenti contemporaneamente almeno 2 lavoratori.

In caso di rapina la filiale dovrà terminare l'operatività al pubblico e successivamente alle operazioni di chiusura i lavoratori usufruiranno di permessi retribuiti fino al termine della giornata lavorativa.

Atti criminosi

In caso di malattia o di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, le Bcc assumeranno l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In ogni caso le Bcc terranno a proprio carico l'onere relativo alle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito da evento criminoso.

In caso di assenza dal servizio conseguente ad atto criminoso o ad infortunio sul lavoro le Bcc conserveranno il posto di lavoro e l'intero trattamento economico anche oltre i limiti dell'art.55 del CCNL vigente e fino ad un massimo di 30 mesi.

Le Bcc si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza ed a svolgere, ogni anno, una riunione (durante l'orario di lavoro) per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Salvi i casi di negligenza, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina, per le somme occasionalmente detenute senza specifica autorizzazione oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabiliti dalle disposizioni interne.

In merito ai servizi di gestione caveau o ad altri servizi che necessitino di ricontazione valori affidati ad aziende esterne, le eventuali controversie dovranno essere gestite dall'azienda per il tramite dell'ufficio ispettorato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le attività di trasporto valori dovranno essere effettuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, dalle disposizioni e raccomandazioni di Banca d'Italia nonché dalle previsioni del TUPS.

b) CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

(escluse le competenze della 81/2008 e successive modificazioni)

Le Bcc si impegnano ad incontrarsi con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con le RSA, OOSS locali ovvero in mancanza con il personale, per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico - sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, le Bcc provvederanno ad informare preventivamente il RLS, le RSA, OOSS locali ovvero in mancanza il personale, sul progetto e relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere eventuali proposte di modifica scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati.

Videoterminali

Gli addetti ai video terminali, il personale dei CED ed il personale che lavora in locali sotterranei continuativamente, effettueranno su loro richiesta annualmente appropriate visite specialistiche (vista, udito, ecc.) con onere a carico dell'azienda e durante l'orario di lavoro, c/o strutture sanitarie adeguatamente attrezzate.

Periodo di comporta

La Federazione regionale dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di lavoratori che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia.

ART. 14 – INDENNITA' DI RISCHIO

A coloro che sono chiamati a ricoprire le mansioni di cassiere, sarà corrisposto l'intera indennità di rischio a norma dell'art.49 CCNL vigente.

Agli impiegati chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- fino a 5 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 1/3 dell'indennità mensile;
- da 6 a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 2/3 dell'indennità mensile;
- oltre a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 3/3 dell'indennità mensile.

ART. 15 – TURNI DI FERIE

Con riferimento al vigente CCNL, tutto il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'Azienda a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo.

ART. 16 – USO DI AUTOVETTURA PRIVATA

Per quei lavoratori che facciano uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio, l'azienda provvederà a sottoscrivere una polizza kasco professionale per assicurare **il risarcimento dei danni subiti dalle autovetture private**, unicamente ed esclusivamente per il periodo in cui l'uso dell'autovettura assicurata è autorizzato per ordine e per conto dell'azienda.

Il capitale massimo assicurabile è stabilito in euro 18.000,00 per ogni autovettura.

Tale polizza assicurativa verrà fornita in copia ai lavoratori che ne faranno richiesta. Comunque nessun onere resterà a carico del lavoratore.

Qualora l'Azienda, pur non avendo provveduto a stipulare la polizza assicurativa di cui al punto precedente, autorizzi comunque il lavoratore ad utilizzare l'autovettura privata per ragioni di servizio ed 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 lavoratore dovrà consegnare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto e incendio dell'autovettura direttamente o tramite polizza assicurativa che verrà fornita in copia ai lavoratori che ne faranno richiesta.

Il capitale massimo assicurabile in caso di incendio e furto è stabilito in euro 30.000,00 per ogni autovettura.

ART. 17 — RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

a) — INFORMAZIONI GENERALI

~~La Federazione Regionale provvederà a comunicare tramite posta elettronica alle OO.SS. firmatarie del presente contratto:~~

- ~~• Con cadenza mensile i dati relativi al lavoro straordinario svolto e il numero dei lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore; gli elenchi riepilogativi, con suddivisione per azienda tra personale maschile e femminile, dei nuovi lavoratori con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, le trasformazioni di contratti da tempo pieno a tempo parziale e da tempo parziale a tempo pieno (con l'indicazione per i contratti a tempo parziale dell'eventuale lavoro supplementare), i rapporti di lavoro cessati, apprendisti professionalizzanti e contratti di inserimento;~~
- ~~• Con cadenza trimestrale i dati relativi alla raccolta diretta e indiretta, agli impieghi, al numero di operazioni svolte e al numero di addetti per unità produttive;~~
- ~~• Entro il mese di gennaio per ogni Bcc le ore di formazione, con suddivisione tra le ore effettuate in aula e le ore di autoformazione, (aziendali e regionali) effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;~~
- ~~• Entro marzo il numero dei lavoratori presenti in azienda in base alle previsioni della legge n.68/99 o delle precedenti normative, la quota di riserva spettante ed eventuali convenzioni in essere con la Provincia. I dati analitici riguardanti le rapine avvenute in regione nell'anno precedente suddivise per evento;~~
- ~~• Entro maggio gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per aree professionali e livelli, con indicazione del numero dei lavoratori cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali) e distinti tra vecchi e nuovi assunti alla data del 31.12.2000.~~
- ~~• In caso di assunzioni di personale con contratto di qualsiasi natura o di fornitura di lavoro temporaneo, le Bcc informeranno le RSA o in mancanza le Organizzazioni Sindacali locali in merito ai nominativi, alla tipologia di contratto, alla durata, alla mansione svolta ed alla qualifica attribuita.~~
- ~~• A richiesta delle OO.SS. copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei lavoratori ai sensi degli articoli 43 e 71 del CCNL 12.12.2007;~~
- ~~• A richiesta delle OO.SS. la Federazione si impegna a consegnare per la singola Bcc l'organigramma completo di nominativi, di inquadramenti con l'indicazione dei responsabili e dei vice responsabili nonché dei cassieri nominati.~~

b) — INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E/O ORGANIZZATIVE, RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

~~In caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che le Bcc volessero introdurre, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive, verranno preventivamente fornite alle RSA o in loro mancanza alle Organizzazioni Sindacali locali adeguate informazioni.~~

~~L'argomento, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo in sede regionale con verbalizzazione delle conclusioni, quali esse siano, prima del passaggio delle decisioni aziendali a fasi operative.~~

~~e) LIVELLI OCCUPAZIONALI~~

~~Eventuali problemi di esuberi di personale presso le Bcc, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, verranno esaminati in sede sindacale regionale, per verifica e ricerca di soluzioni idonee.~~

~~d) SOCIETA' DI SERVIZI~~

~~In caso di costituzione di società di servizi da parte di una o più Bcc e/o da parte della Federazione Regionale, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare i problemi organizzativi, professionali e normativi.~~

~~e) FUSIONI ED INCORPORAZIONI~~

~~In caso di fusioni od incorporazioni relative a Bcc della regione, la Federazione Regionale si impegna, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, a verificare con le Organizzazioni Sindacali regionali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il personale (organici, mobilità, tutela professionale), al fine di ricercare soluzioni idonee.~~

~~f) PIANO STRATEGICO~~

~~Successivamente all'approvazione del piano strategico le Bcc ne illustreranno il contenuto alle RSA o alle Organizzazioni Sindacali locali, e successivamente al personale durante l'orario di lavoro.~~

~~Si procederà ad una verifica per quanto attiene le ricadute sul personale cercando di convergere verso soluzioni condivise.~~

~~In caso contrario le Organizzazioni Sindacali locali potranno chiedere un incontro a livello regionale.~~

~~Esaurita tale procedura la Bcc adotterà, comunque, le proprie determinazioni.~~

~~g) SITUAZIONE E PROSPETTIVE AZIENDALI~~

~~Su richiesta delle RSA o delle Organizzazioni Sindacali locali le Bcc si renderanno disponibili ad un incontro inerente l'andamento aziendale ed i fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione all'organizzazione del lavoro, ricercando di convergere verso soluzioni condivise.~~

~~In caso contrario le Organizzazioni Sindacali locali potranno chiedere un incontro a livello regionale.~~

~~h) ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E PROCEDURE DI LAVORO~~

~~Con riferimento all'art.37 del vigente CCNL le Bcc 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 e illustrati durante il normale orario di lavoro, da parte delle Bcc al personale, una prima volta alla attuazione e successivamente in caso di variazione.~~

~~i) AZIONI POSITIVE~~

~~Le aziende provvederanno ad attuare le disposizioni di cui alla L.125 del 10.04.1991.~~

~~La Commissione paritetica Regionale va riunita almeno due volte l'anno, al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo-donna.~~

~~A tale Commissione paritetica potranno partecipare fino a due membri per ogni Organizzazione sindacale firmataria il presente accordo.~~

ART. 18 – INFORMAZIONI AL LAVORATORE

Nella busta paga di ogni lavoratore dovranno risultare le seguenti informazioni:

- la quantità spettante, goduta e residua dei seguenti istituti:

- ferie;
- ex festività;
- riduzione oraria di lavoro (r.o.l.);
- permessi art. 48;
- banca delle ore (bor).

-TFR maturato al mese precedente e il maturando del mese competente.

-Entro il primo trimestre dell'anno successivo le ore totali di formazione effettuate nell'anno precedente.

ART. 19 – FORMAZIONE

Su richiesta delle OO.SS. Regionali si terrà un incontro, presso la Federazione Regionale:

- ◆ per effettuare valutazioni congiunte circa i dati forniti dalla stessa per ogni Bcc sulle ore di formazione aziendali e regionali effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;
- ◆ per esaminare ed effettuare valutazioni congiunte circa specifiche situazioni aziendali.

Le singole Bcc comunicheranno entro il mese di febbraio alle RSA o alle OO.SS. locali un'ipotesi di piano formativo annuale aziendale e successivamente a tutti i lavoratori.

Il lavoratore ha facoltà di comunicare le proprie esigenze formative alla singola Bcc entro il 15 dicembre.

Le ore di “pacchetto formativo” (24 ore annuali oltre le 5 ore per gli assunti dall'anno 2001) che non fossero state effettuate nell'anno di competenza, per inadempienza aziendale, verranno aggiunte ai pacchetti formativi dei tre anni successivi.

Le ore che l'Azienda utilizza per presentare prodotti, comunicazioni aziendali (convention), sono escluse dal pacchetto formativo del lavoratore.

Le Parti condividono l'opportunità di utilizzare gli strumenti di formazione bilaterale, previa verifica quantitativa e qualitativa della congruità della formazione già effettuata.

a) Corsi di addestramento per neo assunti

Per i neo assunti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratti a termine di durata complessiva di almeno 12 mesi, la Federazione regionale istituirà corsi di addestramento da svolgersi nel normale orario di lavoro.

La durata del corso sarà di 10 giorni lavorativi da suddividere in due moduli da cinque giorni continuativi cadauno.

Tale corso è da intendersi obbligatorio.

La finalità del corso sarà quella di agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in azienda e verterà sia su materie di carattere generale (cooperazione e ruolo delle Bcc) che sull'operatività pratica delle Bcc.

Durante lo svolgimento dei corsi sarà previsto l'intervento (per due ore complessive), delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Regionale di II° livello.

b) Corsi antiriciclaggio

Sono previsti corsi obbligatori, da svolgersi durante l'orario di lavoro sulle normative antimafia ed antiriciclaggio per neoassunti da effettuare a livello regionale aziendale o interaziendale.

La durata di detti corsi è stabilita in giorni due.

Tali corsi, qualora non ancora effettuati vanno estesi a tutti i lavoratori e ripetuti in presenza di variazioni della normativa e/o di modifiche delle misure tecnico-organizzative adottate in materia.

Le parti convengono che i corsi obbligatori predetti sono ricompresi tra quelli organizzati dalla Federazione Regionale per gli assunti di cui al punto A.

c) Corsi per il personale adibito alla cassa

Per il personale che viene adibito per la prima volta alla mansione di cassiere, viene previsto un periodo di affiancamento, addestramento e formazione di due settimane, riguardante anche le norme antiriciclaggio.

Coloro che verranno richiamati ad effettuare il servizio di cassa ed avevano già effettuato il periodo di addestramento e formazione sopra previsto, svolgeranno almeno due giorni di aggiornamento.

d) Corsi di autoformazione/videoconferenza

Le parti convengono che l'autoformazione/videoconferenza è da considerare strumento formativo a tutti gli effetti, pur nella valutazione della priorità da attribuire all'attività formativa d'aula, anche per quanto riguarda il pacchetto formativo delle 24 ore annuali.

Nel caso in cui si utilizzassero tali strumenti, le Bcc cureranno con particolare attenzione i seguenti aspetti:

- ♦ dovrà essere effettuata in locali idonei e, comunque, non a contatto con il pubblico;
- ♦ non dovrà essere interrotta da attività lavorative;
- ♦ se prolungata oltre il normale orario di lavoro, dovrà essere retribuita;
- ♦ le ore destinate all'autoformazione, anche in videoconferenza, non devono superare le 24 ore nel triennio.

Ai partecipanti dei corsi provenienti, da unità operative esterne al comune da quello nel quale viene effettuato il corso verrà riconosciuta una indennità di trasferta corso pari ad euro 24,00 e il rimborso delle spese effettive di viaggio.

Per tali giornate sarà corrisposto il ticket pasto.

ART. 20 – PART-TIME

A specifica ed integrazione di quanto previsto dall'allegato E al CCNL (disciplina del lavoro a tempo parziale) si conviene che:

- a) l'Azienda con organico superiore ai 100 lavoratori è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 16 dell'organico in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento dell'eventuale residuo per difetto fino allo 0,49 e per eccesso dallo 0,50.

L'Azienda con organico inferiore ai 100 lavoratori è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 25 dell'organico in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento dell'eventuale residuo per difetto fino allo 0,49 e per eccesso dallo 0,50.

Presso ciascuna Azienda le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non possono essere superiori al 20% del personale in servizio a tempo pieno, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione.

Per le assunzioni dall'esterno con contratti di lavoro a tempo parziale, è esclusa ogni misura di contingentamento;

b) destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi, impiegati 2^a e 3^a area professionale, ausiliari) che prestano servizio a tempo indeterminato presso ogni singola Azienda destinataria del presente CIR;

c) presso ogni Azienda verrà compilata una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei lavoratori che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale.

La graduatoria può essere consultata, a richiesta, dai diretti interessati.

d) la graduatoria viene stilata in base a punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- per assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a genitori o a parenti entro il 2° grado portatori di handicap grave;
- per assistenza al coniuge o al convivente o a figli, genitori o parenti entro il 2° grado gravemente ammalati;
- per necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni ;
- motivi di studio per corsi di cui all'art.10 della Legge 20.5.1970 n.300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL);
- motivi personali;

e) a richiesta delle RSA si terrà un incontro con l'Azienda, per consultare la graduatoria comprendente tutte le richieste finali pervenute e ricercare soluzioni condivise in presenza di richieste superiori ai limiti previsti.

Le domande dovranno essere accolte entro i limiti previsti e secondo l'ordine della graduatoria.

Salve esigenze d'urgenza che meritino immediato accoglimento, le richieste vanno esaminate semestralmente:

in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre;

in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno.

L'organico di riferimento previsto al punto A, è quello relativo al 31/12 dell'anno precedente.

Le richieste precedentemente non soddisfatte vanno riesaminate insieme a quelle dell'ultimo semestre, se intanto non decadute od altrimenti superate.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time sarà accordato dalla Bcc su domanda (corredata da specifica e probante documentazione) del lavoratore che:

- presenti grave handicap ai sensi della legge 104/92;
- sia colpito da malattia oncologica o patologia prevista dall'art. 4 comma 2 della Legge 53/2000.

I contratti a part-time riconosciuti per le motivazioni del comma precedente non saranno computati nel numero dei part-time concessi, regolati dal presente articolo, e ai fini della determinazione della graduatoria.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato per la durata massima di due anni, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

In caso di trasformazione del part time a tempo indeterminato questo non viene più conteggiato tra i part time in essere.

Nel caso in cui un part time venga concesso per almeno due anni, in forza del primo e secondo punto della graduatoria, questo non deve essere conteggiato tra i part time in essere.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si fa rinvio al contenuto dell'allegato E del CCNL.

DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA

La graduatoria viene stilata in base ai punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- per assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave..... punti 15
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a genitori o a parenti entro il 2° grado portatori di handicap grave punti 12
- per assistenza al coniuge o al convivente o a figli, genitori o parenti entro il 2° grado gravemente ammalati.....punti 10
- per necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni secondo l'ordine di punteggio:
 - figli da 0 a 3 anni.....punti 8
 - figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni.....punti 6
 - figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni.....punti 5
 - figli da 10 anni e 1 giorni a 14 anni.....punti 2

Per il personale con più figli la determinazione del punteggio avverrà come segue:

attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età, in misura intera;

attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a 1/2 per il secondo figlio, ad 1/3 per il terzo figlio, ad 1/4 per il quarto e così via.

La mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra.

A parità di punteggio prevarrà:

chi ha il figlio di età inferiore.

A parità di motivazione e requisiti prevarrà, nell'ordine, l'anzianità di servizio e l'età anagrafica del dipendente.

- motivi di studio per corsi di cui all'art.10 della Legge 20.5.1970 n. 300 punti 3

(in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL)

- motivi personali punti 1

Il criterio di attribuzione dei vari punteggi è a titolo sperimentale e potrà, annualmente, essere rivisto su richiesta di una delle due Parti.

ART.21 – AMBITO DI APPLICAZIONE E SCADENZA

Il presente contratto regionale di 2° livello composto dagli articoli della prima e seconda parte dei relativi verbali di accordo e dalle tabelle allegate, si applica a tutto il personale (esclusi i dirigenti) delle Banche di Credito Cooperativo associate alla Federazione Emilia Romagna ed al personale della stessa, in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente, salvo quanto diversamente disposto in ogni articolo.

Il presente contratto ha scadenza il 31.12.2011.

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna

FABI – FIBA/CISL - FISAC-CGIL – UGL - UILCA

Per la Federazione Bcc Emilia Romagna:

Presidente:	Massa Graziano	_____
Componenti:	Galassi Gabriele	_____
	Scardovi Francesco	_____
	Dell'Amore Romeo	_____

Per le Organizzazioni Sindacali Regionali:

FABI	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
FIBA-CISL	_____	_____
	_____	_____
FISAC-CGIL	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
UIL C.A.	_____	_____
UGL	_____	_____



REGOLAMENTO CONCESSIONE DEI MUTUI
MUTUI "PRIMA CASA" AI LAVORATORI DELLE BCC e della Federazione BCC
dell'Emilia Romagna

~~I mutui in oggetto potranno essere concessi ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e di apprendistato, in organico da almeno un anno, al momento della richiesta, previa deliberazione del Consiglio di amministrazione o del Comitato esecutivo della Banca. I mutui in oggetto saranno concessi in presenza dei necessari requisiti connessi al merito creditizio, nonché delle condizioni previste dal presente regolamento ed in conformità delle norme di legge e di statuto che regolano questo tipo di operazione. La BCC erogante si riserva la facoltà di accertare la veridicità di quanto dichiarato dal richiedente. Risultanze difformi comporteranno decadenza della concessione e la risoluzione della stessa.~~

~~Articolo 1—Beneficiari~~

~~A) Sono concessi mutui ai lavoratori della Banca di Credito Cooperativo e della Federazione BCC ER purché non proprietari od assegnatari—compresi i familiari conviventi—di beni immobili ad uso civile abitazione o anche solo di una quota di essi:~~

~~—nel comune o nei comuni limitrofi in cui è sito l'immobile oggetto del finanziamento; —nel comune sede di lavoro o nei comuni limitrofi.~~

~~B) Possono ottenere la concessione dei mutui di specie anche i lavoratori proprietari od assegnatari—compresi i familiari conviventi—di beni immobili ad uso di civile abitazione, purché l'immobile sia posto in vendita entro dodici mesi dalla data di erogazione del mutuo.~~

~~C) I mutui possono essere concessi anche più volte nel corso del rapporto di lavoro fino a concorrenza dei massimali previsti dal successivo art. 3.~~

~~I lavoratori possono ottenere mutui anche per appartamenti ottenuti in assegnazione da cooperative edilizie che non abbiano beneficiato di finanziamenti a tasso agevolato.~~

~~La cointestazione dei mutui prima casa a favore di un soggetto diverso dal lavoratore dipendente, è annunissibile per il solo coniuge o convivente del lavoratore, ancorchè fiscalmente non a carico compreso nel nucleo familiare del lavoratore medesimo. Lo scioglimento del predetto nucleo familiare nel corso del mutuo, non comporta la perdita delle agevolazioni in parola.~~

~~Articolo 2—Tipo di alloggio~~

~~Possono essere finanziati, ai sensi del presente regolamento, soltanto alloggi non di lusso, considerando come tali quelli non censiti in catasto in categoria A1, ai sensi delle vigenti disposizioni e norme edilizie, da destinarsi esclusivamente ad abitazione residenziale propria del lavoratore ed eventuali famigliari o conviventi,~~

~~Nell'ipotesi di costruzione di alloggio, il mutuo potrà essere erogato ad avvenuta ultimazione o per stati di avanzamento.~~

~~Articolo 3—Condizioni~~

~~I mutui verranno concessi alle seguenti condizioni:~~

a) Importo massimo concedibile:

~~sub 1) Euro 250.000 in caso di acquisto o costruzione di immobile e comunque non oltre il 75% del valore totale cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia della BCC per gli immobili che~~

~~presentano le caratteristiche edilizie di cui al DLgs. 1/9/93 n. 385 nuovo Testo Unico e le relative norme emanate tempo per tempo sul credito fondiario;~~

~~sub 2) Euro 150.000 e comunque non oltre il 75% del valore totale cauzionale dell'immobile determinato come sopra in caso di ristrutturazione o di acquisto di quote di coeredi;~~

b) ~~— Durata:~~

~~massimo anni 30 per i mutui a tasso variabile.~~

~~massimo anni 15 per le operazioni a tasso fisso di cui al punto e 2) del presente articolo;~~

~~L'età massima a scadenza per il richiedente del mutuo è fissata in 70 anni.~~

~~Le parti, in merito alla durata massima dei mutui oggetto del presente regolamento convengono che il limite massimo (di importo e di durata) debba essere normalmente concesso, salvo situazioni oggettive riferibili al singolo richiedente o derivanti da sua richiesta.~~

~~Le parti convengono che in caso di cointestazione dell'immobile a due dipendenti della stessa Azienda, il valore del mutuo complessivamente erogato non potrà comunque superare i limiti sopra indicati alle lettere a) e b) del presente articolo.~~

e) ~~— Ammortamento:~~

~~Incasso rata: nessuna.~~

~~Perizia obbligatoria onere a carico del lavoratore nella misura massima del 50%. —~~

~~Estinzione anticipata: non è prevista alcuna penale.~~

Articolo 4 - Documentazione

In aggiunta alla documentazione normalmente richiesta per analoghe operazioni, i lavoratori richiedenti i finanziamenti in argomento debbono produrre:

- a) Stato di famiglia, certificato di residenza.
- b) Certificato di conformità o di abitabilità rilasciato dall'Autorità comunale.
- c) Dichiarazione del richiedente e dei componenti del nucleo familiare a carico di non essere intestatari di beni immobili ad uso civile abitazione o quote di essi
- d) Dichiarazione che l'appartamento è abitato dal lavoratore (in caso di ristrutturazione), nonché copia della concessione comunale che autorizza il lavoro (se prevista).

I richiedenti il mutuo per il saldo delle spese di costruzione dell'alloggio devono anche produrre:

- e) copia del rogito di acquisto dell'area edificabile;
- f) copia della concessione ad edificare rilasciata dall 'autorità comunale.

Articolo 5 - Obbligo di residenza

Il mutuatario, deve risiedere effettivamente ed in via continuativa nell'immobile. talché L'alienazione, la locazione, il comodato, anche "di fatto" , dell'alloggio effettuato durante l'ammortamento del mutuo, comporta l'immediata risoluzione del contratto.

La cessazione della coabitazione, ovvero della vivenza a carico del mutuatario/lavoratore, da parte dei famigliari, non comporta la decadenza delle presenti agevolazioni.

Il licenziamento del lavoratore per giusta causa o giustificato motivo nonché le dimissioni volontarie dall'impiego, comporteranno la decadenza delle condizioni agevolate previste dal presente regolamento.

La BCC avrà comunque la facoltà di consentire per gli immobili alienati, locati o comodati la prosecuzione del mutuo alle condizioni di tasso in vigore per i mutui ipotecari ordinari con decorrenza dal giorno di trasferimento, della locazione o del comodato.

Articolo 6 - Garanzie assicurative

Gli immobili costituiti a garanzia devono essere assicurati a cura del mutuatario con vincolo a favore della BCC, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti a riguardo,

Il mutuatario potrà farsi carico di stipulare una polizza assicurativa che in caso di suo decesso estingua il debito residuo. Nel caso in cui il mutuatario stipuli la predetta polizza, l'azienda si accollerà il 20% del premio della stessa.

Articolo 7 – Tempo massimo di stipula del mutuo

Pagamento di norma in rate mensili costanti posticipate, comprensive di capitale ed interessi da trattenere sullo stipendio o conto corrente previa autorizzazione irrevocabile del lavoratore,

d) Garanzia:

Ipoteca di 1^o 0 2^o grado a favore della BCC sull'immobile oggetto del finanziamento per l'importo dello stesso maggiorato del 20%.

e) Tasso di interesse:

1) Tasso Variabile

Il parametro di riferimento resta il tasso della Banca Centrale Europea (BCE), che opera all'interno del tasso minimo iniziale e il tasso massimo invalicabile nel corso del mutuo:

-Tasso minimo:

All'interno delle seguenti forbici, le singole banche potranno applicare il tasso uguale per tutti i nuovi mutui dei dipendenti della banca che ritengono più opportuno secondo le loro politiche di credito:

Mutui fino a 20 anni: da 0,90 % a 1,20%

Mutui fino a 25 anni: da 1% a 1,20%

Mutui fino a 30 anni: 1,50%

-Tasso massimo: 3,80%

Raggiungendo il tasso BCE la soglia minima, il tasso applicato al mutuatario, dovrà essere aumentato di uno spread pari al 10%, fino al raggiungimento del tasso massimo.

Per i dipendenti della Federazione si applicheranno le condizioni previste da ciascuna banca per i propri dipendenti.

2) Tasso fisso

E' pari all'IRS di periodo maggiorato di 1,50 punti.

Le parti convengono che è facoltà del mutuatario di richiedere all'azienda la possibilità di modificare la modalità di determinazione del tasso d'interesse, passando dal tasso variabile al tasso fisso o viceversa, con semplice scambio di lettera, previo riconoscimento delle spese eventualmente previste.

f) Spese:

~~—di istruttoria e di perizia: nessuna~~

~~Il contratto di mutuo, per qualsiasi scopo richiesto, dovrà essere stipulato a pena di decadenza — entro 24 mesi dalla delibera di ammissione all'istruttoria.~~

Articolo 8 Prefinanziamento

~~I prefinanziamenti per l'acquisto della prima casa sono regolati come segue:~~

- ~~a) Requisiti: gli stessi previsti dal presente accordo~~
- ~~b) Durata: massimo mesi 24 (ventiquattro) dalla data del primo acconto.~~
- ~~c) Forma tecnica: apertura di credito in conto corrente speciale "indisponibile" intestato al lavoratore.~~

~~Le somme erogate attraverso il prefinanziamento non dovranno superare il 75% dell'importo già versato alla cooperativa~~

Articolo 9 — Ambito di applicazione.

~~Il predetto regolamento si applica ai contratti di mutuo "prima casa" dei dipendenti che non siano stati ancora deliberati alla data della sottoscrizione del presente. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore attualmente praticate dalle BCC sui mutui di specie.~~

~~Si auspica che le Banche non rifiutino la rinegoziazione dei mutui in essere alle migliori condizioni.~~

Articolo 10 — Controversie

~~In caso di controversie circa l'interpretazione del presente regolamento si farà ricorso alla Commissione Sindacale Regionale.~~

Articolo 11 — Validità del regolamento

~~Il presente regolamento avrà validità 12 mesi dalla data di sottoscrizione e sarà tacitamente rinnovabile alla scadenza dello stesso qualora non pervenga disdetta da notificare per raccomandata almeno un mese prima della scadenza.~~

~~Su richiesta di una delle parti un esame del presente regolamento potrà avvenire trascorsi sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.~~

~~Norma transitoria~~

~~Dove sussistono accordi integrativi aziendali le parti si impegnano od invitare le reciproche rappresentanze aziendali ad adeguarsi al presente regolamento alla scadenza degli integrativi.~~

■ Bologna li 11 novembre 2016



**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO INTERREGIONALE PER I
QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE
DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
CASSE RURALI ED ARTIGIANE
ADERENTI ALLA FEDERAZIONE DELLE
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DEL LAZIO, UMBRIA, SARDEGNA**

Il giorno 27 Novembre 2009, in Roma presso la Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna si sono riunite le seguenti parti:

La **Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio , Umbria, Sardegna** (in seguito indicata anche come Federazione o FederLUS), rappresentata dal Dott. Mario Guerrini, con il Direttore Generale Dott. Paolo Giuseppe Grignaschi e con l'assistenza dell'Avv. Felice Testa

e

La **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)** rappresentata dai Sigg.ri Violini Alessandro; Di Nucci Corrado; Ribezzi Luigi; Ridolfi Lorenzo; Salciccia Patrizia; Olivieri Alfonso; Mattei Curzio.

La **Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi (FIBA-CISL)** rappresentata dai Sigg.ri Marchiori Paolo; Palombo Angelo; Milita David; Rocchi Imolo; Rosati Marco; Ruggeri Riccardo.

La **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)** rappresentata dai Sigg.ri Silvestri Giovanni; Bergamini Enrico; Alviano Glaviano Paola; Manzione Michele; Petrolini Fabrizio; Fantini Francesco;

La **Uil Credito e Assicurazioni (UILCA)** rappresentata dai Sigg.ri Crielesi Paolo; Galizia Ignazio; Santarelli Fabio.

Il **Sindacato Nazionale dipendenti delle Casse Rurali ed Artigiane/Banche di Credito Cooperativo - (SINCRA-UGL Credito)** rappresentato dai Sigg.ri Pernisco Gianluca; Fornari Antonio; Bracciotti Stefano; Penna Gaetano.

Visto quanto disposto dagli art. 8 e 29 del CCNL 21.12.2007 per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo, le Parti convengono di sottoscrivere il nuovo Contratto Integrativo Interregionale, secondo le disposizioni di seguito riportate.

ART. 1 — PREMIO DI RISULTATO

In applicazione dell'art. 48 del c.c.n.l. 21.12.2007 nonché dell'accordo nazionale del 23.11.2006 in merito al Premio di Risultato, ai fini della determinazione del Premio stesso per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 da calcolare sui dati dei bilanci 2008, 2009, 2010 e 2011 si conviene quanto segue:

- a) l'indicatore composto su cui calcolare l'andamento aziendale annuale è costituito dagli indici base di seguito riportati con relativi pesi percentuali:

—montante su numero dipendenti	20%
—risultato lordo di gestione su numero dipendenti	12,5%
—sofferenze su impieghi	20%
—margine di interesse su patrimonio	12,5%
—patrimonio su numero dipendenti	5%
—mezzi propri su raccolta	5%
—costi operativi su margine di intermediazione	12,5%
—r.o.e.	12,5%

Il contributo del singolo indice base (pari alla variazione dell'indice per il proprio peso in percentuale) è contenuto all'interno di un intervallo di valori i cui limiti superiore ed inferiore sono pari al valore assoluto, positivo o negativo, del peso stesso (ad esempio, per il primo degli indici base sopra indicati l'intervallo è dato da ± 20)

Per le BCC classificate in fascia 4, i limiti superiore e inferiore dell'intervallo sono rappresentati dal 75% del valore assoluto del peso (nell'esempio di cui al precedente comma limiti sono uguali a $\pm 75\%$ di 20).

~~Viene allegata al presente contratto, sub all. n. 2, specifica legenda di chiarimento sulla determinazione di voci di bilancio utilizzate per la costruzione dell'indicatore composto di cui al presente punto a)~~

- b) gli ambiti di equivalenza vengono così definiti:

—fascia 1	da decremento del 5% a incremento del 20%
—fascia 2	da decremento del 10% a incremento del 10%
—fascia 3	limite pari all'incremento del 5%
—fascia 4	limite pari all'incremento del 10%

Per le BCC classificate in fascia 1 e 2, il cui indicatore complessivo registri un decremento maggiore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza come sopra definito, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta: di un valore pari a 0,9 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 30 punti al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza;

- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

Per le BCC classificate in fascia 3, ove l'indicatore complessivo registri un decremento maggiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per detta fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 0,9 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 25 punti al di sotto del livello di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

~~Per le BCC classificate in fascia 4, ove l'indicatore complessivo registri un decremento maggiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per detta fascia viene ridotta:~~

- ~~- di un valore pari a 0,9 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 20 punti al di sotto del livello di equivalenza;~~
- ~~- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.~~

~~c) l'inquadramento su cui applicare la scala parametrica prevista nel c.e.n.l. è quello in essere al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione;~~

~~d) per le BCC che siano state oggetto di fusione, il calcolo dell'indicatore composto di cui al punto a) che precede sarà effettuato sommando i dati dei bilanci delle singole BCC che abbiano partecipato alla fusione stessa. Nel caso in cui la sommatoria di cui sopra non fosse possibile per mancanza, in tutto o in parte, dei dati di bilancio (ad esempio, per le BCC in gestione commissariale) il computo del Premio di Risultato avverrà, fatti salvi i casi di cui all'art. 7, comma 1, dell'Accordo nazionale 23.11.2006 ed a condizione che la BCC partner nella fusione corrisponda a sua volta il premio, secondo la metodologia che segue:~~

- ~~- in caso di BCC in Fascia 1, l'importo da erogare sarà pari alla media dei premi erogati dalle BCC aderenti alla Federazione, con il limite del premio erogato dalla BCC partner;~~
- ~~- in caso di BCC in Fascia 2, l'importo da erogare sarà pari al 70% della media dei premi erogati dalle BCC aderenti alla Federazione, con il limite del premio erogato dalla BCC partner;~~
- ~~- in caso di BCC in Fascia 3, l'importo da erogare sarà pari al 40% della media dei premi erogati dalle BCC aderenti alla Federazione, con il limite del premio erogato dalla BCC partner;~~
- ~~- in caso di BCC in Fascia 4, l'importo da erogare sarà pari al 10% della media dei premi erogati dalle BCC aderenti alla Federazione, con il limite del premio erogato dalla BCC partner.~~

~~Analoga metodologia sarà adottata per le BCC neo costituite, carenti di dati che consentono la valutazione dell'andamento dell'indicatore complesso.~~

~~e) ai dipendenti della FederLUS sarà pagato un Premio di Risultato pari alla media dei premi corrisposti dalle BCC aderenti.~~

~~In attuazione del disposto di cui all'art. 5, comma 1, dell'Allegato F al c.e.n.l. 21.12.2007, e per le erogazioni a titolo di Premio di Risultato degli anni 2009, 2010 e 2011, le BCC rientranti, antecedentemente alla stipula del presente Contratto, nei requisiti di cui al medesimo art. 5, comma 1, citato, svolgeranno dette erogazioni con i criteri che seguono:~~

- ~~- anno 2009: il Premio di Risultato sarà calcolato sui dati di bilancio del 2008 e sarà pari all'80% della percentuale minore applicata alla fascia di appartenenza moltiplicato il RLG registrato nell'anno di misurazione~~
- ~~- anno 2010: il Premio di Risultato sarà calcolato sui dati di bilancio del 2008 e sarà pari all'85% della percentuale minore applicata alla fascia di appartenenza moltiplicato il RLG registrato nell'anno di misurazione~~
- ~~- anno 2011: il Premio di Risultato sarà calcolato sui dati di bilancio del 2008 e sarà pari al 90% della percentuale minore applicata alla fascia di appartenenza moltiplicato il RLG registrato nell'anno di misurazione~~

~~Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento alla relativa normativa nazionale.~~

NORMA TRANSITORIA

~~Transitoriamente l'erogazione del premio relativo all'anno 2009 avverrà nel mese di Dicembre, secondo il computo riportato nella tabella allegata al presente contratto.~~

NOTA A VERBALE

~~Le parti si danno atto che, su specifica istanza delle OO.SS., si potrà procedere ad un incontro finalizzato ad esaminare le motivazioni tecniche non hanno permesso l'erogazione di quote di salario variabile con riferimento ai dati di bilancio 2008 con le Aziende che, in applicazione delle disposizioni del presente contratto integrativo, non erogano il premio di risultato.~~

ART. 2 – PART-TIME

La Federazione e le Banche di Credito Cooperativo sono tenute, entro 15 giorni dalla richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente CIR a verificare in apposito incontro eventuali richieste di prestazioni di lavoro ad orario ridotto avanzate dai dipendenti e non accolte dalle rispettive Banche di Credito Cooperativo.

Ferma restando la previsione di cui all'art. 2, comma 1, allegato E al c.c.n.l. 21.12.2007, per l'accoglimento delle richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale si terrà conto della seguente regolamentazione i cui destinatari sono i lavoratori (quadri direttivi appartenenti alle aree professionali) che prestano servizio a tempo indeterminato presso ogni singola Azienda destinataria del presente contratto.

In caso di richieste di trasformazione da tempo pieno a part-time eccedenti i limiti di accoglimento obbligatori, presso ogni Azienda verrà compilata una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei lavoratori che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale.

Le richieste dovranno essere presentate entro il 15 gennaio ed il 15 luglio di ogni anno; di conseguenza l'aggiornamento dell'apposita graduatoria dovrà essere fatta entro il mese di gennaio e luglio.

La graduatoria può essere consultata, a richiesta, dalle RSA o dai diretti interessati.

La graduatoria viene stilata in base a punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- per assistenza a figli o affidati portatori di handicap
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori, nonché a familiari conviventi e risultanti dallo stato anagrafico, gravemente ammalati
- per necessità di accudire a figli di età inferiore a 16 anni
- motivi di studio per corsi di cui all'art. 10 della Legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art. 68 c.c.n.l.)
- motivi personali

Le domande dovranno essere accolte entro i limiti previsti dal vigente c.c.n.l. e secondo l'ordine della graduatoria.

Nei casi di richieste motivate da eccezionalità od urgenza, l'Azienda potrà accogliere la domanda del lavoratore, purché nei limiti della percentuale contrattualmente definita anche al di fuori dei mesi previsti e della graduatoria.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato per la durata massima di due anni, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

In caso di trasformazione del part-time a tempo indeterminato questo non viene più conteggiato tra i part-time in essere. Sono altresì esclusi dal computo dei contratti parttime in essere ai fini della verifica del limite di trasformazione di cui al vigente c.c.n.l. quei contratti part-time di dipendenti affetti da patologie oncologiche, ovvero beneficiari dei permessi ex l. 104/1992 perché portatori di handicap grave o perché assistono familiari che versino in tali condizione fisica, e che siano stati concessi agli stessi per tali causali.

DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA

La graduatoria di cui sopra viene stilata in base ai punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

③	per assistenza a figli o affidati portatori di handicap	punti 15
③	per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori, nonché a familiari conviventi e risultanti dallo stato anagrafico, gravemente ammalati	punti 11
③	per necessità di accudire a figli di età inferiore a 16 anni secondo l'ordine di punteggio:	
	figli da 0 a 3 anni	punti 10
	figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni	punti 6
	figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni	punti 5
	figli da 10 anni e 1 giorno a 16 anni	punti 2

per il personale con più figli per la determinazione del punteggio avverrà come segue: attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età, in misura intera; attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a $\frac{1}{2}$ per il secondo figlio; ad $\frac{1}{3}$ per il terzo figlio, ad $\frac{1}{4}$ per il quarto figlio e così via.

La mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra.

A parità di punteggio prevarrà chi ha il figlio di età inferiore.

A parità di motivazione e requisiti prevarrà, nell'ordine, l'anzianità di servizio, l'età anagrafica del dipendente e la data di presentazione della domanda.

③	Motivi di studio per corsi di cui all'art. 10 della Legge 20.5.1970 n. 300	punti 3	(in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art. 68 c.c.n.l.)
③	Motivi personali	punti 1	

Il criterio di attribuzione dei vari punteggi è a titolo sperimentale e potrà, annualmente, essere rivisto su richiesta di una delle Parti.

Nei casi di assunzioni a tempo pieno, le Banche di Credito Cooperativo terranno in opportuna considerazione le richieste di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno. A tal fine, i dipendenti interessati formuleranno la loro richiesta per iscritto e tale richiesta sarà conservata nel fascicolo personale.

ART. 3 – FORMAZIONE

Premessa

La formazione assume importanza e valore primari nelle strategie aziendali del movimento di Credito Cooperativo e nelle relative normazioni contrattuali, ed è altresì diritto primario del lavoratore.

La formazione:

- È elemento necessario per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali e per la tutela dell'occupazione;

- Ha un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario, in particolare nella specificità del Credito Cooperativo;
- È elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali.
- È elemento qualificante diretto allo sviluppo professionale delle risorse umane.

Alla Federazione è riconosciuto ruolo primario, di coordinamento e di indirizzo nella progettazione e programmazione della formazione per il personale dipendente dalle sue Associate; tale ruolo è esplicitato anche erogando direttamente, tramite propri formatori, la formazione prevista per conto delle stesse Associate.

Ciò premesso, le Aziende, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 63 del c.c.n.l. 21.12.2007, operano come segue:

ciascuna Azienda, a partire dall'anno 2011, potrà sostituire i precedenti piani formativi con uno specifico Piano di Sviluppo delle Competenze finalizzato a realizzare interventi formativi secondo le seguenti caratteristiche:

- 1) rilevazione dei fabbisogni formativi mirata per aree di attività svolte dall'Azienda
- 2) programmazione nel tempo
- 3) rilievo strategico aziendale
- 4) tutti i lavoratori addetti alle diverse aree di attività contemplate dal Piano siano destinatari degli interventi
- 5) individuazione specifica di contenuti utili alle esigenze strategiche dell'Azienda ed al conseguente sviluppo delle competenze delle sue risorse
- 6) certificazione della formazione svolta (consultabile dal lavoratore interessato tramite intranet aziendale e/o di Federazione ove tecnicamente ed organizzativamente possibile)

Nei Piani di Sviluppo delle Competenze sarà data rappresentazione di:

- formazione pregressa;
- metodologie di rilevazione dei fabbisogni;
- percorsi di sviluppo delle competenze con una logica strategica pluriennale, di norma connessa alla durata dei piani strategici aziendali, con un dettaglio sugli obiettivi di breve periodo (anno solare).

Sempre in attuazione delle previsioni di cui all'art. 63 del c.c.n.l. 21.12.2007, è istituita, a partire dall'anno 2011, una formazione specifica per i neo assunti: per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e per i primi due anni dall'assunzione, in sostituzione parziale o totale della formazione di cui ai Piani di Sviluppo delle Competenze, è previsto un percorso formativo di inserimento identitario nella realtà associativa del Credito Cooperativo anche con specifico riguardo a quella del territorio di FederLUS; il percorso, che avrà la durata di 2 anni, prevederà un totale di almeno 8 giornate formative per ogni anno il cui obiettivo è quello di accompagnare le giovani risorse all'interno della nuova organizzazione e renderle consapevolmente partecipi delle specificità della cooperazione di credito. Il percorso avrà comunque attenzione anche alla formazione tecnica di base, nonché a quella divenuta necessaria all'attività creditizia e finanziaria in forza di disposizioni di legge e/o delle Autorità di vigilanza bancaria e/o assicurativa.

La partecipazione dei lavoratori neo assunti al percorso formativo descritto al precedente comma è finalizzata all'ottenimento dell'attestato di "*Giovane Cooperatore di Credito*" rilasciato dall'Azienda.

Per il personale che viene adibito per la prima volta alle mansioni di cassiere viene previsto un periodo di affiancamento, addestramento e formazione di due settimane, riguardante anche le norme antiriciclaggio. Coloro che verranno richiamati ad effettuare il servizio di cassa e avevano già effettuato il periodo di

addestramento e formazione sopra previsto, svolgeranno almeno due giorni di aggiornamento tramite affiancamento.

La Federazione si farà parte attiva per indirizzare la partecipazione delle BCC all'analisi delle necessità formative ed alla realizzazione dei Piani di Sviluppo delle Competenze, nonché alla realizzazione dei percorsi formativi per i neo assunti, secondo le caratteristiche di cui ai precedenti commi. Le BCC potranno avvalersi del supporto della Federazione e degli strumenti da questa predisposti assolvendo con ciò l'obbligo di analisi e realizzazione dei Piani e dei percorsi di cui ai precedenti commi.

A partire dall'anno 2011, entro il mese di Febbraio, i Piani ed i percorsi formativi di cui ai precedenti commi saranno illustrati alle OO.SS. firmatarie del presente contratto che potranno formulare loro osservazioni al fine di pervenire a soluzioni condivise, attraverso specifico incontro eventualmente richiesto cui potranno partecipare le R.S.A. costituite in Azienda ai sensi dell'art. 19 l. 300/1970.

I Piani ed i percorsi formativi di cui sopra saranno illustrati dalle Aziende, anche per il tramite della Federazione, ai lavoratori e alle R.S.A. costituite ai sensi dell'art. 19 della l. 300/1970. A seguito di ciò, ciascun dipendente potrà formulare per iscritto le proprie aspettative anche al fine di valutare eventuali integrazioni del piano formativo predisposto. Tale richiesta sarà in ogni caso conservata nel fascicolo personale del dipendente, che deve contenere la certificazione dei corsi effettuati, certificazione che potrà essere svolta a cura della Federazione ove la formazione venga realizzata per il tramite della Federazione stessa. L'anzidetto fascicolo sarà a disposizione del lavoratore qualora ne faccia richiesta.

Le illustrazioni ed eventuali consultazioni di cui ai precedenti due commi devono essere rese, successivamente al mese di Febbraio 2011, ad ogni rinnovo dei Piani e dei percorsi formativi di cui al presente articolo ovvero ad ogni loro rilevante modificazione sostanziale.

Durante lo svolgimento dei corsi tenuti presso la Federazione ovvero presso le BCC associate sarà previsto l'intervento (per due ore complessive), delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto.

Annualmente la Federazione informerà le OO.SS. firmatarie del presente Contratto circa lo stato di avanzamento della realizzazione dei Piani e dei percorsi di cui al presente articolo con particolare riferimento alla quantità di formazione svolta ed ai contenuti della stessa.

CHIARIMENTO A VERBALE

La formazione svolta ai sensi del presente articolo concorre all'assolvimento degli obblighi formativi di cui all'art. 63 del c.c.n.l. 21.12.2007.

Salvi gli oneri di illustrazione ai lavoratori, da assolversi almeno tramite comunicazione scritta di servizio, tutte le procedure di informazione e consultazione sindacale di cui al presente articolo, che necessitino di apposito incontro, possono essere svolte unitariamente, per il tramite della Federazione, da più Aziende insieme e contemporaneamente.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Per l'anno 2010 restano in vigore le previsioni di cui all'art. 3 del Contratto Integrativo Interregionale del 29.12.2007.

ART. 4 – PROFILI PROFESSIONALI ED INQUADRAMENTI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.

A tal fine lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, nonché attraverso un'esperienza professionale concreta di lavoro.

Ferme restando le declaratorie di inquadramento ed i profili professionali di cui agli artt. 95, 96, 106, 107, 108, 109 e 110 del medesimo c.c.n.l. e di cui all'Accordo collettivo nazionale del 29.7.2009, sono definiti di seguito ulteriori profili professionali per le Categorie contrattuali dei Quadri direttivi e delle Aree Professionali:

Quadri Direttivi:

- Responsabile della Funzione Marketing e Comunicazione che, rispondendone, sovrintenda e curi la proposizione dei prodotti, delle campagne di comunicazione, e pubblicità, nonché la gestione di iniziative commerciali e l'immagine esterna dell'Azienda, assicurando anche il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- Responsabile della Funzione Sviluppo e Finanza che, rispondendone, sovrintenda e curi l'attività di assistenza e consulenza finanziaria e di sviluppo alla clientela assicurando anche il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- Responsabile della Funzione o Ufficio Estero-Merci il cui incarico comprenda anche operazioni relative all'apertura di crediti documentari assicurando anche il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- Responsabile della Segreteria Fidi che, rispondendone, sovrintenda e curi la raccolta e l'istruttoria delle domande di fido e di credito in generale e che al termine della raccolta dei dati istruttori predisponga e formuli pareri scritti circa le domande stesse rispondendo del perfezionamento delle pratiche e delle relative garanzie, curandone altresì la tenuta in apposito libro, il controllo e l'aggiornamento, nonché controlli le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie e che rilevi organicamente le posizioni a rischio utilizzando strumenti avanzati di classificazione della clientela (ad es.: CRC), assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate.
- Responsabile della Funzione Contabilità che rispondendone, sovrintenda e curi il sistema delle scritture e delle risultanze contabili e che predisponga organicamente gli elementi del bilancio preventivo e di quello consuntivo ai fini civili e fiscali controllando l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato provvedendo agli adempimenti fiscali e alle segnalazioni di Vigilanza e assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- Responsabile di sala con almeno sei addetti la cui autonomia comporti anche poteri di scopertura e di negoziazione per cassa degli assegni.
- Responsabile della Funzione o Ufficio Titoli che, rispondendone, sovrintenda e curi analisi compiute e correlate degli aggregati finanziari aziendali e del mercato mobiliare.
- Responsabile della Tesoreria Enti che, rispondendone, in particolare effettui l'esame di merito sulle partite sospese relative ai servizi gestiti, in specie modo per quanto attiene la legittimità e la pertinenza delle somme reclamate dagli Enti, curando le iniziative più idonee per la sistemazione delle stesse.
- Responsabile della Funzione Risk Control e delle attività di Compliance, laddove le attività di detta funzione siano esternalizzate solo parzialmente, che, rispondendone, sovrintenda e curi l'organizzazione e il funzionamento della struttura di misurazione e controllo integrato del complesso dei rischi aziendali e delle singole fattispecie di rischio sovrintendendo e rispondendo,

altresi, della corretta applicazione, da parte delle strutture funzionali dell'Azienda, delle normative cui la stessa è tenuta per la specifica attività d'impresa svolta (ad es.: normative sulla trasparenza bancaria, antiriciclaggio, antiusura, disposizioni CoNSoB);

- Responsabile della Funzione Organizzazione che, rispondendone, sovrintende e curi organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'Azienda, in termini attuali e di sviluppo strategico assicurando altresì l'impiego e la formazione del personale nonché il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
- Responsabile della Funzione Legale e Contenzioso che, rispondendone, sovrintende e curi le attività di consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali e gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali in via diretta per la fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni per la fase giudiziaria assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;

Con riferimento all'inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi, 1° livello retributivo, del personale riconducibile ai profili professionali di cui ai commi che precedono, si precisa che l'autonomia decisionale di cui all'art. 96 del c.c.n.l. 27.9.2005 ricorre laddove detto personale operi in via continuativa ed autonoma nell'ambito delle sole direttive generali impartite dal personale funzionalmente e gerarchicamente sovraordinato e/o nell'ambito delle specifiche deleghe conferite dal Consiglio d'Amministrazione.

3ª Area Professionale:

2° Livello Retributivo:

- Addetto alla gestione patrimoniale interna che svolga in via continuativa e prevalente le attività di analisi e controllo degli strumenti finanziari connessi allo sviluppo del patrimonio dell'Azienda.
- Addetto Fidi che, in via continuativa e prevalente, provvede a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela ed alla stesura del relativo commento nel rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate, utilizzando strumenti avanzati di classificazione della clientela (ad es.: CRC);
- Addetto alla Funzione contabilità che curi la predisposizione organica degli elementi del bilancio preventivo e di quello consuntivo ai fini civili e fiscali controllando l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato provvedendo agli adempimenti fiscali e alle segnalazioni di Vigilanza e assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- Addetto alla tesoreria enti che curi l'istruttoria e gli adempimenti finalizzati a consentire l'esame di merito sulle partite sospese relative ai servizi gestiti, in specie modo per quanto attiene la legittimità e la pertinenza delle somme reclamate dagli Enti
- Addetto alla Funzione Risk Control e Compliance che, in via continuativa e prevalente, nell'ambito del sistema dei controlli interni, verifica il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e controlla la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischiorendimento assegnati.

3° Livello Retributivo:

- Responsabile dell'Ufficio Soci che, rispondendone, curi la promozione delle iniziative e delle relative attività dell'Azienda, con esclusione di quelle connesse alla gestione delle condizioni credito e finanziarie, destinate alla compagine sociale anche predisponendo strumenti e attività organiche volte allo sviluppo della medesima compagine e che curi la tenuta e l'aggiornamento del Libro Soci.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

In via transitoria le parti convengono di rinviare a successivi specifici momenti di negoziazione, da realizzarsi entro il 31.3.2010, la definizione dei profili professionali nonché dei c.d. "ruoli chiave" di cui ai demandi contenuti rispettivamente al quinto ed al sesto alinea del primo comma dell'art. 29 del c.c.n.l. 21.12.2007.

Ad esito del negoziato di cui al precedente comma della presente disposizione transitoria quanto convenuto integrerà i contenuti del presente Contratto.

ART. 4 bis – SOSTITUZIONI

In caso di assegnazione temporanea a mansioni superiori compete la retribuzione propria dell'inquadramento dovuto corrispondente, secondo quanto previsto dall'art 97, ferma restando al piena fungibilità ivi prevista, e dall'art. 111 del c.c.n.l. 21.12.2007; a tal fine l'unità minima di tempo da considerare per il diritto alle relative differenze retributive è quella giornaliera.

ART. 4 ter – VICE PREPOSTO di FILIALE

Le Aziende, compatibilmente con le esigenze organizzative, ove abbiano nominato il vice preposto di filiale possono attribuire allo stesso specifici incarichi funzionali prevedendo anche una specifica erogazione indennitaria, legata alla funzione attribuita, ed in misura percentuale all'indennità di preposto di cui al c.c.n.l. 21.12.2007

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

In via transitoria le parti convengono di rinviare a successivi specifici momenti di negoziazione, da realizzarsi entro il 31.3.2010, la definizione di una misura della erogazione indennitaria di cui al sopraesposto art. 4 ter.

ART. 5 – TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

A. *Miglioramento delle condizioni di lavoro*

Le parti si danno atto delle innovazioni introdotte dal Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, di cui le stesse condividono lo spirito partecipativo e l'opportunità di diffusione e di sviluppo dei relativi contenuti e convengono altresì l'opportunità ed utilità del più ampio ricorso alla medicina preventiva per garantire la migliore tutela della salute dei lavoratori all'interno degli ambienti di lavoro.

Inoltre, con riferimento all'art. 17 del c.c.n.l. 21.12.2007, le parti convengono che le comunicazioni al personale delle aziende, o alle strutture sindacali ove esistenti, delle innovazioni tecnologiche o delle ristrutturazioni ambientali che l'azienda intende porre in essere e che sono suscettibili di modificare

l'ambiente di lavoro, avvengono in via preventiva al fine di consentire eventuali suggerimenti utili, per la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni di lavoro in argomento, scaturenti anche dai sopralluoghi tecnici effettuati a norma della vigente normativa.

Eventuali casi particolari di condizioni di lavoro ritenute inadeguate o di attività comportanti carichi di lavoro e stress particolarmente elevati saranno esaminati e discussi in specifici incontri con le RSA ove esistenti e con le OO.SS. in sede di Federazione.

B. *Video Terminali*

Per le prestazioni del personale addetto ai video terminali si fa riferimento alle norme specifiche di legge ed in particolare alle previsioni del Testo Unico di cui al primo comma.

In caso di non idoneità a determinate mansioni o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alle mansioni espletate al videoterminale, attestata da apposita dichiarazione medica del lavoratore, oltre che da eventuale accertamento da parte dell'azienda a norma dell'art. 5 della legge n. 300/1970 oppure a norma dell'art. 10 della legge n. 68/1999, l'azienda provvederà all'assegnazione ad altre mansioni equivalenti, ove disponibili, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

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

Qualora, a seguito di visita sanitaria del lavoratore, le strutture sanitarie abilitate prescrivano appositi strumenti per il lavoro ai videotermini e la prescrizione risulti confermata da eventuale accertamento dell'azienda, l'onere per la strumentazione in argomento sarà a carico dell'azienda.

C. *Periodo di comporta*

La Federazione dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi dei dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia.

Le Aziende, su richiesta del lavoratore, si obbligano alla segnalazione allo stesso della futura scadenza del periodo di comporta. Detta segnalazione dovrà comunque intervenire entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta.

D. *Medicina Preventiva*

Le parti concordano sulla rilevanza dei controlli sanitari periodici di medicina preventiva e sull'importanza di individuare idonee soluzioni in materia, nell'ambito delle Istituzioni di Categoria preposte all'assistenza sanitaria integrativa.

A tal fine le parti costituiscono apposita Commissione paritetica, per una propedeutica verifica congiunta presso la Cassa Mutua Nazionale per ricercare soluzioni che, con riferimento ai lavoratori di età superiore ai 40 anni, consentano utili prestazioni diagnostiche (check-up) integrative di quelle già rese dalla Cassa Mutua Nazionale in favore di detti lavoratori, nell'ambito di una sostenibile compatibilità dei costi complessivi. I lavori della Commissione paritetica si concluderanno in tempo utile a rendere effettivo il servizio entro e non oltre il 31.3.2010.

A tal fine le parti individuano convenzionalmente l'importo di € 200,00 quale misura massima del contributo aziendale da destinare al finanziamento delle prestazioni integrative di cui al precedente comma.

ART. 6 – SICUREZZA DEL LAVORO

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure efficaci per combattere l'attività criminale nei confronti di luoghi di lavoro di aziende di credito, al fine di garantire la sicurezza delle persone.

A tal fine le parti convengono che fra le misure e gli strumenti di sicurezza sono da prediligere quelli volti alla prevenzione del c.d. "rischio rapina"

Procedure per la sicurezza dei luoghi di lavoro

Le R.S.A. o in mancanza le OO.SS. locali, in occasioni di eventi criminosi, dovranno essere tempestivamente informate dell'avvenuta rapina.

In occasione di eventi criminosi di particolare rilevanza, le OO.SS. potranno richiedere un apposito incontro - da tenersi in Federazione con la Banca interessata - allo scopo di verificare l'idoneità dei sistemi di sicurezza adottati. Tale incontro dovrà avvenire entro 30 giorni dalla richiesta.

Annualmente la Federazione invierà alle OO.SS. stipulanti i dati statistici consuntivi relativi agli eventi criminosi subiti dalle strutture delle BCC nel corso dell'anno precedente.

Le BCC sono impegnate a consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e le RSA, ove costituite, o, in assenza, il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza volte a variare quelle in atto.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla Commissione Sindacale Interregionale che, comunque per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

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

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

Le BCC sono impegnate a comunicare alla Federazione le misure che, in materia di sicurezza del lavoro, vorranno adottare, seppure in via sperimentale.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI :

Le parti raccomandano che salvo casi eccezionali le BCC si adoperino affinché presso le filiali siano presenti almeno due dipendenti.

Le BCC dovranno prestare particolare attenzione nelle operazioni di apertura e chiusura dell'accesso alla Filiale; a queste operazioni, salvo casi eccezionali, non dovrà, di norma, essere adibito il personale di cassa.

Provvidenze per i lavoratori

In caso di rapina che avvenga all'interno dei locali la BCC terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato per l'intera giornata.

In caso di malattia o di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, le BCC assumeranno l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In ogni caso le BCC terranno a proprio carico l'onere relativo alle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito da evento criminoso.

La BCC 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.

21.12.2007 (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 dello stesso c.c.n.l.).

Su richiesta del lavoratore direttamente colpito dall'evento criminoso, la BCC esaminerà con particolare considerazione, compatibilmente alle esigenze aziendali, l'assegnazione temporanea o definitiva ad altre mansioni.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso vanno compresi nelle previsioni dell'art. 54 del c.c.n.l. del 27.9.2005 di categoria.

I capitali da assicurare per i rischi derivanti da eventi criminosi, accaduti in servizio o per causa dello stesso, restano definiti come segue:

- in caso di morte € 90.000,00 dal 1.1.2009
- in caso di invalidità permanente € 120.000,00 dal 1.1.2009

Copia della polizza verrà inviata per conoscenza alle strutture sindacali stipulanti del presente C.I.R.

Salvi i casi di 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.

Servizio trasporto valori

Le Parti 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 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.

Tali situazioni comunque verranno segnalate dalle BCC alla Federazione la quale provvederà dalle opportune e tempestive informazioni alle OO.SS. firmatarie del presente CIR.

E' comunque da escludere in via di principio l'utilizzo occasionale del personale dipendente delle BCC per il trasporto valori.

Le BCC si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza ed a svolgere, ogni anno, una riunione (durante l'orario di lavoro) per illustrare, a tutto il personale i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Dichiarazione a verbale

Nell'ambito della tutela della sicurezza la Federazione impegna le BCC a rispettare scrupolosamente gli orari degli sportelli.

ART. 7 – INCONTRI PERIODICI

Gli incontri periodici di cui all'art. 17 del c.c.n.l. 21.12.2007, saranno tenuti annualmente con le OO.SS. stipulanti il presente contratto, con particolare riguardo alle seguenti materie:

- appalti di servizi;
- fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro, anche con riferimento alle sostituzioni;
- assunzioni del personale;
- contratti a termine;
- contratti a tempo parziale;
- contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- contratti di apprendistato professionalizzante
- contratti di inserimento/reinserimento professionale;
- 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 organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
- valutazione delle possibilità – in caso di innovazioni tecnologiche e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive – di predisporre sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge;
- determinazioni di cui all'art. 98 comma terzo del c.c.n.l. 21.12.2007

Per favorire l'esame dei problemi connessi all'organico, la Federazione consegnerà alle OO.SS. Regionali entro 30 giorni dalla richiesta, il prospetto riepilogativo della situazione attuale dell'organigramma dei servizi esistenti presso la singola Banca di Credito Cooperativo.

Le BCC in merito alle materie ed ai problemi che dovessero essere sollevati dalle OO.SS. nel corso degli incontri, forniranno risposte, evidenziando tempi e modalità delle decisioni eventualmente assunte.

In occasione di modifiche delle strutture organizzative le BCC forniranno un'informativa alle RSA.

Preliminarmente, le BCC forniranno un documento riguardante l'oggetto dell'incontro.

Le informazioni di cui al presente articolo potranno essere inviate alle OO.SS. stipulanti, in formato elettronico.

NOTA A VERBALE

Sulle materie oggetto di incontro periodico (appalti di servizi, 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 OO.SS. territoriali, stipulanti il presente contratto.

Le parti, di volta in volta, possono decidere che tutte le procedure di informazione e consultazione sindacale di cui al presente articolo, che necessitino di apposito incontro, possono essere svolte unitariamente, per il tramite della Federazione, da più Aziende insieme e contemporaneamente.

ART. 8 – RELAZIONI SINDACALI

Le BCC attraverso la Federazione comunicano annualmente alle Organizzazioni stipulanti il presente accordo:

- entro il mese di febbraio : gli elenchi dei nuovi dipendenti, con suddivisione per azienda e tra personale maschile e specificazione dei relativi inquadramenti; le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i trasferimenti avvenuti, i rapporti di lavoro cessati, i contratti di apprendistato professionalizzante, i tirocini formativi e di orientamento.
- entro il mese di aprile: gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per categoria, qualifiche e gradi con indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali).

La Federazione fornirà alle Organizzazioni Sindacali, con cadenza trimestrale e suddivisione per azienda, i dati mensili relativi al lavoro straordinario numero dei dipendenti interessati.

La Federazione si impegna ad inviare alle OO.SS. stipulanti informative preventive sui bandi di concorso nelle varie Banche di Credito Cooperativo, sui criteri di preselezione (ove attuati), sui programmi di esame e sulle loro eventuali variazioni.

Le informazioni di cui al presente articolo potranno essere inviate alle OO.SS. stipulanti, in formato elettronico.

ART. 9 – TURNI DI FERIE

Con riferimento all'art. 52 del c.c.n.l. 21.12.2007, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per i turni delle ferie, entro il mese di febbraio di ciascun anno.

Nel fissare i turni delle ferie, l'Azienda deve, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, tenere conto delle richieste dei lavoratori in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio, dando la precedenza ai lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni, comunicandoli per iscritto al personale, entro il successivo mese di marzo, salva, tuttavia, la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, di cui allo stesso art. 52 del c.c.n.l. 21.12.2007.

ART. 10 – BANCA DELLE ORE

Ferma restando la disciplina collettiva nazionale vigente in materia di banca delle ore, si concorda che il recupero delle prestazioni aggiuntive e dell'eventuale riduzione orario (prime 23 ore annue) possa essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora.

Il recupero delle prestazioni aggiuntive, di intesa fra l'Azienda e il lavoratore, può essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile nel limite di cui al comma precedente, anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera e anche prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

Le prime 23 ore annue rivenienti dalla riduzione di orario potranno essere utilizzate, d'intesa fra Azienda e lavoratore, a copertura di eventuali ritardi occasionali.

Ove tecnicamente possibile in funzione delle procedure informatiche adottate le BCC provvederanno a segnalare, direttamente in busta paga, il saldo progressivo delle ore accantonate in banca delle ore con indicazione analitica delle decorrenze di maturazione e delle fruizioni.

ART. 10 *bis* – PARTECIPAZIONE DEI QUADRI DIRETTIVI ALLE RIUNIONI FUORI ORARIO DI LAVORO

In riferimento alle erogazioni degli emolumenti annuali per la partecipazione dei Quadri Direttivi a riunioni fuori orario di cui all'art. 98 del c.c.n.l. 21.12.2007 le parti concordano che la misura minima di partecipazione ivi prevista è corrispondente ad un numero fra le 10 e le 12 riunioni annuali, mentre quella massima è corrispondente ad un numero superiore a 45 riunioni annuali.

La presenza alle riunioni dei Quadri Direttivi sarà rilevata da uno specifico flag di rilevazione presenza e da un apposito foglio presenza, controfirmato dal lavoratore all'uscita dalle suddette riunioni.

La disciplina del presente articolo non si applica al personale dipendente della Federazione.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

In via transitoria le parti convengono di rinviare a successivi specifici momenti di negoziazione, da realizzarsi entro il 31.3.2010, la definizione delle modalità di valutazione delle prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi ai fini della apposita erogazione di cui all'art. 98 del c.c.n.l. 21.12.2007.

ART. 11 – AZIONI POSITIVE

In relazione a quanto disposto dall'art. 18, 1° comma, del c.c.n.l. 21.12.2007, le parti si impegnano alla costituzione della Commissione Paritetica Locale entro 30 giorni dalla definizione, in sede nazionale delle relative modalità.

La Commissione di cui sopra valuterà anche le problematiche connesse ai casi mobbing aziendale.

La provvidenza per i disabili di cui all'art.88 del c.c.n.l. 21.12.2007 è convenuta nella misura di € 2.500,00

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, nell'intento di rendere più agevole la prestazione lavorativa dei dipendenti delle Banche di Credito Cooperativo, favoriranno tutte le possibili iniziative per la gestione delle problematiche connesse alla frequenza degli asili nido, anche attraverso la definizione di apposite convenzioni.

ART. 12 – PERMESSI RETRIBUITI

In attuazione ed a specificazione di quanto disposto ai commi 3 e 4 dell'art. 54 del c.c.n.l. 21.12.2007 vanno concessi i permessi ivi contemplati per le seguenti causali e nelle seguenti misure annue.

- Tre giorni per decesso del coniuge, ovvero di quanti a norma di una legge dello Stato sono ai coniugi equiparati, i parenti e affini entro il secondo grado compreso;
- Due giorni per assistenza ad operazioni chirurgiche del coniuge, ovvero di quanti a norma di una legge dello Stato sono ai coniugi equiparati, i parenti e affini entro il secondo grado compreso, nonché dei conviventi risultanti dallo stato anagrafico; i permessi di cui al presente alinea saranno pianificati dal lavoratore nel corso della settimana precedente e/o successiva a quella dell'operazione stessa;

- Due giorni per nascita di figli;
- Tempo strettamente necessario per comprovate visite specialistiche cui il lavoratore stesso debba sottoporsi;
- Per donazione sangue, il giorno del prelievo.
- n. 2 giorni complessivi per visite specialistiche o terapie riabilitative di genitori ultrasettantacinquenni, ovvero di figli d'età inferiore ai 14 anni; sono escluse dalle causali di concessione dei permessi di cui al presente alinea le visite pediatriche generali.

Per le causali indicate occorrerà presentare idonea documentazione.

~~ART. 13 — TICKET PASTO~~

~~L'importo del ticket pasto è definito come segue:~~

- ~~- € 8,00 a decorrere dall'1.1.2010;~~
- ~~- € 8,50 a decorrere dall'1.1.2011;~~

~~Esso va erogato per ciascun giorno in cui il dipendente, con orario di lavoro che comprenda intervallo pranzo, lo utilizzi effettivamente per il pasto meridiano presso pubblici esercizi situati nella zona in cui l'Azienda ha sede e/o dipendenze, all'uopo convenzionati.~~

~~In deroga e in sostituzione delle previsioni di cui ai precedenti commi, uno specifico ticket pasto dell'importo di € 5,00 viene erogato ai lavoratori a tempo parziale che effettuino almeno 5 ore di lavoro giornaliero.~~

~~Detti ticket, vanno distribuiti mensilmente e con validità mensile, vanno intestati ai singoli dipendenti; su essi i medesimi dipendenti sono tenuti ad annotare la data di effettiva utilizzazione ed apporre la propria firma, per conferma, e sugli stessi i pubblici esercizi dove vengono utilizzati sono tenuti ad apporre proprio timbro e firma, per identificazione.~~

~~Il ticket pasto va riconosciuto soltanto per i giorni di presenza al lavoro.~~

~~I ticket 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 in denaro o merce sostitutiva.~~

~~Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore.~~

~~L'individuazione dei pubblici servizi, forniti di licenza di somministrazione pasto, in zona da convenzionale, sia tramite Società organizzate per la gestione dei buoni pasto sia direttamente, avverrà d'intesa tra le Banche e le rappresentanze sindacali o in mancanza con il personale interessato.~~

~~Il ticket pasto viene riconosciuto anche ai dirigenti sindacali in permesso con diritto al normale trattamento economico.~~

~~Il ticket pasto viene riconosciuto altresì ai turnisti ed al personale con orario ridotto che effettuano la pausa.~~

ART. 14 – CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' DI RISCHIO

A coloro che sono chiamati a ricoprire le mansioni di cassiere sarà corrisposta l'intera indennità di rischio a norma dell'art. 49 del c.c.n.l. 21.12.2007.

Ai dipendenti chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- Fino a 5 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero): 1/3 dell'indennità mensile;
- Da 5 a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero): 2/3 dell'indennità mensile;
- Oltre a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero): 3/3 dell'indennità mensile.

ART. 14 bis – INDENNITA' DI SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

Dal 1.1.2010 al lavoratore che abbia figli che frequentino la scuola dell'obbligo, ovvero la scuola dell'infanzia, ovvero l'asilo nido, va corrisposta, entro il mese di novembre, una indennità annuale, per ciascun figlio, nella misura di € 200,00. La frequenza scolastica dei figli va documentata all'Azienda

Nel caso in cui entrambi i genitori siano alle dipendenze di Aziende che applicano il presente contratto, ovvero il c.c.n.l. per i Quadri Direttivi e per il personale delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane l'indennità viene corrisposta ad ognuno in misura pari al 50%.

L'Azienda provvede in favore della lavoratrice/lavoratore ad integrare fino al 50% della retribuzione media giornaliera l'indennità di maternità/paternità erogata dall'INPS (attualmente pari al 30% della retribuzione media giornaliera) per i periodi di astensione facoltativa per maternità/paternità.

ART. 15 – RIMBORSO SPESE PER SINISTRI RELATIVI AD AUTOVETTURA PRIVATA

Con riferimento al c.c.n.l. 27.9.2005 si conviene che, qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio e per la partecipazioni a corsi e incorra in un incidente, senza che sussista colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazioni o risarciti da terzi, l'azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione.

In caso di sinistro l'Azienda fornirà al lavoratore interessato copia della polizza assicurativa eventualmente in essere a copertura del rischio di cui al comma precedente.

Il dipendente da parte sua dovrà:

- Denunciare tempestivamente il sinistro all'azienda;
- Consegnare il preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e la fattura al termine degli stessi.

ART. 16 – PREMIO DI ANZIANITA'

Al raggiungimento del 20° e 30° anno di servizio prestato nel Movimento delle BCC, verrà erogato, al personale inquadrato nelle aree professionali e nei quadri direttivi di 1° e 2° livello, un Premio di anzianità e di fedeltà.

Il calcolo del suddetto premio sarà effettuato come segue:

- ③ per la prima, seconda e terza area professionale, sarà computato il 7% della retribuzione tabellare lorda dell'anno precedente con esclusione delle voci variabili;
- ③ per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, dopo aver scorporato la quota annuale forfetaria del compenso per lavoro eccedente il normale orario di riferimento, pari rispettivamente a Euro 1.110,38 ed Euro 1.162,03,

sarà computato il 7% della retribuzione tabellare lorda dell'anno precedente con esclusione delle voci variabili.

Il pagamento del premio avverrà entro il mese seguente a quello di maturazione del 20° e del 30° anno di anzianità di servizio complessivamente maturati nel Movimento.

Tale premio assorbe eventuali erogazioni di premi già corrisposti alla stesso titolo in sede nazionale e/o aziendale.

ART. 17 – CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

La disciplina contenuta nel presente contratto collettivo sostituisce integralmente ogni altra disciplina collettiva di pari livello in essere alla stipula del contratto stesso.

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

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

ART. 18 – EFFICACIA - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica ai Quadri Direttivi ed agli appartenenti alle Aree Professionali in servizio alla data di stipula dello stesso o assunti successivamente presso le BCC aderenti alla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria e Sardegna. Il contratto si applica anche ai Quadri Direttivi ed agli appartenenti alle Aree Professionali dipendenti della Federazione stessa.

RACCOMANDAZIONI DELLE PARTI

Le parti raccomandano che le variazioni degli assetti organizzativi del lavoro relative alle strutture delle Aziende siano comunicate per iscritto al personale dipendente.

Le parti raccomandano altresì che vengano istituiti nel rispetto delle previsioni del vigente c.c.n.l. sistemi incentivanti le prestazioni ed il raggiungimento di obiettivi e di risultati.

ART. 19 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto disposto nei singoli articoli, decorre dalla data di stipulazione e scadrà con il 31 dicembre 2011.

Roma, lì 27 Novembre 2009.

FEDERAZIONE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DEL LAZIO,
UMBRIA, SARDEGNA

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

SINCRA UGL CREDITO

UILCA

PREMESSA

Il presente accordo regionale di secondo livello si applica al personale inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e nelle aree professionali:

- delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane associate alla Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo;
- della Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo.

Le Parti stipulanti del presente accordo, per brevità, nel prosieguo verranno indicate come “Parti”, le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del presente contratto verranno indicate come “OO.SS.”, la Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo verrà indicata come “Federazione” e le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane associate alla Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo verranno indicate come “B.C.C./C.R.A.”;

Art. 1 Sicurezza del lavoro

Le Parti convengono sulla esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere l'attività criminale rivolta nei confronti dei luoghi di lavoro di aziende di credito e di mezzi e lavoratori addetti al trasporto valori, ponendo in atto azioni coerenti ed armoniche con quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori .

A) Protezione e controllo nei luoghi di lavoro

Le B.C.C./C.R.A. sono impegnate ad adottare, laddove già non adottate, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, misure di protezione e di controllo dei luoghi di lavoro mediante l'adozione di almeno tre dei seguenti sistemi o di altri equivalenti, privilegiando le misure per la ricostruzione video degli eventi e la vigilanza esterna a mezzo guardia giurata:

- doppie porte in cristallo antiproiettile con apertura a consenso;
- bussola girevole con o senza dispositivo di blocco;
- metal detector;
- rilevatore biometrico;
- vigilanza esterna a mezzo di guardia giurata;
- videocollegamento/videosorveglianza;
- videoregistrazione con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 20/5/70, n. 300;
- allarme antirapina;
- sistema di protezione perimetrale attiva/passiva;
- bancone blindato/area blindata ad alta sicurezza;
- dispositivo di custodia valori ad apertura ritardata;
- dispositivo di erogazione temporizzata del denaro opportunamente pubblicizzato;
- sistema di macchiatura delle banconote;
- sistema di tracciabilità delle banconote.

Le B.C.C./C.R.A. si impegnano a non installare o a rimuovere, ove esistenti, sistemi di allarme acustico che possano essere uditi nel salone del pubblico e nei locali contigui.

Le misure da adottare in concreto saranno discusse, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in via preventiva con le R.S.A. del personale costituite presso le singole B.C.C./C.R.A.; in mancanza di dette rappresentanze saranno discusse con il personale dipendente e, ove

richiesta dallo stesso personale, con assistenza delle OO.SS..

Qualora sia concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del c.c.n.l. 21/12/2007, le B.C.C./C.R.A. sono impegnate a consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le R.S.A. ovvero, in mancanza, il personale dipendente assistito, ove richiesto, dalle OO.SS., per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

Per i problemi della sicurezza del lavoro, riguardanti l'adozione di misure preventive di eventi criminosi, saranno tenute, in qualunque momento, riunioni presso la Federazione, su richiesta sindacale, o d'iniziativa della Federazione stessa.

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.

Nell'ambito dell'attività di informazione/formazione voluta dal D. Lgs. 81/2008, le B.C.C./C.R.A. si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere periodicamente (almeno una volta all'anno) una riunione in orario di lavoro per illustrare i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di evento criminoso.

Nell'ambito della tutela della sicurezza le B.C.C./C.R.A.:

- disporranno che il comando di apertura delle porte di entrata nella banca, sia, di norma, affidato a persona diversa dal cassiere e che, comunque, abbia buona visibilità della zona di accesso;
- eviteranno, di norma, che nello stesso momento, un singolo addetto disponga della combinazione e della chiave di apertura della cassaforte; resta comunque inteso che il dipendente non sarà ritenuto responsabile in alcun modo, per le conseguenze di eventi delittuosi derivanti da tale anomalia.

Per ragioni di sicurezza, per tutelare la salute dei lavoratori e considerando le problematiche inerenti il possesso delle chiavi di accesso e la riservatezza dei codici segreti delle casseforti, le Parti concordano che le succursali abbiano, di norma, un organico minimo di tre addetti e, comunque, non inferiore a due. In quest'ultimo caso l'Azienda garantirà misure di sicurezza adeguate e sostituzioni per assenze.

Per comprovate e particolari necessità (ad es. succursali con orario di sportello particolare e comunque non superiore a 5 ore) potranno essere previste, eccezionalmente, filiali con un addetto, con un massimo del 5%, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione decimale residua, del totale degli sportelli delle B.C.C./C.R.A..

Presso tali succursali dovranno essere adottati almeno 4 dei sistemi di sicurezza di cui al primo comma, della presente lettera A). Fra questi, dovrà essere obbligatoriamente installato un dispositivo cash-in/cash-out automatico.

Nei confronti del personale addetto alle citate succursali, la polizza infortuni prevista dall'art. 71 del c.c.n.l. 21/12/2007, dovrà essere stipulata con massimali raddoppiati rispetto a quelli previsti nel citato articolo.

B) Provvidenze per i lavoratori

In caso di evento criminoso l'Azienda di norma terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato, almeno per l'intera giornata ed i lavoratori direttamente coinvolti avranno diritto ad effettuare una visita medica specialistica, di cui la B.C.C./C.R.A. assumerà l'onere, per la parte non coperta dalla Cassa Mutua Nazionale entro il termine di 6 mesi dall'evento, dietro presentazione di opportuna certificazione medica.

Laddove, in conseguenza del fatto, derivasse per il lavoratore un danno fisico, la B.C.C./C.R.A. conserverà 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 di

cui all'art. 75 del c.c.n.l.).

L'aspettativa per malattia ed infortunio di cui all'art. 55, del c.c.n.l. decorrerà dai nuovi termini come sopra individuati.

Salvo i casi di colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapine per le somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabilite da disposizioni interne.

Le B.C.C./C.R.A., ove l'organizzazione aziendale lo consenta, accoglieranno richieste di mutamento di mansioni, che pervengano entro 30 giorni dal fatto e per un periodo massimo di 3 mesi, da parte di dipendenti direttamente coinvolti in eventi delittuosi.

C) Servizio di trasporto valori

Il servizio di trasporto valori va affidato, per esigenze programmate, ad imprese specializzate per qualsiasi importo e, comunque, per trasporti che eccedano i 40.000,00 euro. Nel caso, eccezionale, di utilizzo di personale dipendente, il servizio di trasporto valori va effettuato a mezzo plichi chiusi, ad orari ed itinerari non prestabiliti, con l'adibizione di una persona per trasporti di importo fino a 20.000 euro; con l'adibizione di due persone per trasporti fino a 40.000 euro, favorendo la rotazione del personale adibito a tale mansione.

Nelle realtà dove siano presenti bancomat dislocati in strutture non presidiate da personale dipendente, l'approvvigionamento di contante deve essere effettuato tramite imprese specializzate al trasporto valori.

Art. 2

Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

Le Parti, nel recepire quanto contenuto nell'art. 9 della L. 20/5/70, n. 300, riconoscono che il D.Lgs. 81/2008, come successivamente modificato ed integrato, ha anche lo scopo precipuo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento delle condizioni igienico-ambientali dei luoghi di lavoro soddisfacendo, in tal modo, la necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza di tutto il personale.

Le Parti, nel convenire che la materia della sicurezza e salute sul luogo di lavoro scaturisce da una logica che supera posizioni di conflittualità per ispirarsi ad una politica di prevenzione e protezione, ribadiscono l'impegno al puntuale rispetto delle disposizioni recate sia dalla normativa di riferimento, sia dall'accordo 18.12.1996, allegato G al c.c.n.l. 21/12/2007.

Disposizioni riguardanti particolari categorie di lavoratori

L'adibizione in via continuativa al video-terminale non può superare le cinque ore giornaliere.

Il lavoratore ha diritto ad una pausa di 15 minuti dopo 2 ore di adibizione al video-terminale in via continuativa.

Durante il periodo di gravidanza il personale femminile viene esentato, dietro sua richiesta scritta, dall'adibizione a mansioni che possano comportare disagi in relazione alla sua condizione.

Le B.C.C./C.R.A. si impegnano ad eliminare o ridurre i rischi per la salute, sulla base di esperienze in essere.

Gli addetti allo svolgimento di mansioni che possono comportare rischi per la salute (addetti ai video-terminali; personale che lavori in ambienti particolarmente rumorosi; etc.), hanno diritto, su loro richiesta ogni due anni, ad essere sottoposti ad appropriate visite specialistiche (vista, udito, etc.) con onere a carico dell'Azienda e durante l'orario di lavoro.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla Commissione Sindacale Regionale che, comunque, per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle Parti.

Per la composizione di controversie eventualmente insorte nell'applicazione di norme riguardanti le materie dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 81/2008 si farà ricorso all'Organismo Paritetico Locale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione. Metodologie e tempi per la formulazione dei ricorsi sono quelli individuati dall'Allegato G del vigente c.c.n.l.

Art. 3 ***Corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione***

Le Parti riconoscono che la formazione e l'aggiornamento del personale, se da un lato costituiscono strumenti indispensabili per il conseguimento di una migliore adattabilità delle risorse umane a fronte dei mutamenti di impresa e di mercato, dall'altro sono un patrimonio comune irrinunciabile ai fini della salvaguardia dell'occupazione e dello sviluppo aziendale.

Pertanto, le Parti condividono che si debbono adottare sistemi di formazione continua, anche con ricorso a formule innovative che li rendano più adattabili alle reciproche esigenze, così da assicurare a tutto il personale una costante riqualificazione, volta all'acquisizione di nuove conoscenze su contenuti, strumenti metodi e nella prospettiva di un adeguato percorso di carriera.

Pertanto:

La Federazione istituirà corsi di formazione di base per tutti i neo assunti con contratto a tempo indeterminato, da svolgersi nel normale orario di lavoro.

Tali corsi avranno la durata non inferiore a 10 giorni lavorativi e la partecipazione a tali corsi è obbligatoria entro i primi 12 mesi dall'assunzione.

La previsione di cui al comma che precede, assorbe, per i neo assunti, l'intero pacchetto formativo dell'anno di assunzione.

La finalità di tali corsi sarà quella di agevolare i nuovi assunti nell'inserimento in azienda; i medesimi corsi verteranno pertanto su materie, sia di carattere generale, sia su argomenti operativi, specifici delle B.C.C./C.R.A., tali da consentire un'adeguata qualificazione del personale interessato.

Durante lo svolgimento di tali corsi sarà previsto l'intervento, per due ore, delle OO.SS., per illustrare materie di carattere sindacale.

~~Ai lavoratori neo-assunti (sia a tempo indeterminato che con contratto a termine) dovrà essere impartita adeguata formazione ed informazione in ordine alle attività che andranno a svolgere.~~

In particolare, per quei lavoratori destinati come prima adibizione al servizio di cassa, è previsto un periodo, non inferiore a due settimane, di affiancamento a personale esperto.

In caso di passaggio del lavoratore ad altro incarico od ufficio, dovrà essere fornita preliminare formazione ed informazione.

~~In ogni caso di assenza per periodi superiori a sei mesi, le lavoratrici ed i lavoratori saranno ammessi,~~

~~al loro rientro in servizio, ad attività di formazione o aggiornamento professionale della durata minima di cinque giorni, che faciliti il pieno e completo reinserimento nell'attività lavorativa dei dipendenti medesimi.~~

Ai fini dell'applicazione dell'art. 63 del c.c.n.l. 21/12/2007, la Federazione comunicherà entro il mese di febbraio alle OO.SS., il piano di formazione, predisposto, con riferimento sia al pacchetto relativo alle 24 ore, sia al pacchetto relativo alle 26 ore, per l'anno in corso, per i dipendenti delle B.C.C./C.R.A. e della Federazione. A tal fine, le singole B.C.C./C.R.A. comunicheranno, alla Federazione, i rispettivi programmi di formazione entro il mese di gennaio di ciascun anno. Su richiesta delle OO.SS. si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

La Federazione provvederà a comunicare alle OO.SS. entro il mese di marzo le ore di formazione effettuate da ogni dipendente delle B.C.C./C.R.A. e della Federazione nel corso dell'anno precedente.

I programmi dei corsi, come sopra individuati saranno portati a conoscenza di tutto il personale mediante affissione in bacheca o a mezzo circolare interna con le date e le relative modalità di svolgimento. Ciascun dipendente indicherà le proprie preferenze in ordine alla partecipazione ai corsi, relativi al pacchetto formativo di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 21/12/2007 (26 ore annuali), e l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative/operative, terrà conto di tali richieste.

Entro il mese di marzo, le B.C.C./C.R.A. e la Federazione consegneranno ai propri dipendenti, ove possibile in formato elettronico, un resoconto individuale analitico della formazione svolta nell'anno precedente, con indicate: la tipologia, l'argomento, la data di effettuazione e il numero delle ore svolte in orario di lavoro e fuori orario di lavoro.

La Federazione fornirà il necessario supporto a quelle B.C.C./C.R.A. che intendessero, in aggiunta a quelli organizzati a livello locale, realizzare corsi a carattere aziendale per la trattazione e l'approfondimento di tematiche di natura sia tecnica sia normativa.

L'autoformazione, svolta con l'ausilio di adeguati supporti cartacei e/o informatici, è da considerarsi come strumento formativo a tutti gli effetti e può esservi fatto ricorso solo per il pacchetto formativo (26 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 21/12/2007. ~~Qualora questa venga svolta durante il normale orario di lavoro, la stessa va realizzata in locali chiusi al pubblico e senza alcuna interruzione per attività lavorative.~~

Disposizioni di carattere generale

Dal 1° gennaio 2007, le ore del "pacchetto formativo" (24 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma, lettera a) del c.c.n.l. 21/12/2007 che non fossero state effettuate, per cause imputabili alle B.C.C./C.R.A. o alla Federazione, verranno aggiunte al "pacchetto formativo" degli anni successivi.

Il pacchetto formativo relativo alle 26 ore annuali, di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 21/12/2007, solo eccezionalmente, potrà essere programmato utilizzando, al massimo, due sabati l'anno, per non oltre 4 ore ciascuno. L'ulteriore utilizzazione di giornate di sabato, richiesta dall'Azienda, sarà remunerata con la corrispondente quota di retribuzione oraria.

Le Aziende indicheranno, ai partecipanti, a quale pacchetto formativo si riferisce ciascun corso.

Ai partecipanti ai corsi, provenienti da Aziende ubicate in comuni diversi da quello in cui viene effettuato il corso, va applicato il trattamento previsto dagli ultimi due commi dell'art. 60 del c.c.n.l. di categoria. In tale caso non verrà riconosciuto il ticket pasto.

Entro 30 giorni dalla richiesta formulata dalle OO.SS., le Parti si incontreranno per esaminare eventuali situazioni non conformi alle disposizioni del presente articolo.

Art. 4 Rotazioni e mobilità

Viene riconosciuta l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti.

A tal fine le B.C.C./C.R.A. promuoveranno programmi di rotazione che, compatibilmente con le esigenze organizzative, soddisfino specifiche richieste del personale.

Il dipendente, dopo 5 anni di adibizione alla medesima mansione, su sua richiesta, va preferito nell'impiego in altre mansioni e/o settori nell'ambito della stessa unità produttiva, compatibilmente con le esigenze aziendali e con le richieste di altri lavoratori. Il dipendente, dopo 8 anni di adibizione alla medesima mansione, acquista il diritto all'impiego in altre mansioni e/o settori, su sua richiesta. L'Azienda è tenuta ad accogliere tale richiesta entro e non oltre 12 mesi dalla sua presentazione. Inoltre, l'azienda potrà reimpiegare il dipendente nella precedente mansione solo previo consenso scritto dello stesso.

I programmi di rotazione attuati o formulati dalle B.C.C./C.R.A. andranno, annualmente, sottoposti all'esame dell'Osservatorio Locale di cui all'art. 13 del c.c.n.l.

Con riferimento al carattere regionale del presente Accordo ed al fine di conferire la maggiore effettività possibile al contenuto del presente come del successivo articolo, le Parti si impegnano ad attivare l'Osservatorio Locale, di cui al comma precedente.

~~Qualora per esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo venga disposto, successivamente all'assunzione, il trasferimento di dipendente presso altra unità produttiva, a decorrere dal 1° gennaio 2010, l'Azienda corrisponderà, quale indennità di disagio, un importo pari ad € 0,18 per ogni ulteriore chilometro quotidianamente percorso, al verificarsi di entrambe le condizioni seguenti:~~

- ~~— che la località di dimora abituale e la nuova sede di lavoro distino, fra loro, più di 20 chilometri;~~
- ~~— che la nuova sede di lavoro risulti, rispetto alla precedente, più distante dalla località di dimora abituale.~~

~~Tale indennità verrà riconosciuta per un solo viaggio di andata e ritorno nella giornata con la precisazione che per località di dimora abituale si intende, comunque, quella in essere al momento dell'assunzione.~~

~~La disposizione di cui sopra non si applica al personale assegnatario di auto aziendale, al personale preposto a succursale od ufficio, al personale il cui trasferimento abbia luogo a seguito di specifica richiesta del dipendente stesso ed al personale nei confronti del quale venga disposta apposita erogazione migliorativa con analoga finalità.~~

Art. 5

Contratti a tempo determinato

Le Parti raccomandano alle B.C.C./C.R.A. di valutare con particolare attenzione, in occasione di eventuali assunzioni a tempo indeterminato, la posizione di coloro che, in passato, abbiano intrattenuto contratti di lavoro a termine, con la stessa o con altre B.C.C./C.R.A..

Art. 6

Profili professionali

Le Parti si danno atto che le capacità professionali, sviluppate sulla base sia di una adeguata formazione e sia dell'esperienza pratica maturata anche con mobilità su diverse posizioni di lavoro, costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle B.C.C./C.R.A.. In coerenza con quanto indicato dal c.c.n.l. e dall'accordo 29/7/2009, vengono individuati i seguenti ulteriori profili professionali:

- a) tutti coloro che coordinano almeno 1 addetto della propria struttura operativa, con inquadramento uguale o superiore al 2° livello retributivo della 2° Area professionale, e che ne rispondano ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 21/12/2007 o dell'accordo 29/7/2009 o del presente accordo, nella categoria dei quadri direttivi.

INQUADRAMENTO DEL PROFILO DI CUI SOPRA

Il personale che riveste il profilo di cui alla lettera a) è inquadrato nel 2° livello retributivo della 3° Area professionale.

- b) tutti coloro che coordinano almeno 2 addetti della propria struttura operativa, con inquadramento uguale o superiore al 2° livello retributivo della 2° Area professionale, e che ne rispondono ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 21/12/2007 o dell'accordo 29/7/2009 o del presente accordo, nella categoria dei quadri direttivi.

INQUADRAMENTO DEL PROFILO DI CUI SOPRA

Il personale che riveste il profilo di cui alla lettera b) è inquadrato nel 3° livello retributivo della 3° Area professionale.

- c) Personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile delle Gestioni Patrimoniali, in una struttura organizzata con le modalità di cui al paragrafo 4, capitolo 1, del Regolamento Banca d'Italia 30/9/97 ovvero che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Titoli e/o prodotti finanziari", in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, con mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare, con autonome valutazioni concludenti ovvero coordina l'operatività in valori mobiliari di almeno cinque dipendenze, compresa la sede. Resta comunque escluso quel personale che effettua mera attività di approvvigionamento, direttamente sui mercati finanziari a fronte di incarichi ricevuti, per corrispondenti ammontari;
- d) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Contabilità Generale", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, risponde del sistema delle scritture contabili e del bilancio di esercizio, provvede agli adempimenti fiscali e normativi relativi all'attività contabile e provvede alle segnalazioni di Vigilanza;
- e) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Fidi", con autonomia di decisione e con poteri di firma, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, provvede alla raccolta ed alla istruttoria delle richieste di affidamento, formulando pareri scritti e perfezionando l'erogazione dei fidi, controlla l'aggiornamento degli affidamenti, gestisce le garanzie e rileva le posizioni a rischio e risponde alla Centrale dei Rischi;
- f) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'"Internal Audit", in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, in via continuativa e prevalente, sulla base di regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori, individua e rileva andamenti anomali e violazioni delle procedure e delle regolamentazioni, valuta la funzionalità del complesso sistema dei controlli interni;
- g) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Organizzazione", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute e cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, esamina e pianifica le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie, i procedimenti di lavoro, l'impiego e la formazione del personale;
- h) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Legale", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, presta

consulenza ed assistenza per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, gestisce il recupero dei crediti e le controversie individuali tramite professionisti esterni;

- i) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Segreteria generale", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, con mansioni specialistiche che comportino la gestione amministrativa del personale, l'amministrazione dei rapporti con i soci e con gli organi sociali e con gli enti esterni;
- j) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile di un servizio, settore od ufficio, coordina il lavoro di 3 addetti ed esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute;
- k) personale di elevata professionalità che, "Responsabile di Area", con ciò intendendosi quel comparto dell'attività aziendale che comprenda più servizi od uffici assimilabili tra loro per tipologia di attività, con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute coordina l'attività di almeno 8 addetti (appartenenti ai vari uffici o settori di pertinenza dell'Area) suddivisi in almeno 3 uffici o settori, rispondendone direttamente alla Direzione.

INQUADRAMENTO DEI PROFILI DI CUI SOPRA

Presso le B.C.C./C.R.A. con un numero di addetti inferiore o pari a 45:

- il personale che riveste i profili di cui alle lettere da c) a j) è inquadrato nel 4° livello retributivo della 3° Area professionale;

Presso le B.C.C./C.R.A. con un numero di addetti superiore a 45:

- il personale che riveste i profili di cui alle lettere da c) a j) è inquadrato nel 1° livello retributivo dei Quadri direttivi.

Le Parti concordano che i limiti dimensionali sopra indicati, sono individuati con riferimento al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2008, con esclusione dei Dirigenti e del personale assunto con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi.

Il personale che riveste il profilo di cui alla lettera k) è inquadrato nel 3° livello retributivo dei Quadri direttivi. Tale inquadramento decorre trascorsi mesi cinque dall'assegnazione.

Norma transitoria

Le Parti concordano che ove il profilo professionale di cui alla lettera i) fosse rivestito, alla data di sottoscrizione del presente accordo, da personale inquadrato nel 2° o 1° livello retributivo della 3° Area professionale, l'inquadramento di cui sopra verrà riconosciuto:

entro 31/12/2009	per il personale inquadrato nel 2° livello retributivo della 3° Area professionale;
entro 31/12/2010	per il personale inquadrato nel 1° livello retributivo della 3° Area professionale.

Chiarimento a verbale

Per le B.C.C./C.R.A. di nuova costituzione, gli inquadramenti attribuiti ai profili professionali individuati nel presente articolo decorrono trascorsi 5 anni dalla data di costituzione delle stesse.

Art. 7

Vice Responsabili di unità produttive interne

Nelle unità produttive interne, con numero di addetti superiore a tre, va nominato il vice responsabile, non solo quale sostituto del responsabile durante le assenze e di occasionale coadiutore dello stesso, ma quale partecipe quotidianamente della gestione dell'unità produttiva, mediante ripartizione dei compiti sulla base

di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la soprintendenza su tutto del responsabile.

Alla posizione di vice responsabile, come sopra definita, compete un'indennità di funzione, nelle misure di seguito indicate:

- unità produttiva interna con 4 addetti: € 30,00;
- unità produttiva interna con più di 4 addetti: € 60,00.

Tale indennità, da corrispondere per 12 mensilità, copre anche eventuali sostituzioni del responsabile di durata inferiore al giorno. Per i periodi di sostituzione di durata uguale o superiore al giorno verrà liquidata, in aggiunta, la prescritta indennità di assegnazione a mansioni superiori.

L'indennità di funzione di cui sopra non spetta laddove il vice responsabile sia inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e cesserà di essere corrisposta venendo meno l'incarico di vice responsabile di unità produttiva interna.

Norma transitoria

Le Parti concordano che le disposizioni del presente articolo decorrono dal 1/7/2010.

Art. 8 Preposti a Succursale

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 110 del c.c.n.l. 21/12/2007, le Parti, nel riconoscere il sempre maggiore apporto professionale loro richiesto, determinano la seguente disciplina per i preposti a succursale con un organico complessivo fino a 4 addetti, ove non inquadrati nella categoria dei Quadri direttivi, che svolgono la loro attività con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, con compiti di rappresentanza dell'Azienda nell'ambito dei poteri conferiti e rispondono dei risultati ottenuti.

A) AL PERSONALE PREPOSTO DA OLTRE UN ANNO A SUCCURSALE

- **con organico fino a 3 addetti**, preposto incluso, viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 50% dell'indennità tempo per tempo vigente;
- **con organico complessivo di 4 addetti**, preposto incluso, viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 75% dell'indennità tempo per tempo vigente.

B) IL PERSONALE PREPOSTO DA OLTRE DUE ANNI A SUCCURSALE

- **con organico di 1 addetto**: trova inquadramento nel 3° livello retributivo della 3° Area Professionale;
- **con organico di 2 addetti**, preposto incluso: trova inquadramento nel 4° livello retributivo della 3° Area Professionale;
- **con organico di 3 addetti**, preposto incluso: viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 75% dell'indennità tempo per tempo vigente;
- **con organico di 4 addetti** preposto incluso: trova inquadramento nel 1° livello retributivo dei Quadri direttivi.

Nel caso di aumento del numero degli addetti in organico presso la succursale di appartenenza, ovvero di trasferimento ad altra succursale con numero di addetti superiore rispetto a quella di provenienza, al personale preposto a succursale, come sopra individuato, compete, per dodici mesi, la maggiorazione dell'indennità prevista per la succursale di provenienza.

Al personale preposto, da almeno un anno a succursale con organico complessivo di 4 addetti, preposto

compreso, viene riconosciuto l'inquadramento nel primo livello retributivo dei Quadri direttivi, se ha maturato una precedente esperienza non inferiore a due anni come preposto in succursali con organico complessivo di almeno 2 addetti.

Le maggiorazioni delle indennità di preposto cesseranno di essere corrisposte venendo meno l'incarico di preposto a succursale ovvero in caso di promozione alla categoria dei Quadri direttivi.

Art. 9 Vice Preposti

Nelle succursali con numero di addetti superiore a tre, va nominato il vice preposto, non solo quale sostituto del preposto durante le assenze e di occasionale coadiutore dello stesso, ma quale partecipe quotidianamente della direzione della succursale, 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, come sopra definita, competono l'inquadramento ed un'indennità di funzione, in percentuale sull'Assegno di preposto, nelle misure di seguito indicate, sulla base del numero degli addetti della succursale.

Tale indennità, da corrispondere per 12 mensilità, copre anche eventuali sostituzioni del preposto di durata inferiore al giorno. Per i periodi di sostituzione di durata uguale o superiore al giorno verrà liquidata, in aggiunta, la prescritta indennità di assegnazione a mansioni superiori.

Le Parti convengono, altresì, che l'indennità di funzione di vice preposto verrà riassorbita, fino a concorrenza, da eventuali analoghe previsioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale.

<i>N. di addetti Preposto compreso</i>	<i>Inquadramento nella 3° Area professionale</i>	<i>Indennità di funzione</i>
4	2° livello	35%
da 5 a 6	3° livello	45%
oltre 6	4° livello	70%

L'indennità di funzione di cui sopra non spetta laddove il vice preposto sia inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e cesserà di essere corrisposta venendo meno l'incarico di vice preposto.

Art. 10 Centri e reparti meccanografici ed elettronici

I Centri elaborazione dati presenti nella Regione Marche sono attualmente distinti in:

- a) Centri che, con apparecchiature complesse, supportano esigenze aziendali di elaborazione dei dati in autonomia e gestione dell'analisi e della programmazione in outsourcing;
- b) Centro della Federazione Marchigiana delle Banche di Credito Cooperativo.

Le Parti prendono atto degli inquadramenti attribuiti, al momento, al personale addetto ai centri di cui sopra, riservandosi l'eventuale esame entro il periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 11

Gestione del c.c.n.l.

Ad integrazione e puntualizzazione di alcune disposizioni contenute nel c.c.n.l. per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari, le Parti convengono quanto segue:

- la Federazione fornirà alle OO.SS. l'informativa prevista dall'art.16 del c.c.n.l. entro il 30 marzo di ogni anno;
- le B.C.C./C.R.A. forniranno alle OO.SS., entro la fine di giugno di ciascun anno, i bilanci relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente;
- le riunioni periodiche di cui all'art. 17 del c.c.n.l. vanno effettuate entro 30 giorni dalla data della richiesta da parte delle OO.SS.;
- le Parti si incontreranno, entro il mese di giugno di ciascun anno, per effettuare valutazioni congiunte con riferimento:
 - alla situazione dei corsi di formazione erogati al personale dipendente nel corso dell'anno precedente;
 - alla situazione regionale delle succursali con organico di un addetto;
- su richiesta delle R.S.A., appartenenti alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, le singole B.C.C./C.R.A. daranno luogo ad appositi incontri sindacali per l'esame delle problematiche attinenti la gestione del rapporto di lavoro del personale, al fine di individuare le opportune soluzioni. Pertanto, le B.C.C./C.R.A. convocheranno, entro 20 giorni le R.S.A. che faranno richiesta di incontro presentando apposito ordine del giorno. In occasione di tali incontri le Parti potranno farsi assistere dalle rispettive Organizzazioni regionali di appartenenza;
- le B.C.C./C.R.A., in occasione di selezioni utili a future assunzioni, informeranno le R.S.A. o, in mancanza le OO.SS., sui criteri e procedimenti adottati per tali selezioni;
- i lavoratori devono comunicare le loro preferenze sui periodi di ferie entro il mese di febbraio di ciascun anno e le B.C.C./C.R.A. disporranno i programmi di ferie entro il successivo mese di marzo, dandone conferma scritta a ciascun dipendente;
- in caso di incidente o di danneggiamento, durante l'impiego autorizzato di mezzo di trasporto privato per motivi di servizio o per partecipazione ai corsi, la B.C.C./C.R.A. provvederà al rimborso di eventuali danni al mezzo non coperti da assicurazione e non risarciti da terzi. l'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto dell'autovettura;
- ai fini della determinazione dei rimborsi chilometrici spettanti al personale inviato in missione, ai sensi dell'art. 60 del c.c.n.l., dovrà essere presa in considerazione la distanza tra la sede di lavoro del dipendente e la località di trasferta;
- a decorrere dal 1° gennaio 2010 le B.C.C./C.R.A., in occasione di attribuzione in via continuativa di nuove mansioni, effettueranno comunicazione scritta, in tal senso, al personale interessato;
- ad integrazione dell'art. 54 del c.c.n.l. al lavoratore spettano:
 - a. tre giorni di permesso retribuito in caso di nascita di figli, da utilizzare entro i primi 15 giorni di vita del bambino;
 - b. tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso di: genitori, coniugi, conviventi more uxorio, figli, fratelli e sorelle;
 - c. permessi retribuiti entro il limite massimo di un giorno per ogni evento e, comunque, per il tempo strettamente necessario, per comprovate necessità, riguardanti i componenti il nucleo familiare del lavoratore in caso di: visite mediche specialistiche ovvero ricovero con intervento chirurgico. L'Azienda, al riguardo, potrà richiedere adeguata documentazione;
 - d. un giorno di permesso non retribuito all'anno per esigenze di carattere privato;

- la Federazione dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia, al di fuori dei casi previsti dall'art. 1, lettera B) del presente contratto;
- il contributo annuale di cui all'art. 88 del c.c.n.l. 21/12/2007 è elevato a € 2.000,00;
- a richiesta del lavoratore con figli o equiparati a carico portatori di handicap, verranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue. Le richieste di tali permessi dovranno essere in relazione all'handicap e documentate;
- la Federazione e le B.C.C./C.R.A. forniranno, su richiesta, al rispettivo personale dipendente, copia delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei dipendenti anche ai sensi degli artt. 43 e 71 del c.c.n.l. 21/12/2007;
- le Parti, nel ribadire che una corretta applicazione della norma recata dall'art. 98 del c.c.n.l. 21/12/2007, in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi, non può prescindere dall'attivazione di tutte le possibili misure organizzative volte a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, convengono quanto segue:
 - la corresponsione dell'apposita erogazione prevista dall'art. 98, comma 3, del c.c.n.l. 21/12/2007, avrà luogo entro il mese di marzo con riferimento all'attività prestata nell'anno precedente;
 - con riferimento alle disposizioni recate dall'art. 98, comma 3, del c.c.n.l. 21/12/2007 la Federazione comunicherà alle OO.SS., relativamente a ciascuna B.C.C./C.R.A., entro il mese di giugno di ciascun anno, fatte salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali:
 - il numero complessivo dei quadri direttivi presenti in azienda, con suddivisione fra gli addetti presso le succursali e presso gli uffici interni della sede centrale;
 - l'importo complessivo delle erogazioni di cui sopra, con suddivisione fra quanto erogato agli addetti presso le succursali e presso gli uffici interni della sede centrale;
 - il numero complessivo dei quadri direttivi interessati dalle erogazioni, con suddivisione fra gli addetti presso le succursali e presso gli uffici interni della sede centrale.
 - entro 30 giorni dalla richiesta formulata dalle OO.SS., le Parti si incontreranno per esaminare eventuali situazioni non conformi alle disposizioni del presente alinea.

Art. 12

Fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane

Con riferimento alle “disposizioni transitorie” degli artt. 95 e 106 del c.c.n.l., su richiesta delle OO.SS., le Parti si incontreranno, entro i successivi 60 giorni, per operare lo specifico confronto ivi previsto.

Entro 30 giorni dalla richiesta delle OO.SS., la Federazione provvederà a fornire la seguente documentazione, riferita alle B.C.C./C.R.A. oggetto della verifica:

- gli organigrammi aggiornati predisposti da ciascuna B.C.C./C.R.A., con la suddivisione in servizi e/o settori operativi e/o aree, completi di inquadramenti dei relativi responsabili e, ove nominati, dei vice responsabili/preposti;
- i dati, aggiornati al semestre precedente, relativi alla raccolta diretta e indiretta ed agli impieghi, distintamente per le singole aziende e con ripartizione per filiali.

La Federazione, nel rispetto dello spirito che caratterizza il mondo del credito cooperativo, invita le singole B.C.C./C.R.A. all'attivazione di percorsi professionali, onde creare professionalità utili per il futuro dell'azienda e disincentivare, di fatto, il ricorso ad assunzioni esterne al mondo cooperativo.

~~Art. 13~~ **Premio di risultato**

~~Ai sensi dell'Accordo 23.11.2006, come modificato dal c.c.n.l. 21/12/2007 per i quadri direttivi, e gli impiegati appartenenti alle aree professionali delle B.C.C./C.R.A., destinatari del presente contratto, il Premio di Risultato, a partire dall'anno di misurazione 2008, è disciplinato come segue.~~

~~Tale emolumento, determinato sulla base del metodo di seguito illustrato, avrà la caratteristica, ai sensi dell'art. 48 del c.c.n.l. 21/12/2007, della totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti da ciascuna B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione. In conseguenza, il Premio di Risultato, la cui corresponsione ed il cui ammontare risultano incerti, essendo correlati ai sensi del presente accordo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito, per gli anni dal 2008 al 2010, dall'art. 1, comma 67, della legge 24/12/2007 n. 247.~~

~~Ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006, l'ammontare complessivo da distribuire fra il personale interessato è determinato sulla base delle percentuali indicate all'art. 3 del citato accordo, applicando la scala parametrica ivi prevista, all'Allegato B. A tal proposito, le Parti convengono che l'inquadramento da prendere in considerazione, per la determinazione del Premio individualmente spettante, è quello risultante al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro.~~

~~Il Premio di Risultato verrà erogato entro il mese di novembre 2009, relativamente all'anno di misurazione 2008 e entro il mese di settembre di ciascun anno successivo, al personale che, in servizio nel mese di erogazione, abbia superato il periodo di prova e che abbia prestato servizio, anche a tempo determinato, negli anni di misurazione.~~

~~Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nell'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato proporzionalmente in base ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.~~

~~Il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero in caso di assenza con diritto alla retribuzione, ivi compresi i casi di assenza per malattia e infortunio.~~

~~Il Premio di Risultato verrà ridotto, proporzionalmente, in caso di assenza senza diritto alla retribuzione.~~

~~In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione alla prestazione resa.~~

~~Il Premio di Risultato verrà erogato, anche al personale non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità, con i requisiti indicati nel comma 3, art. 62, c.c.n.l. 21/12/2007. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.~~

~~Per le B.C.C./C.R.A. interessate da processi di fusione, il Premio di Risultato verrà determinato, sulla base dei risultati aggregati delle singole Aziende che hanno partecipato alla fusione.~~

~~Per le B.C.C./C.R.A. di nuova costituzione si procederà alla determinazione dei parametri mediante apposito accordo in sede locale, sottoscritto in coerenza con quanto stabilito dal presente accordo.~~

~~Il Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R.~~



Il Premio di Risultato non maturerà, comunque, se:

- a) nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione la singola B.C.C./C.R.A. presenta un bilancio senza utili di esercizio;
- b) se la singola B.C.C./C.R.A. risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Preliminarmente, le Parti convengono sulla esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A. nelle quattro fasce indicative del grado di eccellenza raggiunto, nell'anno di misurazione 2008, così come previsto dall'art. 1 dell' Accordo 23.11.2006 come modificato dal c.c.n.l. 21/12/2007, sulla base degli elementi riportati nella Tabella A/R allegata al presente accordo. Le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi nel mese di luglio di ciascun anno per verificare la esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione precedente.

INDICATORE AZIENDALE COMPOSTO

Ai fini della determinazione del premio di risultato, le Parti, ai sensi dell'art. 2 del citato Accordo, convengono di assumere, per tutta la durata contrattuale, il seguente indicatore aziendale composto per misurare lo scostamento dell'andamento annuale di ogni singola B.C.C./C.R.A., rispetto all'andamento medio del biennio precedente.

	INDICATORI	PESO
1° Indicatore	Sofferenze lorde/Impieghi	15%
2° Indicatore	Risultato lordo di gestione per dipendente	20%
3° Indicatore	Margine di intermediazione/Costo del Personale	15%
4° Indicatore	Montante per dipendente	35%
5° Indicatore	Ricavi netti da servizi per dipendente	15%
TOTALE		100%

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono determinati sulla base degli elementi riportati nella Tabella A/R allegata al presente accordo.

EQUIVALENZA

In attuazione dell'art. 3 della richiamata disciplina nazionale, le Parti determinano l'ambito o il livello di equivalenza, per ciascuna fascia, rispetto alla media dell'andamento del biennio precedente, come segue:

Ambiti di equivalenza

FASCIA DI APPARTENENZA	LIMITE INFERIORE	LIMITE SUPERIORE
1° FASCIA	0,00	+30,00%
2° FASCIA	0,00	+30,00%

Livelli di equivalenza

FASCIA DI APPARTENENZA	LIVELLO DI EQUIVALENZA
3° FASCIA	0,00
4° FASCIA	0,00



IMPORTO DA EROGARE

~~Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 1 e 2, oltre a quanto previsto ai punti a) e b) dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006 come modificato dal c.e.n.l. 21/12/2007, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione, prevista per ciascuna fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo totale, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.~~

~~Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 3, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006 come modificato dal c.e.n.l. 21/12/2007, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzia uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione, prevista per la fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.~~

~~Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 4, oltre a quanto previsto al punto d) dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006 come modificato dal c.e.n.l. 21/12/2007, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzia uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione, prevista per la fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.~~

PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DELLA FEDERAZIONE

~~Per il personale della Federazione Marchigiana delle Banche di Credito Cooperativo, il Premio di Risultato verrà erogato, ai sensi dell'art. 5, secondo comma, dell'Accordo 23.11.2006 come modificato dal c.e.n.l. 21/12/2007, sulla base dei criteri di seguito indicati.~~

~~Per ciascun anno di misurazione dovrà essere determinato il Risultato Lordo di Gestione di Riferimento, ottenuto moltiplicando, per il numero medio dei dipendenti della Federazione, l'aggregato regionale del R.L.G. diviso il numero medio dei dipendenti delle B.C.C./C.R.A. associate.~~

~~Sull'importo così ottenuto andranno applicate le percentuali di erogazione di seguito elencate, a fianco delle condizioni per ciascuna specificate:~~

5,15 %	~~In caso di positivo andamento degli indicatori di tutte le B.C.C./C.R.A. associate, e con media regionale ponderata degli indicatori superiore al 15%;~~
4,65 %	~~In caso di positivo andamento degli indicatori di tutte le B.C.C./C.R.A. associate;~~
4,15 %	~~In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre l'80% delle B.C.C./C.R.A. associate;~~
3,65 %	~~In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre il 60% delle B.C.C./C.R.A. associate;~~
2,65 %	~~In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre il 40% delle B.C.C./C.R.A. associate;~~
2,15 %	~~In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre il 20% delle B.C.C./C.R.A. associate;~~
1,95%	~~In caso di positivo andamento degli indicatori di meno del 20% delle B.C.C./C.R.A. associate, ma con media regionale ponderata degli indicatori positiva.~~

~~In caso di positivo andamento degli indicatori di meno del 20% delle B.C.C./C.R.A. associate, e ove la media regionale ponderata degli indicatori delle stesse faccia registrare un valore negativo, il premio di risultato verrà erogato applicando, al Risultato Lordo di Gestione di Riferimento, la percentuale del 3,65% ridotta di 4 volte lo scostamento negativo come sopra individuato, con una percentuale di erogazione comunque non superiore all'1,95%.~~

Disposizione transitoria

~~Le Parti convengono che il Premio di Risultato da erogare al personale delle B.C.C./C.R.A., relativo all'anno 2009, con riferimento all'anno di misurazione 2008, sarà determinato, in deroga a quanto stabilito nel presente articolo, sulla base dei criteri di cui all'art. 12 dell'Accordo Regionale di secondo livello del 16/11/2007, come riportato nel prospetto Allegato 1 al presente Accordo.~~

Art. 14 **Part-time**

La Federazione si impegna ad intervenire presso le B.C.C./C.R.A. in cui siano state presentate richieste di Part-time, per favorirne la concessione.

A fronte di richieste avanzate per motivate esigenze tra cui quelle aventi priorità, previste dal 2° comma dell'art. 2 dell'allegato "E" al c.c.n.l. del 21/12/2007 (disciplina del lavoro a tempo parziale – assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all'art. 10, legge 300/1970), le B.C.C./C.R.A. sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part-time a tempo determinato, nel limite di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di tempo in tempo vigente. L'eventuale frazione residua, superiore al 50% della soglia individuata dal c.c.n.l., viene considerata unità.

Dal computo minimo dei part-time vanno esclusi quelli concessi a tempo indeterminato.

Le Parti concordano che l'Osservatorio locale, di cui all'art. 13 del c.c.n.l. 21/12/2007, potrà essere riunito, su istanza di una delle Parti, per la valutazione delle richieste di Part-time non accolte dalle B.C.C./C.R.A., l'esame dei criteri di priorità utilizzati per l'accoglimento delle richieste e la successiva verifica delle richieste accolte.

Art. 15 **Tutela della maternità**

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 56 del c.c.n.l. 21/12/2007, le Parti convengono che durante il periodo di interdizione anticipata dal lavoro per maternità, disposta dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro ex art. 17, comma 2, del D.Lgs. 151/2001, la dipendente ha diritto al normale trattamento economico, integrando l'Azienda l'indennità corrisposta dall'Inps.

Il periodo di cui sopra non viene computato ai fini della maturazione del Premio di Risultato di cui all'art. 13 del presente Accordo.

Art. 16 Premio **di Fedeltà**

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 102 vigente c.c.n.l. per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, al raggiungimento del 25° anno di servizio prestato nel Movimento delle B.C./C.R.A., al personale, appartenente alle aree professionali ed al 1° e 2° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, viene erogato un premio di fedeltà nella misura pari al 7% della retribuzione annua lorda tabellare dell'anno precedente (con esclusione delle voci variabili).

La corresponsione avrà luogo nel mese successivo al raggiungimento di detta anzianità.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono che, in occasione della futura trattativa per il rinnovo del presente Accordo, attiveranno uno specifico confronto in materia di Premio di Fedeltà.

Art. 17 Ticket **pasto**

~~Dalla data del 1° gennaio 2010 l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa per dipendenti delle BCC/CRA viene stabilito nella misura di Euro 7,70. Dalla data del 1° gennaio 2011~~

detto importo viene elevato ad Euro 8,30.

~~Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il personale dipendente presente in azienda, che effettui l'intervallo per il pranzo.~~

~~Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro a tempo parziale verticale è stabilita la concessione dell'intero ticket in dette giornate.~~

~~Il ticket pasto spetta anche al personale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti, al personale che compie turni continuativi ad orario intero ed al personale che usufruisce dei periodi di riposo per allattamento ex art. 39 D. Lgs. 151/2001 e dei permessi orari ex L. 104/1992.~~

~~In caso di orario di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, della durata minima giornaliera di ore cinque, è stabilita la concessione del ticket ridotto nella misura di Euro 5,50, a decorrere dal 1° gennaio 2010, e di Euro 6,00, a decorrere dal 1° gennaio 2011.~~

~~In alternativa al ticket pasto, il personale dipendente può optare, a parità di costo complessivo per l'azienda, per l'erogazione in busta paga, negli stessi termini ed alle condizioni di cui sopra, di un importo sostitutivo. L'opzione dovrà essere esercitata, inizialmente, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Per il personale assunto successivamente alla stipula del presente accordo, l'opzione iniziale dovrà essere esercitata all'atto dell'assunzione. L'eventuale modifica al regime precedentemente scelto dovrà essere richiesta entro il mese di novembre e decorrerà dal successivo 1° gennaio.~~

~~L'importo sostitutivo, così come il valore del ticket pasto, non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R.~~

~~In caso di erogazione del ticket pasto, lo stesso dovrà essere utilizzato per l'effettivo consumo del pasto, escludendo tutte le forme di utilizzo diverse dal consumo diretto.~~

~~Detto ticket sarà intestato al dipendente e sullo stesso ticket i dipendenti annoteranno la data di effettiva utilizzazione ed apporranno la propria firma.~~

~~I ticket sono riservati personalmente agli intestatari e non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili, né convertibili in denaro o merce sostitutiva.~~

~~Su richiesta di una delle Parti potrà essere effettuata analisi congiunta, ai fini della individuazione di altra società cui affidare l'erogazione dei ticket pasto.~~

Art.18 **Indennità di rischio**

A coloro che sono incaricati, in via continuativa, a svolgere le mansioni di cassiere, sarà corrisposto l'intera indennità di rischio a norma degli artt. 100 e 112 c.c.n.l. del 21/12/2007.

Ai lavoratori chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- fino a 5 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 1/3 dell'indennità mensile;
- da 6 a 10 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 2/3 dell'indennità mensile;
- oltre 10 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 3/3 dell'indennità mensile.

Al personale incaricato in via continuativa di effettuare, presso la clientela, operazioni di raccolta di contanti (più eventuali titoli) spetta indennità di rischio prevista per gli aiuti di cassa.

Art. 19 **Banca delle ore**

Le Parti concordano che i permessi retribuiti per la fruizione delle ore accumulate, a qualsiasi titolo, nella banca delle ore possono essere frazionati nel limite minimo di mezz'ora.

Si conviene che, esclusivamente per i contratti a termine di durata inferiore all'anno, sia possibile, al termine del rapporto, monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il dipendente, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue stesse caratteristiche, non sia riuscito a recuperare interamente.

Si conviene, altresì, che, in caso di passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi, si procederà alla liquidazione, sulla base della sola retribuzione oraria, delle ore non ancora recuperate e confluite in banca ore a titolo sia di prestazioni aggiuntive, sia di riduzione orario sino a quel momento maturata.

Si concorda inoltre, che in banca delle ore debbano confluire esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto ad un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base delle retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Se il lavoro straordinario è quindi compiuto il sabato o il lunedì, qualora l'orario settimanale sia distribuito dal lunedì al venerdì o da martedì al sabato, la maggiorazione dovuta è del 30% e tale prestazione non rientra in banca delle ore.

Così pure il lavoro eventualmente compiuto in ore notturne o notturne festive, comprese tra le 22,00 e le 6,00 darà diritto al compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione, rispettivamente, del 55% e del 65% e non entrerà in banca delle ore.

Art. 20 **Pari opportunità**

Le Parti, al fine di individuare gli interventi che favoriscano le pari opportunità uomo-donna, convengono di demandare l'analisi, la valutazione e le eventuali proposte sulla materia, all'Osservatorio Locale di cui all'art. 13 del vigente c.c.n.l.

Art. 21 **Portatori di handicap**

Le Parti, nel ribadire l'impegno all'assolvimento di quanto già previsto dall'art. 87 del c.c.n.l., si impegnano ad attivare soluzioni idonee a rimuovere o ad ovviare gli impedimenti causati dalle barriere architettoniche site nelle strutture esistenti, al fine di agevolare, nel rispetto delle norme vigenti, l'accesso e la permanenza nei locali di lavoro del personale e/o degli utenti portatori di handicap.

Art. 22 Anticipazioni sul Trattamento di Fine Rapporto

Ad integrazione dell'art. 4 del Regolamento delle anticipazioni su trattamento di fine rapporto, Allegato sub D al c.c.n.l. 21/12/2007, tra i motivi per cui richiedere l'anticipazione, entro il limite massimo di Euro 20.000 e per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, vengono incluse:

- l'aspettativa non retribuita di cui all'art. 54, 5° comma, del c.c.n.l. 21/12/2007;
- le esigenze personali del dipendente.

Art. 22 Decorrenza e durata

Per quanto non espressamente indicato in singole norme, il presente accordo decorre dalla data di stipulazione, sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore sottoscritto il 16 novembre 2007 e scadrà il 31 dicembre 2011.

Tabella A/R

ROE	~~UTILE SU MEZZI PROPRI~~
UTILE	~~Voce 270 di CE (utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento~~
MEZZI PROPRI	~~Voci da 140 di SPP (azioni rimborsabili) a 200 di SPP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE~~
SOFFERENZE LORDE	~~Tabella A.1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa ("Esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela: valori lordi e netti"). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda"~~
IMPIEGHI VS CLIENTELA	~~Voce 70 dello SPA, rettificate per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans & Receivables). Vanno inoltre sottratte le "Attività cedute e non cancellate" (N.I. Parte B Attivo Sez. 7 Tab.7.1 rigo 10).~~
COSTI OPERATIVI	~~Voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà")~~
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	~~Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione)~~

RISULTATO LORDO DI GESTIONE	~~Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione)~~
NUMERO DIPENDENTI	~~Numero medio dipendenti da Nota Integrativa (N.I. Parte C Sez.9 Tabella 9.2)~~
RACCOLTA DIRETTA	~~Voci 20 (Debiti vs clientela) e 30 (Titoli in circolazione) di SPP + “Passività finanziarie valutate al FV” (NI Parte B Passivo Sez.5 Tabella 5.1. Valore Nominale Totale Voce 2. “Debiti verso la clientela” + Voce 3. “Titoli di debito”). Vanno sottratte le Cartolarizzazioni (NI Parte B Passivo Sez.2 Tabella.2.1 Voce 6.2 “Passività a fronte di attività cedute e non cancellate dal bilancio Altre”.)~~
MONTANTI	~~Raccolta Diretta + Impieghi Vs Clientela~~
RICAVI NETTI DA SERVIZI	~~Voci da 60 a 100 di CE + Voce 190 di CE~~

Prospetto di determinazione del "Premio di Risultato"
Anno di misurazione 2008

Allegato I

Riepilogo		Andamento Indicatore 07/2008	Fascia o valore di Equivalenza		% del RLG da Erogare	RLG (euro)	Erogazione (euro)
Fascia	BCC		- %	+ %			
1	Pesaro	4,87	-10	30	4,65	6.310.895	293.456,62
1	Ripatransone	-0,24	-10	30	4,65	3.699.780	172.039,77
1	Picena	1,24	-10	30	4,65	9.388.966	436.586,92
2	Fano	4,62	-10	30	3,65	10.763.807	392.878,96
2	Pergola	-1,13	-10	30	3,65	6.616.857	241.515,28
2	Gradara	0,41	-10	30	3,65	7.070.034	258.056,24
2	Filottrano	1,67	-10	30	3,65	8.306.896	303.201,70
2	Ostra e M.	3,66	-10	30	3,65	2.591.863	94.603,00
2	Falconara	-1,36	-10	30	3,65	4.273.723	156.063,89
2	Picena-Truen.	3,16	-10	30	3,65	9.650.489	352.242,85
2	Ostra V.	12,47	-10	30	3,65	2.920.554	106.600,22
2	Camerano	-2,16	-10	30	3,65	2.974.577	108.572,04
2	Metauro	0,97	-10	30	3,65	6.676.745	243.701,19
2	Suasa	5,44	-10	30	3,65	2.960.033	108.041,20
3	Corinaldo	1,49	0	-	2,65	2.735.434	72.489,00
3	Civitanova	-2,94	0	-	2,49	6.386.808	159.342,72
3	Sibillini	-3,62	0	-	2,46	945.737	23.245,70
3	Recanati	-7,78	0	-	2,24	7.841.212	175.479,06
4	Ancona	2,22	0	-	2,15	2.561.218	55.066,19
BCC Marche						104.677.628	3.753.152,55

Peso su Indicatore	RLG PER DIP. (1)	30
	Ricavi N. da Servizi PER DIP. (2)	20
	MARG. Interm. / COSTO PERS. (3)	15
	MONTANTI PER DIP. (4)	35

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DI SECONDO LIVELLO

per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise

Il giorno **8 gennaio 2010** in Pescara, sono riuniti:

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise rappresentata dai signori Nicola Valentini, Alfredo Savini e Michele Fratino, componenti la Commissione sindacale, assistiti dal Direttore Ermanno Alfonsi e da Domenico Ruggeri della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane;

e

La Federazione Autonoma bancari Italiani (FABI) rappresentata dai signori Ruggero Adducchio, Sergio Preziuso, Sonia D'Addazio ;

La FIBA/CISL; La

FISAC/CGIL.

Le parti, avuto riguardo degli articoli 28 e 29 del c.c.n.l. **21.12.2007** per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, dopo ampia analisi delle materie demandate, hanno sottoscritto il seguente contratto interregionale di secondo livello:

ARTICOLO 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise e della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise.

ARTICOLO 2 PREMIO DI RISULTATO

~~Con riferimento all'art. 48 del c.c.n.l. 21.12.2007 ed in applicazione dell'Accordo Nazionale del 23 novembre 2006 in materia di Premio di Risultato, ai fini della determinazione del Premio stesso da calcolare sui dati dei bilanci 2008, 2009 e 2010, si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici con relativi pesi percentuali:~~

• Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero dei dipendenti	15%
• Fondi intermediati (impieghi + raccolta diretta) su numero dip.	15%
• Costi operativi su numero dipendenti	20%
• Mezzi Propri su raccolta diretta	5%
• Costi operativi su margine di intermediazione	15%
• R.O.E.	15%
• Sofferenze nette su impieghi netti	15%

~~Viene allegata al presente contratto, all. n. “3”, specifica legenda di chiarimento sulla determinazione di voci di bilancio utilizzate per la costruzione dell’indicatore composto di cui sopra.~~

~~Vengono inoltre convenuti i seguenti ambiti di equivalenza:~~

- ~~- Fascia 1 — da decremento del 0% ad incremento del 30%~~
- ~~- Fascia 2 — da decremento del 5-0% ad incremento del 20-15%~~
- ~~- Fascia 3 — limite pari all’incremento del 5-10%~~
- ~~- Fascia 4 — limite pari all’incremento del 10-15%~~

~~Ad integrazione delle norme nazionali sopra richiamate, si conviene quanto segue:~~

~~per le BCC classificate in fascia 1, il cui indicatore complessivo registri un decremento maggiore del limite inferiore dell’ambito di equivalenza come sopra definito, la percentuale di erogazione prevista per tale fascia viene ridotta:~~

- ~~- di un valore pari a 1,5 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell’anno di misurazione fino ad un limite massimo di 35 punti al di sotto del limite inferiore dell’ambito di equivalenza, superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.~~

~~per le BCC classificate in fascia 2, il cui indicatore complessivo registri un decremento maggiore del limite inferiore dell’ambito di equivalenza come sopra definito, la percentuale di erogazione prevista per tale fascia viene ridotta:~~

- ~~- di un valore pari a 2,25 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell’anno di misurazione fino ad un limite massimo di 25 punti al di sotto del limite inferiore dell’ambito di equivalenza, superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.~~

~~Per le BCC classificate in fascia 3, ove l’indicatore complessivo registri un decremento maggiore dell’ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per detta fascia viene ridotta:~~

- ~~- di un valore pari a 3 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell’anno di misurazione fino ad un limite massimo di 20 punti al di sotto del livello di equivalenza, superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.~~

~~per le BCC classificate in fascia 4, ove l’indicatore complessivo registri un decremento maggiore dell’ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per detta fascia viene ridotta:~~

- ~~- di un valore pari a 3 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell’anno di misurazione fino ad un limite massimo di 15 punti al di sotto del livello di equivalenza, superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.~~

~~L’inquadramento su cui applicare la scala parametrica prevista nel c.c.n.l. è quello in essere al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione.~~

~~Per i dipendenti della Federazione delle BCC dell'Abruzzo e del Molise la misura del Premio di Risultato viene commisurata alla media dei Premi erogati dalle BCC aderenti.~~

~~Con riferimento al verbale d'accordo del 19 ottobre 2009, con il quale le parti avevano definito una erogazione in acconto del Premio di Risultato 2008 per una somma pari al 55% del Premio di risultato erogato per l'anno 2007 (allegato "4") l'erogazione definitiva e a saldo del Premio di Risultato per l'anno 2008 sono quelli riportati nella Tabella allegato 1 del presente Contratto detratte le somme già erogate previste dal sopra citato verbale d'accordo. Detto saldo sarà erogato, in via eccezionale, unitamente alle retribuzioni del mese di gennaio 2010.~~

~~Le parti si incontreranno a breve per una valutazione della situazione delle Bcc che non hanno erogato il Premio di Risultato 2008.~~

~~Per ogni altra previsione non espressamente disciplinata nel presente articolo si rimanda alla regolamentazione di cui al citato Accordo Nazionale del 23 novembre 2006 ed alle previsioni del c.c.n.l. 21.12.2007.~~

ARTICOLO 3 CORSI DI FORMAZIONE

Le parti si danno atto che, vista la rilevanza che la gestione delle risorse umane nelle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise assume per lo sviluppo delle stesse nel contesto dell'economia locale, la formazione del personale dipendente rappresenta uno strumento strategico essenziale per la tutela dell'occupazione, per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali; essa, inoltre assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo di dette competenze concorrendo, unitamente ad altri fattori allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia.

La formazione è un'opportunità di crescita valoriale dell'Azienda, un efficace strumento per battere la concorrenza ed un modo per offrire alla clientela un servizio sempre più efficiente e qualificato.

Ciò premesso le parti ritengono necessario, al fine di dare specifica attuazione a quanto disposto in tema di formazione dal c.c.n.l. **21.12.2007**, di adottare la seguente disciplina ad integrazione delle disposizioni di cui al richiamato c.c.n.l.

A tale proposito, fatto salvo quanto previsto dall'art. 63 del c.c.n.l. **21.12.2007**, le Aziende elaboreranno il programma annuale della formazione prevista dal c.c.n.l. in modo tale da svolgerla, di norma, nell'arco dei 12 mesi.

La formazione per i neo assunti deve essere svolta in via preventiva all'adibizione alla mansione assegnata, anche in affiancamento, e per un periodo minimo di **due settimane lavorative consecutive**.

Con riferimento al "pacchetto formativo" di 24 ore di cui alla lettera a) dell'art. 63 del c.c.n.l. **21.12.2007**, le ore di formazione ivi annualmente previste non effettuate dal dipendente, per motivi imputabili all'Azienda, verranno aggiunte alle ore di formazione di cui alla medesima lettera a) che il datore di lavoro dovrà offrire ai lavoratori nell'anno successivo a quello considerato.

Ove la quantità di ore di formazione accumulata ai sensi del precedente comma risulti superiore a 48 ore, le parti locali nell'ambito dell'incontro annuale sulla formazione di cui all'art. 63 c.c.n.l. **21.12.2007**, potranno individuare specifiche soluzioni quali,

in via esemplificativa e non esaustiva, la definizione di specifici interventi formativi eccedenti l'offerta annuale, la destinazione delle ore di formazione accumulate alla banca delle ore di cui all'art. 127 del c.c.n.l. **21.12.2007**, ecc.

Su specifica richiesta del lavoratore, l'Azienda fornisce quadro riepilogativo delle attività formative svolte dal richiedente.

Nel corso dell'incontro annuale sulla formazione di cui all'art. 63 c.c.n.l. **21.12.2007** da tenersi entro il mese di febbraio, la Federazione delle BCC dell'Abruzzo e Molise informerà le Organizzazioni Sindacali stipulanti anche in merito ai quantitativi orari di formazione svolti nell'anno precedente da ciascuna BCC e le iniziative relative alla formazione specialistica dei Quadri Direttivi nonché quelle rivolte ai nuovi assunti. Nel corso di detto incontro le Organizzazioni Sindacali stipulanti formuleranno osservazioni e indicazioni al fine di ricercare soluzioni condivise.

Per il miglior esito di detto incontro, la Federazione delle BCC dell'Abruzzo e del Molise fornirà, preventivamente, alle OO.SS. stipulanti il presente contratto il resoconto della formazione effettuata nell'anno precedente.

Le BCC porteranno a conoscenza del personale, tramite opportuna comunicazione, i contenuti dei piani formativi esaminati e discussi nell'ambito del citato incontro annuale sulla formazione.

I quantitativi orari della formazione svolta con i relativi contenuti saranno conservati nei fascicoli personali.

I quantitativi orari della formazione oggetto dei relativi Accordi per l'accesso agli interventi formativi dei Fondi di Solidarietà per il personale delle BCC-CRA di cui al D.M. 157/2000, saranno computati nei "pacchetti" di cui all'art. 63 del c.c.n.l. **21.12.2007**.

Raccomandazione delle parti

Le parti stipulanti del presente contratto raccomandano alle Aziende, nel caso di passaggio a nuova mansione o a qualifica superiore e qualora il lavoratore ne faccia specifica richiesta, di impegnarsi a far svolgere corsi di aggiornamento e/o specializzazione resi necessari da detto passaggio, compatibilmente con i programmi formativi già definiti.

Le parti rimarcano la rilevanza strategica della formazione professionale, in particolare rispetto al personale di nuovo inserimento, cui è essenziale rivolgere specifica attenzione.

ARTICOLO 4 ROTAZIONI DEL PERSONALE

Premesso che gli avvicendamenti nelle mansioni vanno considerati pratica da favorire in via generale, il dipendente addetto al medesimo lavoro da oltre tre anni può chiedere di essere impiegato altrimenti; l'Azienda è tenuta a disporre la rotazione entro sei mesi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

I casi di mancato accoglimento vanno esaminati, in sede sindacale, tra le BCC interessate, la Federazione e le OO.SS. stipulanti il presente contratto. Al fine di cui sopra le Aziende promuoveranno, sentiti i lavoratori, programmi triennali di rotazione del personale e li trasmetteranno alla Federazione Regionale per l'esame con le OO.SS. stipulanti, a norma dell'art. 29, settimo alinea.

Ai fini di una più puntuale attuazione dei programmi di rotazione, le Aziende concordano nell'adottare i seguenti principi:

- 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 livello superiore, l'Azienda dovrà ricercarne, al proprio interno, la copertura, anche con opportuni interventi formativi e comunque considerando le mansioni svolte, le rotazioni, le sostituzioni avvenute, i corsi a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio. Qualora ciò non risultasse possibile, l'Azienda informerà le R.S.A. o in assenza i lavoratori, prima di procedere ad assunzioni.

ARTICOLO 5 SICUREZZA

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

Per l'attuazione dei programmi di sicurezza di cui all'art.70 del c.c.n.l. di categoria, le Aziende consulteranno le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i lavoratori.

Le aziende sono impegnate a curare la formazione del personale in materia di sicurezza del lavoro; a tal fine terranno, con l'assistenza di soggetti professionalmente idonei, una riunione annuale per informazione ed istruzioni, anche mediante prove pratiche, sui 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.

A) Nella prevenzione delle rapine

- 1) Le Aziende sono impegnate a verificare, nell'ambito dell'Osservatorio Locale con la costituenda commissione per la sicurezza, l'adeguatezza delle misure di tutela in atto. Sono da considerare utili misure di prevenzione:
 - 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 sulle luci esterne dei locali) e porte a consenso antisfondamento (per gli ingressi ai vari uffici della zona aperta al pubblico);
 - Vigilanza esterna (a mezzo guardia giurata);
 - Sistema di rilevazione a circuito chiuso (a mezzo telecamere) o sistema di accesso mediante badges, nel rispetto del disposto dell'art.4 della 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.
 - E' fatta salva la possibilità di diverse intese in sede sindacale, sulle misure da adottare e sui tempi di realizzazione, in presenza di contingenze ed avvenimenti particolari.
- 2) Le Aziende sono impegnate a comunicare, per il tramite della Federazione Regionale, per esame riservato in sede sindacale, in via preventiva, le misure innovative che in materia di sicurezza del lavoro vorranno adottare, seppure in via sperimentale.
 Per i problemi di sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni presso la Federazione su richiesta sindacale o su iniziativa della stessa Federazione, 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 di trasporto valori va effettuato, laddove possibile, preferibilmente con imprese specializzate; diversamente, di norma, mediante due persone e con pliche chiusi (le persone incaricate non potranno svolgere nel contempo altri incarichi se non dopo la consegna dei plichi). Gli addetti al trasporto valori di cui al presente comma debbono essere forniti di adeguati mezzi per poter, in casi di emergenza, far attivare le necessarie misure di sicurezza. E' fatto obbligo per le Aziende assicurare i valori trasportati con massimali adeguati,

portando riservatamente, a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le norme connesse al trasporto valori. Tali situazioni comunque verranno segnalate dalle Aziende alla Federazione la quale provvederà alle opportune e tempestive informazioni alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

B) in caso di eventi criminosi

- 1) Ai lavoratori che hanno subito rapina saranno rimborsate dall'Azienda le spese sostenute per sottoporsi a visite specialistiche in seguito a detta rapina, entro sei mesi dall'avvenimento. 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 di servizio ovvero oltre i limiti assicurati.
- 3) In caso di assenza dal servizio per cura di infermità conseguenti a rapina, L'Azienda conserva il posto ed il trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli stabiliti dall'art.55 del c.c.n.l. di categoria (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art.75 dello stesso c.c.n.l.). La previsione dell'art. 55 del c.c.n.l. di categoria, concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dai nuovi termini.
- 4) In caso di rapina l'Azienda, di norma, terrà chiuso lo sportello interessato per l'intera giornata.
- 5) Nei casi di distruzione o danneggiamento del sistema di sicurezza, tali da richiedere tempi lunghi per la sostituzione o riparazione, le aziende adotteranno nel frattempo misure di sicurezza alternative, all'uopo da discutere con le R.S.A. o in assenza con i lavoratori.
- 6) Le Aziende sono tenute a portare a conoscenza del personale con lettera circolare a tutti i lavoratori, i contenuti delle polizze assicurative e le relative condizioni, nonché, in caso di assunzione diretta del rischio da parte dell'azienda, la relativa dichiarazione di impegno.

ARTICOLO 6 INFORMAZIONI ALLE OO.SS.

~~La Federazione provvederà a comunicare alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, annualmente entro il mese di aprile:~~

- ~~1. con suddivisione per azienda e tra personale maschile e femminile, gli elenchi riepilogativi dei nuovi dipendenti con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i trasferimenti avvenuti, i rapporti di lavoro cessati, i partecipanti ai corsi dell'anno precedente, i contratti di apprendistato professionalizzante e di inserimento; il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti, di qualificazione ed aggiornamento di tutto il personale, da svolgere nell'anno in corso;~~
- ~~2. i piani di formazione delle singole BCC e le modalità di partecipazione ai corsi di formazione dei nuovi assunti, per assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e di inserimento, di qualificazione ed aggiornamento per tutto il personale, da svolgere nell'anno in corso;~~
- ~~3. gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per categorie, qualifiche e gradi e con l'indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);~~
- ~~4. i dati disaggregati per settori di intervento relativi alla regione di cui all'art.89 del c.c.n.l. del 21.12.2007;~~

~~con cadenza trimestrale:~~

- ~~1. i dati mensili, suddivisi per azienda, relativi al lavoro straordinario svolto ed al numero dei dipendenti interessati;~~
- ~~con cadenza semestrale;~~
- ~~2. i dati relativi alla raccolta diretta ed indiretta, agli impieghi e al numero degli addetti per unità produttiva, di ogni singola BCC.~~

~~Nel caso di bandi e/o avvisi di selezione, le BCC forniranno preventivamente alla indizione, informazioni alle RSA, o in mancanza, alle OO.SS. locali per il tramite della Federazione locale. Le RSA interessate, ovvero le OO.SS. locali, potranno richiedere un incontro nel corso del quale fornire eventuali osservazioni in merito.~~

ARTICOLO 7 PREMIO DI ANZIANITA'

Al raggiungimento dei 20 e **dei 30 anni** di anzianità di servizio nel Movimento, al dipendente va erogato, una tantum, un premio di anzianità pari ad 1/12 della retribuzione annua lorda calcolata in base alle misure tabellari vigenti nel mese di maturazione.

La corresponsione va effettuata entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Per il personale in servizio che abbia già maturato i requisiti per la corresponsione del premio di anzianità spettante al 30° anno, come sopra, l'importo deve determinarsi con riferimento alle tabelle in vigore al momento della maturazione.

ARTICOLO 8 PROCEDURE DI LAVORO

Con riferimento all'art. 37 del c.c.n.l. **21.12.2007**, le BCC 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 BCC al personale, una prima volta all'attuazione e successivamente in caso di variazioni.

Le aziende debbono, in opportuni incontri, fornire al personale interessato informative e direttive tali da permettere il rispetto e l'attivazione delle norme e/o disposizioni di Legge. Al personale interessato sarà fornita, in apposita raccolta costantemente aggiornata, copia delle norme e/o disposizioni nonché delle relative procedure organizzative a cui si deve attenere nello svolgimento del proprio lavoro. Una raccolta generale delle norme e/o disposizioni e/o procedure, suddivisa per settori, deve essere sempre a disposizione dei lavoratori per visione, in un luogo segnalato dall'azienda.

Fermo restando quanto disposto dall'art.37 del c.c.n.l. di categoria, le parti firmatarie del presente contratto convengono sulla opportunità di favorire, nell'ambito delle aziende aderenti alla Federazione locale, la unificazione delle procedure di lavoro e la progressiva omogeneizzazione della modulistica in uso.

ARTICOLO 9 PROFILI PROFESSIONALI

In aggiunta ai profili professionali fissati dagli artt. 96 e 109 del c.c.n.l. del **21.12.2007** per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, vengono individuati i seguenti nuovi profili:

3^ Area Professionale – 2° livello retributivo

- nelle succursali con più di 2 casse, il cassiere coordinatore, ove nominato, che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, gestisce assegni, effetti, valori in bianco e contante, curandone la distribuzione ai cassieri. Provvede, a fine giornata, 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 risk control che, nell'ambito del sistema dei controlli interni, 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 che, in termini non meramente esecutivi, attende a più funzioni nell'ambito della gestione titoli/investimenti, della istruzione pratiche di fido, della gestione liquidità aziendale.

3^ Area Professionale – 4° livello retributivo

- Preposto a succursale con 3 addetti, compreso il preposto;

Quadri direttivi – 1° livello retributivo

- preposto a succursale con almeno 4 addetti, compreso il preposto, la cui autonomia, nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda, comporti poteri di scoperta e negoziazione di assegni per cassa; il compito di elaborare e proporre il piano ferie e di gestire permessi e rotazioni del personale addetto; di provvedere alla raccolta ed istruttoria completa delle domande di fido di pertinenza della dipendenza, con conclusivo parere motivato;
- responsabile di Sala, con almeno 5 addetti (compreso lo stesso), la cui autonomia comporti poteri di scoperta e negoziazione assegni per cassa;
- responsabile dell'ufficio Borsa/Titoli che, preposto ad unità non complessa, di fatto, in autonomia, fornisce consulenza ed assistenza complete, sia alla direzione che alla clientela, sugli investimenti in titoli e/o investimenti finanziari, in relazione alla situazione del mercato mobiliare e/o finanziario in genere, gestendone la conseguente operatività;
- responsabile della funzione contabile che, preposto ad unità non complessa, risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, e con ampia autonomia predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo a fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, provvede alle segnalazioni di Vigilanza, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni per tutto quanto concerne l'attività contabile;
- responsabile della segreteria fidi che, preposto ad unità non complessa, risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento della concessione dei fidi e delle relative garanzie, risponde della tenuta del LIBRO FIDI, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, rileva organicamente le posizioni a rischio, risponde del sistema delle informazioni alla Centrale dei Rischi, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
- responsabile dell'ispettorato interno che, preposto ad unità non complessa, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal consiglio di amministrazione, il corretto andamento di tutti i

settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;

- responsabile del Risk Control interno che, in autonomia, è responsabile della struttura che concentra le funzioni di misurazione e controllo integrato del complesso dei rischi aziendali, gestendo i sistemi che consentono di identificare, misurare e controllare l'esposizione alle singole fattispecie di rischio;
- il responsabile del CED che con apparecchiature complesse, informatiche e telematiche, oltre che supportare esigenze aziendali di elaborazione dei dati, gestisce in autonomia, anche con il coordinamento di risorse a ciò dedicate, programmi rilevanti per l'utilizzo aziendale;
- responsabile delle gestioni patrimoniali che, in una struttura organizzata con le modalità di cui al paragrafo n.4, capitolo n.1, del Regolamento Banca d'Italia 30.9.97 ovvero responsabile dell'ufficio "Titoli e/o Prodotti finanziari", esplica, in via continuativa e nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare, con autonome valutazioni conclusive.

Resta comunque escluso quel responsabile che effettua mera attività di approvvigionamento, direttamente sui mercati finanziari, a fronte di incarichi ricevuti, per corrispondenti ammontari;

- responsabile della funzione Legale/Contenzioso che, preposto ad unità non complessa, di fatto, con autonomia e per pareri interni, presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari e i problemi di settore. Cura la gestione del recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, in fase stragiudiziale, collaborando con professionisti esterni in fase giudiziaria. Cura il controllo sulla gestione del credito;
- responsabile dell'Ufficio Estero/Merci che, preposto ad unità non complessa, svolge il servizio in autonomia di decisione, che si attua quando lo stesso sia incaricato di svolgere tutte le principali operazioni del servizio, comprese quelle di apertura di crediti documentari;
- cassiere collettore responsabile della gestione della liquidità e della regolazione dei flussi per l'approvvigionamento delle agenzie e delle filiali e che sovrintende, coordina ed organizza almeno 4 cassieri.

Quadri direttivi – 2° livello retributivo

- preposto a succursale con almeno 6 addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 1° alinea del livello retributivo precedente, con aggiunta di competenze specialistiche;

Quadri direttivi – 3° livello retributivo

- preposto a succursale con almeno 8 addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 1° alinea del livello retributivo che precede;

Quadri direttivi – 4° livello retributivo

- preposto a succursale con 10 o più addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 1° alinea del livello retributivo che precede;

1. Nelle succursali con più di 4 addetti viene istituito il ruolo di vice responsabile, non solo quale sostituto del preposto durante le sue assenze, ma quale coadiutore quotidiano dello stesso nello svolgimento delle attività aziendali.

Al dipendente incaricato compete un assegno mensile di indennità di funzione, in misura pari al 50% dell'indennità spettante al preposto secondo le disposizioni del c.c.n.l. 7.12.2000 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle BCC/CRA.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, cessa il diritto all'assegno anzidetto.

L'incarico di vice preposto è incompatibile con la funzione di cassiere.

ARTICOLO 10 GESTIONE DEL CCNL

A) Permessi retribuiti.

In applicazione dell'art. 54 del c.c.n.l. **21.12.2007**, verranno concessi i seguenti permessi retribuiti:

1. tre giorni lavorativi per decesso e/o per assistenza ad operazioni chirurgiche dei familiari (coniuge o convivente, parenti fino al II grado anche non conviventi), comprovati da idonea certificazione, con possibilità di fruizione entro una settimana dall'evento;
2. due giorni lavorativi per la nascita, o per l'adozione, di figli da fruire entro 30 giorni dalla nascita o dall'adozione;
3. tempo necessario per visite specialistiche cui il lavoratore debba sottoporsi;
4. permessi per ricoveri urgenti di familiari (Coniuge o convivente, Genitori, fratelli);
5. permessi per ricoveri di figli;
6. fino al limite di 25 ore annuali per terapie ripetitive e/o cicli di cura, cui il lavoratore debba sottoporsi, comprovate da certificazione sanitaria.

La durata dei permessi di cui ai numeri 3, 4 e 5 deve essere adeguata alla natura dell'evento e comunque non superiore ad un giorno per ciascun evento.

Per la fruizione di tutti i permessi di cui sopra, va presentata idonea certificazione e/o documentazione.

Dichiarazione delle parti

Le parti stipulanti raccomandano alle Aziende di rendersi disponibili alla valutazione di particolari eventi che richiedano un periodo di assenza superiore alla singola giornata lavorativa.

B) Permessi non retribuiti.

Il dipendente ha diritto di assentarsi dal lavoro in permesso non retribuito, fino ad un massimo di 20 giorni, per malattia del figlio nel quarto e quinto anno di vita e/o da esigenze di presenza in asilo nido e scuola materna per inserimento dello stesso figlio ovvero in caso di adozione o separazione personale dal coniuge. Ulteriori permessi non retribuiti vanno concessi per svolgere pratiche personali presso uffici e/o enti pubblici con orari di apertura coincidenti con quelli di lavoro.

Anche per i permessi non retribuiti è necessaria la giustificazione, mediante idonea documentazione.

C) Uso di autovettura privata.

Con riferimento al vigente c.c.n.l. si conviene che, qualora il lavoratore faccia uso, preventivamente autorizzato, di autovettura privata per ragioni di servizio e per la partecipazione a corsi di formazione e incorra in un incidente, senza che sussista colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazioni o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione.

Il lavoratore, da parte sua, dovrà:

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

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

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

Il dipendente non può essere obbligato in nessun caso ad utilizzare il proprio mezzo per lo svolgimento di incarichi aziendali.

D) Turni di ferie.

Con riferimento all'art. 52 del c.c.n.l. **21.12.2007**, tutto il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze relativamente alla formulazione dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'Azienda a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo.

Le preferenze di cui al precedente comma, di competenza totale del lavoratore, saranno soddisfatte nel rispetto delle esigenze di servizio, tenendo conto:

- delle situazioni familiari dei lavoratori, della loro anzianità di servizio, dando precedenza in via di massima ai mutilati ed invalidi di guerra e del lavoro;
- di criteri di equità relativi alla turnazione, tenendo conto dei periodi di fruizione relativi ai tre anni precedenti.

E) Part Time

Le richieste di trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale vanno protocollate e annotate in ordine cronologico in apposito registro che verrà all'uopo istituito da ogni Azienda.

All'esame semestrale delle richieste dovranno partecipare le R.S.A.

Nel caso di cui al 1° comma dell'Art. 2 dell'Allegato E del c.c.n.l. **21.12.2007**, al fine di disciplinare i criteri di priorità per l'accoglimento delle domande, si conviene di definire apposita graduatoria stilata in base a punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- per assistenza a figli, o affidati, portatori di handicap	punti 15
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati	punti 11
- per necessità di accudire a figli di età inferiore a tre anni	punti 10
- per necessità di accudire a figli di età fra i tre e i sei anni	punti 6
- per necessità di accudire a figli di età fra i sei ed i dieci anni	punti 5
- per necessità di accudire a figli di età fra i dieci ed i quattordici anni	punti 2
- per motivi di studio di cui all'art. 10 l. 20.5.1970, n. 300 (in alternativa ai permessi di cui all'art. 68 c.c.n.l. 21.12.2007)	punti 3
- per motivi personali	punti 1

per il personale con più figli, la determinazione del punteggio avverrà come segue:

- a) attribuzione in misura intera, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età;
- b) attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a $\frac{1}{2}$ per il secondo figlio, ad $\frac{1}{3}$ per il terzo figlio, ad $\frac{1}{4}$ per il quarto figlio e così via per i successivi figli.

La mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio per i figli. A parità di punteggio, prevarrà il dipendente con figlio di età inferiore.

In caso di parità nelle motivazioni e nei requisiti, prevarrà, nell'ordine, il dipendente con maggior anzianità di servizio e maggiore età anagrafica.

In caso di rifiuto aziendale di trasformazione del contratto, pur in presenza di capienza, la materia verrà esaminata in sede sindacale, presso la Federazione regionale, entro 15 giorni dalla sua segnalazione.

In relazione a quanto disposto dall'art.3, 3° comma, della disciplina del lavoro a tempo parziale di cui all'allegato "E" del c.c.n.l. **21.12.2007**, le BCC comunicheranno, preventivamente, al personale in servizio a tempo parziale le nuove assunzioni onde favorire la richiesta di trasformazione del loro rapporto a tempo pieno.

F) Provvidenze per disabili

La provvidenza di cui all'art. 88 del c.c.n.l. 21.12.2007 è convenuta nella misura di € 2.000,00.

G) Prestazioni sanitarie di medicina preventiva

Le parti costituiscono una Commissione paritetica, composta da 1 rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto, con il compito di ricercare, previa verifica con la Cassa Mutua Nazionale, soluzioni volte a fornire prestazioni diagnostiche di medicina preventiva (*check-up*) al personale di età superiore ai 40 anni, aggiuntive rispetto a quelle rese dalla Cassa Mutua Nazionale.

I lavori della citata Commissione inizieranno entro marzo 2010.

Le parti individuano l'importo di € 110,00 quale misura massima annuale del contributo aziendale da destinare al finanziamento delle prestazioni di cui sopra.

ARTICOLO 11 PARI OPPORTUNITÀ'

La Federazione e le Organizzazioni Sindacali convengono di favorire azioni positive atte a garantire le pari opportunità uomo-donna sul lavoro, anche in attuazione della Legge 125/91 e delle norme di cui al Capitolo XV del c.c.n.l. **21.12.2007**.

La Commissione **locale Pari opportunità** va riunita almeno due volte l'anno al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo/donna. A tale Commissione potranno partecipare fino a 2 membri per ogni OO.SS. stipulanti il presente contratto. Il compito principale della Commissione sarà quello di ricercare ed analizzare le cause che ostacolano le pari opportunità di lavoro, proponendo i conseguenti interventi.

La Commissione locale Pari opportunità si insedierà entro il mese di aprile 2010.

ARTICOLO 12

~~TICKET PASTO~~

~~A decorrere dal 1° febbraio 2010 l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa, ticket pasto, per i destinatari del presente contratto di secondo livello, viene stabilito nella misura di € 8,00 (otto/00). Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il dipendente presente in azienda con orario di lavoro che comprenda l'intervallo per il pasto.~~

ARTICOLO 13

SERVIZIO DI CASSA

Nel periodo iniziale di adibizione al servizio, a fini di addestramento, va disposto affiancamento dei nuovi cassieri per non meno di ~~tre~~ **quattro** settimane **consecutive, con il supporto di personale con esperienza professionale significativa.**

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

Per quanto riguarda gli incarichi di cassa, in ogni unità operativa dovrà essere previsto un adeguato numero di dipendenti aventi la mansione di cassiere, commisurato all'operatività dell'unità stessa.

Fermi restanti i trattamenti minimi previsti dall'art. 49 del vigente c.c.n.l. di categoria, ai lavoratori adibiti saltuariamente al servizio di cassa, l'indennità di rischio mensile va corrisposta nelle seguenti misure:

- nei primi 8 giorni di adibizione nel mese, 1/8 per ogni giorno;
- dal nono giorno di adibizione nel mese, 3/3.

ARTICOLO 14

IGIENE DEL LAVORO

Le parti prendono atto delle novità in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro introdotte dal D.Lgs. **81/08**.

Condividono inoltre l'opportunità di diffondere e rafforzare, i contenuti e le previsioni che favoriscono all'interno della citata normativa uno spirito collaborativo e partecipativo dei lavoratori per il perseguimento della massima sicurezza e tutela della salute all'interno dei luoghi di lavoro.

Nel recepire integralmente il disposto della normativa di cui sopra si conviene inoltre che:

- Laddove risultasse necessario programmare interventi di medicina preventiva (comprese eventuali visite mediche mirate) le parti si incontreranno per definire i contenuti e le modalità di attuazione di tali interventi;
- I costi delle iniziative di cui sopra, attuate d'accordo tra le parti, sono a carico delle Aziende.
- In attuazione di quanto previsto all'art. **175 del D.Lgs. 81/08** il lavoratore addetto a video terminali per almeno 20 ore settimanali ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni due ore di applicazione continuativa al video terminale, durante tali pause il lavoratore potrà essere impiegato in altre mansioni;

Il personale femminile in stato di gravidanza, che ne faccia richiesta, sarà esonerato, fatte salve le esigenze di servizio, dall'adibizione al video terminale in via continuativa.

Al fine di favorire la corretta applicazione di tutte le norme connesse alla salute ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro le parti convengono circa l'improcrastinabilità della costituzione dell'organismo paritetico locale di cui Allegato G al c.c.n.l. **21.12.2007**. A tal fine, entro il 31 maggio 2003 dovranno essere reciprocamente comunicati i nomi dei rappresentanti componenti il suddetto organismo paritetico (n.6 di parte datoriale e n. 6 di parte sindacale)

ARTICOLO 15

FUSIONI ED INCORPORAZIONI

In caso di fusioni o incorporazioni relative a BCC dell'Abruzzo e del Molise, la Federazione Regionale si impegna a verificare con le OO.SS. locali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il Personale (Organici, mobilità, tutela professionale) al fine di ricercare soluzioni idonee.

ARTICOLO 16 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto diversamente disposto nei singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre 2011.

***** **

MUTUI PRIMA CASA E PRESTITI PERSONALI AI DIPENDENTI

Fintanto che non intervenga diversa disciplina a livello di Gruppo o a livello Aziendale, continuano a trovare applicazione le seguenti norme riportate dall'Accordo Regionale del 26 settembre 2013 in quanto esse disciplinano una materia (cd. prestiti personali) o aspetti della materia dei "Mutui Prima Casa" non trattati dalla Contrattazione di Gruppo.

- Art. 4;
- Art. 5 lettera a), b), c);
- Art. 6;
- Art. 7;
- Art. 8;
- Art. 9;
- Art. 10;
- Art. 12;



CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO CASSE RURALI ED ARTIGIANE ADERENTI ALLA FEDERAZIONE CAMPANA DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

Il giorno 7 maggio 2010, in Salerno presso la Federazione Campana delle Banche di Credito Cooperativo si sono riunite le seguenti parti:

La **Federazione Campana delle Banche di Credito Cooperativo** (in seguito indicata anche come Federazione o Federcampana), rappresentata dal Presidente della Delegazione sindacale di Federazione Sig. Angelo D'Amato e dai componenti Sig.ra Rosa

Lefante, Sig. Antonio Petitto e Pierpaolo Barone, con il Direttore Generale Sig. Francesco Vildacci e con l'assistenza tecnica dell'Avv. Felice Testa per conto della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane.

e

La **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)** rappresentata dai **Sigg.ri** Franco Di Dio, Renato Lotano e Gianfranco Rizzo;

La **Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi (FIBA-CISL)** rappresentata dai Sigg.ri Matteo Autuori, Rosario Giuliano, Giuseppe Siniscalchi Montereale, Luongo Antonio, Voza Giampaolo, Toriello Patrizia, Lapenta Elia, Amato Giovanni, Schiavo Gianluca, Elio Cirini, Mario Aulisio;

La **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)** rappresentata dai Sigg.ri Michele Cervone, Andrea Gargano, Lucio Spampinato, Annalisa Granata, Giovanni Pico, Vincenzo Popolizio, Sebastiano Palomba, Matilde Pesticcio, Marino Gregorio, Michele Femminella, Luigi Capozzoli, Lorenzo Ferrante, Domenico Verde, Domenici Carmela, Paolino Franco e Orlando Rosa;

La **Uil Credito e Assicurazioni (UILCA)** rappresentata dai Sigg.ri Lucio Antonino Pinsone, Silvio Castagno, Franco Di Leone, Francesco Fusco, Carlo Garlone, Franco Direnzo, Emilio Lanna, Carmine De Stefano, Antonio Arminio, Paolo Borrillo, Giuseppe Parziale, Franco Di Miele, Amalia Russo e Biagio De Simone;

Il **Sindacato Nazionale dipendenti delle Casse Rurali ed Artigiane/Banche di Credito Cooperativo - (SINCRA-UGL Credito)** rappresentato dai Sigg.ri Gerardo Desimone e Michele Ricciardi.

Visto quanto disposto dagli art. 8, 28 e 29 del c.c.n.l. 21.12.2007 per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo, le Parti convengono di sottoscrivere il nuovo Contratto Integrativo Regionale, secondo le disposizioni di seguito riportate.

Viene stipulato il presente Contratto Integrativo Regionale (CIR) per il personale su indicato e che, in sostituzione di ogni precedente accordo, costituisce la disciplina di secondo livello di contrattazione ai sensi del citato c.c.n.l.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente CIR si applica anche al personale della Ghenos Consultant s.r.l., in quanto già destinatario del c.c.n.l. citato.

ART. 1 – PREMIO DI RISULTATO

~~Con riferimento al CCNL 21.12.2007 e successive modifiche e/o integrazioni, in materia di premio di risultato, ai fini della determinazione del premio, riferito ai bilanci di esercizio degli anni 2008, 2009, 2010 si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici e relativi pesi:~~

~~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 dall'Accordo Nazionale del 23.11.2006 in materia di Premio di Risultato; 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 21.12.2007, 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'Allegato B dell'Allegato F al c.c.n.l. 21.12.2007 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 rinviavano alla nota della stessa Federazione del 16 ottobre 2003.

Per il personale della Ghenos Consultant s.r.l. la Federazione si impegna a promuovere, entro il 30.5.2010, in sede locale, un incontro negoziale fra e i rappresentanti di detta Società e gli Organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto nonché le R.S.A. eventualmente costituite in Azienda nell'ambito di dette OO.SS. ai sensi dell'art. 19 l. 300/1970, per la definizione degli indicatori da assumere per la determinazione dello stesso Premio di Risultato, tenuto conto della situazione economica e patrimoniale dell'Azienda.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle Aziende associate alla Federazione nei territori di loro riferimento, le parti convengono che, con riferimento agli anni di erogazione del premio di risultato di cui al presente contratto, le percentuali di erogazione indicate sopra per ciascuna fascia di appartenenza sono incrementate nelle seguenti misure:

- erogazione 2009 (su bilancio di esercizio 2008) = +0, 20%
- erogazione 2010 (su bilancio di esercizio 2009) = +0, 20%
- erogazione 2011 (su bilancio di esercizio 2010) = +0, 35%

dunque, per un incremento complessivo per le erogazioni di cui sopra pari allo 0,75% del R.L.G.

Il Premio calcolato sull'anno 2008 verrà erogato, previa verifica dei dati di bilancio dell'esercizio 2008 per la determinazione delle fasce sulle quali parametrare il premio di risultato, con la prima mensilità utile.

ART. 2 — TICKET

Al personale va erogato, 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.

Ad integrazione del ticket giornaliero viene corrisposta un'indennità sostitutiva mensa pari ad € 2,21 (due euro e ventuno centesimi) che dal 1.7.2010 diviene pari ad € 2,91 (due Euro e novantuno centesimi) da erogare mensilmente in busta paga per i gg. di presenza. Il ticket pasto e l'indennità sostitutiva mensa spettano ai dipendenti presenti in azienda, con orario di lavoro che comprenda l'intervallo per il pasto (compresi i turnisti ad orario intero).

Al personale che svolga nella giornata orario pari a 5 ore lavorative compete il solo ticket pasto, per i giorni di effettiva presenza, nella misura ridotta di € 5,29.

L'indennità sostitutiva di mensa non concorre alla determinazione di alcun istituto contrattuale o legale e non viene considerata ai fini della contribuzione al Fondo Pensione Nazionale per il Personale delle BCC.

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 e alle lavoratrici in permesso retribuito ai sensi dell'art. 10 della legge 1204/1971.

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 del presente CIR, provvedono alla 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.

Annualmente, e nel mese di Dicembre dell'anno precedente quello considerato, il personale cui compete l'indennità sostitutiva mensa può optare affinché il datore di lavoro, in luogo dell'erogazione di detta indennità, versi il corrispondente importo spettante, e di cui al secondo comma, al Fondo Pensione Nazionale a titolo di contribuzione aggiuntiva aziendale da riferire alla posizione previdenziale individuale del lavoratore che ha svolto l'opzione.

ART. 3 SICUREZZA SUL LAVORO

Premessa generale

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 concordano i seguenti orientamenti in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, indicati secondo ordine prioritario:

- bussola blindata e interbloccata con metal detector o mezzi;
- vetri antiproiettile e/ o antisfondamento da collocarsi all' esterno della BCC e porte di accesso blindate e con dispositivo 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;
- utilizzo di guardie armate all'esterno della BCC;
- 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 costruzioni 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 le misure 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 Federazione regionale, su richiesta sindacale o di iniziativa della stessa Federazione, in qualunque momento sembrerà opportuno. Per evidenti ragioni di sicurezza, esame o discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunione 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.

Nota a verbale

Nelle succursali con solo addetto devono essere adottate almeno due delle misure di sicurezza di cui al comma 1.

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'art. 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 per i quadri direttivi e per il personale delle Aree Professionali:

- in caso di morte euro 100.000 (centomila);
- in caso di invalidità permanente euro 130.000 (centotrentamila).

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.

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, la Federazione raccomanda alle BCC il rispetto scrupoloso degli orari di sportello.

In caso di premorienza o di invalidità permanente assoluta, le Aziende terranno nella dovuta considerazione la possibilità di assumere, in sostituzione, il coniuge o un figlio, previo accertamento della sussistenza dei requisiti tecnico professionali.

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 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 in via continuativa ed esclusiva ai videoterminali deve essere contenuta nel limite massimo di cinque ore giornaliere.

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 a effettuare, 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

Le BCC, compatibilmente alle esigenze di sicurezza, tecniche ed organizzative faranno eseguire preferibilmente i lavori di pulizia negli orari di chiusura al pubblico.

ART. 5 –PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI

Le parti ritengono che lo sviluppo organizzativo delle BCC della Campania assume un rilievo importante per la crescita delle stesse e più in generale del Credito Cooperativo Campano e che la materia meriti approfondimento attraverso uno specifico percorso negoziale fra le stesse.

A tal fine convengono di rinviare ad uno specifico confronto negoziale da svolgersi entro il 31.7.2010 per definire eventuali nuovi profili professionali rivenienti da nuove attività e/o da novità normative nonché i c.d. “ruoli chiave” di cui al demando contenuto al sesto alinea del primo comma dell'art. 29 del c.c.n.l. 21.12.2007; in detto specifico confronto le parti si incontreranno anche per definire eventuali modalità di valutazione delle prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi ai fini della apposita erogazione di cui all'art. 98 del c.c.n.l. 21.12.2007.

Sino alla definizione di tali nuovi profili, si conviene il mantenimento delle previsioni di cui al previgente CIR e accordo 25 giugno 2005, così come di seguito riportate. Viene riconosciuto l'inquadramento di quadro direttivo di 1° livello:

- 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 concludenti, nell'ambito di direttive generali;
- responsabile della funzione Pianificazione e Controlli, 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.

3^ Area Professionale 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, curandone 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 alle funzioni di risk-controlling

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 Professionale 3° Livello retributivo

Addetto commerciale

Lavoratore incaricato della gestione di gruppi di clientela, che cura lo sviluppo commerciale della clientela acquisita e di quella potenziale.

Vice responsabile di Filiale

Fatte salve le posizioni preesistenti, presso le filiali nelle quali, ai sensi del vigente C.C.N.L., 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 partecipe 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.

Filiale con numero di addetti compreso il	Assegno di funzione Vice Preposto

Preposto ed escluso il personale della prima Area professionale	di filiale
5- 6	euro 75,00
da 7 in poi	euro 100,00

L'indennità di funzione di cui sopra non verrà corrisposto 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.

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

I C.E.D. vanno distinti in:

- Centri autonomi e completi, che supportano tutte le esigenze aziendali di analisi, programmazione ed elaborazione dei dati in completa autonomia (salvo il collegamento rete);
- 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);
- 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^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

A specificazione di quanto previsto dall'allegato "E"(Art. 2, comma 2) del CCNL del 21.12.2007, per l'accoglimento delle domande di trasformazione a tempo parziale si individuano i seguenti criteri preferenziali ed i relativi punteggi di rilevanza:

- patologie croniche del lavoratore: punti 5;
- assistenza a figli o equiparati portatori di handicap: punti 4;
- assistenza al coniuge o convivente ai figli o equiparati ai genitori gravemente ammalati e che necessitino di assistenza: punti 3;
- necessità di accudire i figli di età inferiore ai 3 anni: punti 2;
- motivi di studio, in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'Art. 68 CCNL: punti 1.

Il personale assunto direttamente con contratto di lavoro a tempo parziale e indeterminato è escluso dal computo del limite di cui al primo comma dell'art. 2 dell'Allegato E al c.c.n.l. 21.12.2007.

Le Aziende soggette a processi di riorganizzazione (ad esempio piani di riassetto, di risanamento, ristrutturazioni, fusioni, concentrazione, scorporo, etc.) potranno derogare al 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:

- ③ 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;
- ③ per sostituzione di lavoratori che usufruiscono di permessi per l'espletamento di cariche pubbliche;
- ③ per obiettiva e temporanea intensificazione dell'attività lavorativa;
- ③ 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; ☐ 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 si danno atto che in presenza di accordi nazionali procederanno all'adeguamento della normativa regionale entro 30 giorni dalla stipula dello stesso.

Art. 9 - FORMAZIONE

Alla Federazione è riconosciuto ruolo primario, di coordinamento e di indirizzo nella progettazione e programmazione della formazione per il personale dipendente dalle sue Associate; tale ruolo è esplicitato anche erogando direttamente, tramite propri formatori, la formazione prevista per conto delle stesse Associate.

Della formazione impartita ai lavoratori destinatari del presente contratto direttamente dalla Federazione per conto delle proprie Associate la Federazione medesima rilascia alle Aziende ed ai lavoratori direttamente interessati apposita certificazione annuale.

La certificazione della formazione impartita direttamente dalle Aziende è rilasciata da queste ultime.

La Federazione regionale istituirà corsi di formazione per tutti i neo assunti, con contratto non a termine, da svolgersi durante il normale orario di lavoro.

Al fine, poi, di rendere effettivamente operativi i nuovi assunti, l'affiancamento deve durare per un periodo sufficiente, e comunque non superiore a 15 giorni.

In particolare, per l'operatore unico l'Azienda dovrà garantire un periodo di formazione e affiancamento alle procedure di "cassa", prima dell'effettiva adibizione, non inferiore a cinque giorni.

I corsi si terranno, 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 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 sei mesi.

Le richieste di rotazione eventualmente non accolte saranno oggetto di esame in occasione degli incontri periodici con la Federazione regionale. 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 e conviventi legalmente riconosciuti);
- 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.

Permessi retribuiti vanno concessi anche al lavoratore chiamato a testimoniare ovvero a rendere dichiarazioni nell'ambito di procedimenti giudiziari dove egli non sia costituito come parte processuale.

Per le situazioni indicate occorrerà presentare idonea documentazione.

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 d'istituto e in quelli di processo per tutte le implicazioni di carattere organizzativo, normativo e produttivo.

Fermo restando l'obbligo di comunicare per iscritto la sede di lavoro al lavoratore, così come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia, anche i trasferimenti di lavoratori effettuati, vanno comunicati per iscritto ai diretti interessati

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.

ART. 16 – CONTRIBUTO FAMILIARI DISABILI

Il contributo annuo di cui all' art. 88 del c.c.n.l. viene integrato, in caso di figli e/o coniugi gravemente handicappati secondo la previsione del terzo comma dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nella misura di euro 1.500,00 (millecinquecento/00).

ART. 17 – PREMIO DI FEDELTA'

Al raggiungimento del venticinquesimo anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, va erogato al personale interessato un premio di fedeltà (anzianità).

Per tutto il personale destinatario del presente contratto il premio ammonta ad una mensilità di retribuzione calcolata, con riferimento al mese di maturazione, sulla base delle voci utili al calcolo 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.

ART. 19 – ULTERIORI PROVVIDENZE PER I LAVORATORI

a) regolamento-quadro condizioni bancarie finanziamenti

~~Entro il 31.7.2010 verrà predisposto dalla Federazione un regolamento-quadro in tema di finanziamenti per l'acquisto e/o la costruzione e/o la ristrutturazione della prima casa di abitazione dei dipendenti e del loro nucleo familiare, migliorativo delle condizioni attualmente previste da regolamento tipo allegato alla lettera circolare della Federazione regionale del 15 Luglio 1999, prot. n. 1390.~~

~~Successivamente la Federazione porterà a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e delle Associate il regolamento-quadro di cui al precedente comma affinché le Aziende possano tenerlo a riferimento.~~

~~La Federazione informerà gli Organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto circa l'adozione, ovvero la mancata adozione, del regolamento quadro da parte delle BCC associate. In caso di mancata adozione del regolamento quadro detti Organismi locali potranno chiedere alla Federazione uno specifico incontro per conoscere le ragioni della stessa mancata adozione.~~

b) Provvidenze di welfare

Le parti concordano sulla rilevanza per il nucleo familiare del reddito da lavoro dipendente prodotto in suo favore dal lavoratore dipendente dalle Aziende destinatarie del presente contratto e sull'importanza di individuare, nell'ambito delle Istituzioni di Categoria preposte all'assistenza sanitaria integrativa, idonee soluzioni che allevino la condizione di bisogno patrimoniale nella quale il dipendente possa venirsi a trovare a seguito di eventi connessi allo stato di salute del lavoratore che possano comunque ridurre la capacità di reddito dello stesso, ovvero soluzioni volte a prevenire l'insorgere di tali eventi.

A tal fine le parti costituiscono apposita Commissione tecnica paritetica, per una propedeutica verifica congiunta presso la Cassa Mutua Nazionale (CMN) per ricercare soluzioni che, con riferimento ai lavoratori dipendenti e ai loro familiari iscritti alla CMN e destinatari del presente contratto, consentano utili prestazioni, integrative di quelle già rese in loro favore dalla CMN.

Dei suoi lavori la Commissione di cui al precedente comma riferirà alle parti stipulanti il presente contratto affinché queste possano confrontarsi per valutarli in vista di una integrazione del contratto stesso con le soluzioni oggetto della loro valutazione.

I lavori della Commissione si concluderanno in tempo utile a consentire il confronto di cui al precedente comma entro il 31.7.2010.

~~A tali fini le parti individuano convenzionalmente l'importo pari allo 0,20% della retribuzione annuale utile ai fini del calcolo del TFR per il contributo aziendale procapite nonché l'importo pari allo 0,10% della retribuzione annuale utile ai fini del calcolo del TFR per il contributo del lavoratore da destinarsi al finanziamento delle prestazioni integrative di cui ai precedenti commi, con decorrenza 1.7.2010.~~

~~ART. 20 - INFORMAZIONI ALLE OO.SS.~~

~~Nel quadro delle previsioni di cui all' art. 16 del c.c.n.l., le singole BCC, sono tenute, anche tramite la Federazione locale, ad inviare 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.~~

~~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;
- apprendistato professionalizzante;
- 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 – TAVOLO PERMANENTE DI VERIFICA

La Federazione Campana si impegna con le OO.SS. firmatarie del presente CIR, affinché tutte le norme riportate nello stesso accordo trovino totale rispetto e puntuale applicazione in tutte le realtà del Credito Cooperativo Campano, prevedendo al riguardo un tavolo permanente, attivabile anche a richiesta di una sola delle parti, per dare la corretta e coerente interpretazione ed applicazione delle norme.

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 scadrà il 31.12.2011.

CONTRATTO INTEGRATIVO INTERREGIONALE
Per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali
(dalla 1^ alla 3^) dipendenti dalle
Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali di Puglia e
Basilicata

SOMMARIO

TRATTAMENTO ECONOMICO 5

Art. 1 - Premio di Risultato	
5 Art. 2 - Premio di Anzianità	
9 Art. 3 - Vice Preposto/Responsabile	
10 Art. 4 - Indennità di cassa	
11 Art. 6 - Contributo pasto	
13 Art. 7 – Quadri Direttivi.....	14

PARTE NORMATIVA 15

Art. 8 – Permessi	
15 Art. 9- Informazioni alle Organizzazioni sindacali ed incontri periodici	
17 Art. 10 - Inquadramenti e Profili Professionali.....	
20 Art. 11 - Corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione.	
29 Art. 12 - Fungibilità, sostituzioni	
33 Art. 13 - Rotazioni	
34 Art. 14 - Sviluppo Professionale e valutazione del personale	
35 Art. 15 - Sistemi incentivanti	36
Art. 16 – Esami di idoneità	
37 Art. 17 – Informativa sindacale	
38 Art. 18 - Turni di ferie	
39 Art. 19 - Sicurezza	
40 Art. 20- Tutela delle condizioni Igienico-Sanitarie	
42 Art. 21 - Uso di automezzo privato	
43 Art. 22 - Pari opportunità	
44 Art. 23 Condizioni di miglior favore	45 Art.
24 Previdenza complementare.....	46 Art.
25 - Decorrenza e durata	47

CONTRATTO INTEGRATIVO INTERREGIONALE
PER I QUADRI DIRETTIVI, E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
(DALLA 1^ ALLA 3^) DIPENDENTI DALLE
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO/CASSE RURALI
DELLA PUGLIA E DELLA BASILICATA

Il giorno 9 novembre 2009, presso la sede della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali di Puglia e Basilicata in Viale L. Einaudi, 15,

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di Puglia e Basilicata, rappresentata dalla delegazione sindacale associativa nelle persone di Teresa Fiordelisi, Mario Pace e Michele Pepe, assistiti dal Direttore Giorgio Costantino, Paola Resta, Nicola Guastamacchia e, in rappresentanza della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo, da Silvio De Tommaso

di seguito indicata per brevità la Federazione

e

La Dircredito regionale, rappresentata da: Francesco Faniuolo e Carmine Vece

La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), regionale rappresentata da: Canio Moliterni, Mario Sanpaolo, Marika Fabbiano, Francesco Pignalosa, Pietro Di Noi

La Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA Cisl) regionale, rappresentata da: Maria Teresa De Troia, Teodosio De Martino, Tommaso Murino

La Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC Cgil) Regionale, rappresentata da: Mario Gentile, Raffaele Corrado, Saverio Attico, Franco Lionetti

Il Sindacato Nazionale dipendenti Casse Rurali e Artigiane (SINCRA Ugl) regionale, rappresentato da: Pasquale Urbano, Leonardo Margiotta

La Unione Italiana Lavoro Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA) regionale, rappresentata da: Franco Tempone, Luigi Mele, Giancarlo Cernicchiaro, Franco Lamontanara, Michele Ungaro

di seguito indicate per brevità le OO.SS.

Visto

quanto previsto dagli art. 28 e 29 del CCNL del 21/12/2007 (di seguito indicato come CCNL);

Visto

L'accordo nazionali del 23/11/2006, così come confermato dall'ultimo comma dell'art. 29 così come modificato dall'accordo del 21/12/2007 e riportato nell'allegato F del medesimo CCNL, circa la disciplina relativa al ~~premio di Risultato~~ e al Sistema degli Inquadramenti, in riferimento alla Norma Transitoria dell'art. 96 del CCNL.

convengono

di sottoscrivere un nuovo Contratto Integrativo Interregionale di 2° livello per i Quadri Direttivi ed il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali di Puglia e Basilicata, dalla Federazione medesima e dal CO.SE.BA, secondo il seguente articolato.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 – Premio di Risultato

~~Avuto riguardo alla normativa nazionale sul Premio di Risultato, le Parti, considerata la peculiare situazione delle BCC di Puglia e Basilicata ed al fine di meglio sostenere lo sviluppo del Credito Cooperativo in tali regioni, hanno convenuto la seguente disciplina.~~

~~Con riferimento all'art. 48 del CCNL ed in applicazione dall'accordo nazionale del 23/11/2006, modificato dall'accordo del 21.12.2007, in materia di Premio di Risultato, così come confermato dall'ultimo comma dell'art. 29 del CCNL, ai fini della determinazione del Premio stesso, da calcolare sui dati dei bilanci a partire dall'anno 2008 e per tutta la vigenza del presente C.I.I., si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici con relativi pesi percentuali:~~

~~Montante rapportato al numero dei dipendenti~~	~~80%~~
~~Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero dei dipendenti~~	~~10%~~
~~Ricavi da Servizi rapportato al Margine di Intermediazione~~	~~5%~~
~~R.O.A.~~	~~5%~~
~~Fascia 1~~	~~da decremento del 25% ad incremento del 25% e oltre~~
~~Fascia 2~~	~~da decremento del 15% ad incremento del 35% e oltre~~
~~Fascia 3~~	~~da decremento del 5% ad incremento del 35% e oltre~~
~~Fascia 4~~	~~incremento dal 10% al 35% e oltre~~

3. ~~Ad integrazione delle norme nazionali sopra richiamate, si conviene quanto segue:~~
- ~~per le BCC neo costituite (intendendo con ciò le BCC che hanno iniziato l'operatività da meno di 5 anni alla data di chiusura dell'esercizio in base ai cui dati viene computato il Premio di Risultato) il Premio di Risultato sarà ridotto del 50%;~~
 - ~~per le BCC di minori dimensioni (intendendo con ciò le BCC con organico fino a 10 dipendenti alla data di chiusura dell'esercizio in base ai cui dati viene computato il Premio di Risultato) il Premio di Risultato sarà ridotto del 35%;~~
 - ~~per le restanti BCC, la percentuale da applicare al Risultato Lordo di Gestione per il computo del Premio di Risultato sarà rettificata come da tabella delle rettifiche riportata in calce alla tabella All. A.~~
4. ~~L'importo del Premio di Risultato per l'anno 2009 (computato in base ai dati del bilancio 2008) è quello riportato nell'Allegato A e sarà erogato, compatibilmente alle esigenze tecniche, unitamente alle retribuzioni del mese di novembre 2009.~~
5. ~~Per i dipendenti della Federazione e del CO.SE.BA. sarà corrisposto un premio pari alla media dei premi erogati dalle BCC maggiorato del 30%.~~
6. ~~L'ammontare complessivo del Premio di Risultato sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui alla tabella che segue.~~
7. ~~Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, nel mese di ottobre, al personale in servizio nel mese di erogazione, salvo quanto previsto al successivo c. 12 del presente articolo, e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. L'inquadramento e/o Livello retributivo da prendere in considerazione è quello da questi ricoperto al 31 dicembre dell'anno di misurazione. In caso di passaggio di inquadramento e/o livello retributivo nel corso dell'anno di misurazione, il Premio di Risultato spettante sarà proporzionalmente suddiviso secondo le scale parametriche previste.~~
8. ~~Il Premio di Risultato spetta anche ai lavoratori assunti nel periodo di misurazione con contratto a termine (di qualsiasi natura) in proporzione ai mesi lavorati.~~
9. ~~Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.~~
10. ~~Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.~~
11. ~~In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.~~
12. ~~Il Premio di Risultato verrà erogato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia:~~
~~passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3 dell'art. 62 del CCNL. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15~~

giorni; cessato dal lavoro per superamento del periodo di comporto per malattia od infortunio previsto dall' art. 74 CCNL o per invalidità permanente riconosciuta a termini della legge sulla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia; per recesso del lavoratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.; per pensionamento; per morte del lavoratore. Il Premio di Risultato verrà erogato in misura proporzionale ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni;

13. ~~Per le BCC di nuova costituzione e quelle interessate da processi di fusione, uscite da amministrazione straordinaria ovvero in situazioni di criticità che le Parti dovessero accertare in apposite procedure di verifica, da avviare immediatamente dopo la sottoscrizione del presente accordo, il Premio di Risultato verrà determinato con accordi specifici e comunque in coerenza di quando previsto nell'accordo nazionale del 23/11/2006, così come modificato dall'accordo del 21/12/2007.~~

14. Il Premio di Risultato non maturerà:

a) ~~se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA presenta un bilancio senza utili di esercizio. In tal caso, le Parti avvieranno la procedura di cui al punto che precede, e con le medesime finalità, al fine di verificare se tale risultato negativo sia la conseguenza di eventi eccezionali non imputabili alla gestione ordinaria di esercizio dell'azienda medesima;~~

b) ~~se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.~~

15. ~~L'erogazione del Premio di Risultato sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. che hanno negoziato il presente C.I.I..~~

16. ~~Le parti si riservano di effettuare, entro il mese di settembre 2011, una verifica tecnica, anche alla luce delle risultanze quantitative dei bilanci 2010, per valutare congiuntamente la complessiva tenuta degli indicatori prescelti.~~

SCALA PARAMETRALE di cui all'art. 1 del C.I.I. per le BCC/CRA di Puglia e Basilicata

INQUADRAMENTI _____ SCALA PARAMETRALE

Quadri direttivi _____

_____ 4° livello _____	232,50
_____ 3° livello _____	196,80
_____ 2° livello _____	175,70
_____ 1° livello _____	165,20

~~3ª Area Professionale~~

_____ 4° livello _____	144,75
_____ 3° livello _____	134,55
_____ 2° livello _____	127,00
_____ 1° livello _____	120,00

~~2ª Area Professionale~~

2° livello	113,00
1° livello	107,00
~~1ª Area Professionale~~	
livello unico	100,00

Art. 2 - Premio di Anzianità

1. Al dipendente va erogato un premio di anzianità di servizio nel Movimento, da calcolarsi sulle voci retributive tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio stesso e cioè stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, al verificarsi delle condizioni e nelle misure di seguito indicate: - **20 anni di anzianità: 150% delle voci retributive tabellari**; - **30 anni di anzianità: 140% delle voci retributive tabellari**.
2. Il presente articolo sostituisce quanto previsto dall'art. 102 del CCNL.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Nella fase di prima applicazione del presente articolo, le aziende erogheranno il Premio di Anzianità anche a quei dipendenti la cui anzianità sia ricompresa tra i 20 ed i 25 anni.

Art. 3 - Vice Preposto/Responsabile

1. Nelle unità funzionali, comunque denominate, l'Azienda individua un elemento al quale attribuire per iscritto il ruolo di vice preposto/responsabile con il compito di coadiuvare il preposto/responsabile nel raggiungimento degli obiettivi prefissati dai piani strategici annuali **e sostituirlo nei compiti specifici a lui demandati nell'ambito delle deleghe attribuite.**
2. A tale scopo, **ove non fosse già stato istituito dall'Azienda**, su richiesta delle OO.SS. firmatarie, si procederà ad un incontro in sede di Federazione con le Aziende interessate al fine di ricercare soluzioni condivise in merito alla individuazione delle realtà operative che, per dimensioni e complessità, richiedono il ruolo di cui al comma che precede.
3. Al personale così individuato presso le succursali sarà corrisposta una speciale indennità di vice preposto pari al 75% della speciale indennità di preposto corrispondente al suo inquadramento. Detta indennità non verrà corrisposta in caso di assenza del preposto superiore al giorno in quanto, in tali casi, verrà liquidata l'indennità di sostituzione con la differenza di inquadramento con il grado spettante contrattualmente al preposto.
4. L'attribuzione del ruolo di cui al presente articolo costituisce elemento di valutazione professionale e concorre allo sviluppo di carriera del personale interessato.

Art. 4 - Indennità di cassa

1. In relazione alle attuali modalità di svolgimento del servizio di cassa, ai dipendenti impiegati come cassieri, va corrisposta l'indennità contrattuale di rischio cassa, correlata al periodo di adibizione, nelle misure di seguito indicate:

Oltre 8 giorni nel mese:	l'intera indennità di rischio mensile
Da 3 a 8 giorni nel mese:	il 50% dell'indennità di rischio mensile
Per un periodo minore:	quanto previsto al 4° comma dell'art. 49 CCNL.

Art. 5 – Anticipazioni su TFR

Ad integrazione dell'art. 4 del Regolamento delle anticipazioni su TFR allegato sub D al CCNL, tra i motivi per richiedere l'anticipazione, vengono incluse:

- l'aspettativa non retribuita di cui all'art. 54, 5° comma del CCNL; - i congedi parentali di cui al D. Lgs. 151/2001.

Art. 6 – Contributo pasto

1. L'importo del contributo pasto (ticket) viene fissato come segue:

— dal 1 marzo 2010: € 8,50 per ciascuna giornata di presenza in servizio per prestazione lavorativa pari o superiore a 5 ore; € 4,50 per ciascuna giornata di presenza in servizio per prestazione lavorativa inferiore a 5 ore.

2. Il ticket pasto viene altresì riconosciuto nelle misure indicate nel primo comma:

— per ciascuna giornata di permesso sindacale a qualsiasi titolo usufruita;

— per ciascuna giornata di presenza in servizio per il personale che usufruisce dell'astensione dal lavoro per allattamento di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

3. In alternativa al contributo pasto (ticket), il dipendente può richiedere annualmente, con comunicazione da inviare all'Azienda entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, che il datore di lavoro proceda al versamento sulla propria posizione individuale accesa presso il Fondo Pensione Nazionale BCC dell'intero importo che sarebbe stato dovuto al dipendente se l'Azienda avesse corrisposto il contributo pasto giornaliero. Detto versamento, pari al costo sostenuto dall'Azienda in caso di erogazione diretta del contributo pasto, viene effettuato dall'Azienda su base mensile tenendo conto delle previsioni statutarie, tempo per tempo vigenti, del Fondo Pensione Nazionale BCC.

Art. 7 – Quadri Direttivi

- 1.** Per le prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi le parti rinviando a quanto stabilito nell'accordo del 15/5/2009.
- 2.** Le parti convengono di incontrarsi entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto per pervenire a soluzioni condivise nella individuazione dei ruoli chiave di cui all'art. 104 del CCNL.

PARTE NORMATIVA

Art. 8 – Permessi

1. Salve le agevolazioni di cui alla Legge 104/1992, con riferimento all'art. 88 del CCNL, al lavoratore/trice con familiare fiscalmente a carico portatore di handicap, verrà erogato annualmente, insieme alla retribuzione del mese di giugno, la somma di € **3.000,00** dietro presentazione di adeguata documentazione **ed in sostituzione dell'importo di cui all'articolo citato.**
2. Con riferimento all'art. 54 CCNL vanno concessi permessi retribuiti anche nei casi di
 - nascita di figli
 - necessità di assistenza per visite specialistiche (incluse le indagini radiologiche) per familiari (intesi come: coniuge o l'altro componente di un'unione di fatto ed eventuale prole, parenti e affini entro il 2° grado);
 - necessità di assistenza **per terapie riabilitative** a seguito di intervento chirurgico, di familiari intesi come sopra; - inizi di ricoveri in strutture ospedaliere pubbliche e private, seguiti o meno da degenza, di familiari intesi come sopra;
 - interventi chirurgici di familiari intesi come sopra; - visite mediche (urgenti) del dipendente; - citazioni a testimoniare.

Resta inteso che per gli interventi chirurgici e le visite specialistiche è da ricomprendere anche il tempo di viaggio a fronte di adeguata giustificazione.
3. Le aziende, su richiesta scritta dell'interessata/o presentata con un ragionevole periodo di preavviso, ove possibile, concederanno detti permessi retribuiti in misura adeguata agli eventi che li giustificano ed in modo perequato in ambito aziendale.
4. In ogni caso, i permessi retribuiti di cui sopra saranno, in particolare, concessi nelle seguenti misure, oltre la giornata in cui si è verificato l'evento:
 - per nascita di figli: di norma **2** giorni lavorativi successivi, anche se la nascita avviene in un giorno festivo o semifestivo o di sabato;
 - per decesso di familiari (intesi come sopra): di norma, **3** giorni lavorativi successivi anche se il decesso avviene in un giorno festivo o semifestivo o di sabato;
 - per malattia certificata del figlio minore di **5** anni: 3 giorni di permesso retribuito nell'anno solare per figlio.
5. Le Aziende altresì concederanno permessi non retribuiti per un massimo di 20 giornate lavorative all'anno per:

- a. per malattia dei figli e/o equiparati fino a 10 anni inclusi di età, ad estensione di quanto previsto dall'art. 47, 2° co., D.Lgs. 151/2001, dietro presentazione di idonea certificazione;
 - b. per necessità di inserimento dei figli e/o equiparati all'asilo e/o scuola materna e/o equiparati all'asilo nido e/o scuola materna e/o scuola elementare.
6. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Il periodo di sospensione delle prestazioni lavorative di cui sopra è considerato come aspettativa non retribuita. Il dipendente, familiare di un tossicodipendente, può a sua volta essere posto, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e/o riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze interessato ne accerti la necessità.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

Le parti raccomandano alle Aziende di prendere in particolare considerazione le situazione dei dipendenti e dei loro familiari, intesi come sopra, affetti da malattie irreversibili o di particolare gravità, al fine di assicurare modalità di flessibilità temporale della prestazione lavorativa funzionali alle esigenze terapeutiche o di assistenza.

~~Art. 9 Informazioni alle Organizzazioni sindacali ed incontri periodici~~

- 1) ~~Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL, le Aziende singolarmente, anche per il tramite della Federazione, forniranno, annualmente, entro il mese di maggio, alle Organizzazioni sindacali firmatarie, in apposite riunioni, informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive della BCC, la interrelazione con il movimento in generale ed in Puglia e Basilicata, con particolare riferimento ai problemi occupazionali.~~
- 2) ~~Alle Organizzazioni sindacali firmatarie vanno comunicati, inoltre, dati riepilogativi sui seguenti argomenti:~~

1. ~~il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e di aggiornamento e qualificazione per tutto il personale, evidenziando quanti lavoratori, suddivisi per genere ed inquadramento, non hanno potuto accedere al piano formativo aziendale;~~
 2. ~~gli elenchi dei nuovi dipendenti, con specificazione delle seguenti condizioni di assunzione:: contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo parziale, contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 30 CCNL, contratto a termine di cui all'art. 31 CCNL, distacchi di cui all'art. 31bis CCNL, categorie protette e percentuali di applicazione della normativa di legge vigente, relativi inquadramenti;~~
 3. ~~i trasferimenti avvenuti ed i rapporti di lavoro cessati;~~
 4. ~~organigramma aggiornato;~~
 5. ~~gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte, distinti per Aree professionali e Quadri Direttivi e all'interno delle stesse per livelli retributivi e con indicazione del numero di dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);~~
 6. ~~andamento complessivo, della Banca delle ore ed eventuali problematiche scaturite in relazione alla sua applicazione;~~
 7. ~~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 portatori di handicap.~~
 8. ~~Copia del bilancio di esercizio approvato dagli organi societari relativo all'anno preecedente.~~
 9. ~~I dati relativi ad assunzioni, trasferimenti e cessazioni di rapporti di lavoro vanno suddivisi tra personale maschile e personale femminile.~~
3. ~~Le Aziende, inoltre, singolarmente, anche per il tramite della Federazione, a fronte di richieste urgenti anche di una O.S. firmataria, procederanno ad un esame congiunto con tutte le OO.SS. firmatarie dei fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane al fine di ricercare soluzioni condivise in relazione a particolari situazioni di necessità.~~
 4. ~~Le Aziende promuoveranno, per il tramite della Federazione, apposite riunioni con le OO.SS. firmatarie, per esaminare eventuali proposte di introduzione di forme di telelavoro. Le eventuali intese raggiunte, previa comunicazione alle Parti Nazionali, faranno parte integrante del presente C.I.I..~~
 5. ~~Le Aziende comunicheranno alle OO.SS. che hanno negoziato il presente C.I.I., mensilmente, l'ammontare del lavoro straordinario effettuato (così come definito nell'art. 127 CCNL), suddiviso per numero di addetti e per unità operative, reparti, uffici comunque denominati. Qualora dovessero evidenziarsi situazioni di particolare anomalia circa il ricorso al lavoro straordinario, anche in risultanza dei controlli previsti dal 3° c. dell'art. 129 CCNL, su iniziativa anche di una delle Parti, si procederà ad apposita riunione per ricercare idonee soluzioni, anche in rapporto alla consistenza quantitativa degli organici.~~
 6. ~~Tempestivamente le Aziende comunicheranno alle OO.SS. Aziendali, informativa scritta in caso di:~~

- a. ~~apertura e/o dismissione e/o trasferimento di sportelli e/o Uffici~~
- b. ~~trasferimento di personale tra le Filiali e/o Uffici;~~
- c. ~~adozione di nuovi strumenti organizzativi, quali a titolo esemplificativo: regolamenti interni, mansionari, modifiche all'organigramma aziendale, controlli a distanza e/o informatici (fatte salve le specifiche procedure di consultazione contrattualmente previste), ecc.;~~
- d. ~~adozione di regolamenti di disciplina e sue modificazioni;~~
- e. ~~ristrutturazione di sedi, Filiali, Uffici;~~
- f. ~~richieste di rotazione del personale, di cui all'art. 13.~~
- g. **quanto previsto al comma 10 dell'art. 11 del presente C.I.I.;**
- h. **procedure di cui all'art. 16 del presente C.I.I..**

7. ~~In riferimento ai punti d) e) ed f) del comma che precede, le R.S.A., o in mancanza le OO.SS. regionali firmatarie del presente contratto, potranno formulare proprie osservazioni. L'Azienda promuoverà un incontro, da tenersi entro 10 giorni dalla richiesta, al fine di valutare dette osservazioni.~~

Art. 10 - Inquadramenti e Profili Professionali

Aree professionali

1. Ferme restando le disposizioni di cui al Cap. XVI, Parte Speciale, C.C.N.L. e ad integrazione delle stesse, si convengono i profili professionali esemplificativi più sotto riportati. Sono fatte salve le posizioni di inquadramento e/o di livello retributivo migliorative aziendali stabilite alla data del presente accordo.
2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.
3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.
4. **Ogni attribuzione di mansione deve essere comunicata per iscritto all'interessato.**
5. Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi alla 3^a Area Professionale.

1° livello retributivo – Profili

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

2° livello retributivo – Profili

- Cassiere coordinatore: lavoratore che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, in strutture operative con due casse prevalentemente funzionanti, gestisce assegni, effetti, valori in bianco e contante, curandone la distribuzione ai cassieri; provvede, a fine giornata, 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 titoli/investimenti: lavoratore che cura 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.
- Addetto fidi: lavoratore che provvede a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela ed alla stesura del commento relativo.
- Addetto titoli (back-office): lavoratore che gestisce l’esecuzione della negoziazione dei titoli di terzi, la corretta applicazione della normativa e delle disposizioni degli intermediari finanziari.
- Addetto titoli proprietà (tesoreria): lavoratore che gestisce la liquidità dell’azienda, i titoli di proprietà, l’emissione delle obbligazioni della Banca.
- Addetto risk control: lavoratore che, nell’ambito del sistema dei controlli interni, 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 alla Contabilità: lavoratore che gestisce qualificati adempimenti contabili, fiscali e di bilancio della banca;
- Addetto all’Ufficio Estero/Merci: lavoratore che si occupa delle operazioni con l'estero dei clienti.

- Preposto a succursale con un addetto, compreso il preposto, salva diversa migliore determinazione aziendale

3° livello retributivo – Profili

- Cassiere coordinatore: lavoratore che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, in strutture operative con più di due casse prevalentemente funzionanti, gestisce assegni, effetti, valori in bianco e contante, curandone la distribuzione ai cassieri; provvede, a fine giornata, 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 allo sviluppo e consulenza che gestisce gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;
- Preposto a succursale con due addetti, compreso il preposto, salvo diversa migliore determinazione aziendale.

4° livello retributivo – Profili

- preposti dall'azienda ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno 8 elementi oltre il titolare;
- lavoratori che vengano stabilmente incaricati dall'azienda di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo di 1° e 2° livello e a questi rispondano direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno 9 elementi da loro stessi coordinati;
- Preposto a succursale con 3 addetti, compreso il preposto, salvo diversa migliore determinazione aziendale.

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

Quadri direttivi

In applicazione della norma transitoria dell'art. 96 del CCNL, si elencano alcuni profili professionali esemplificativi in riferimento a ciascun livello retributivo.

1° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

- il personale di elevata professionalità che, adibito a mansioni di consulenza qualificata nel campo finanziario e dello sviluppo, esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità che, adibito a mansioni altamente specializzate nel campo del servizio estero-merci, esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- preposto a succursale con 4 - 5 addetti, compreso il preposto, la cui autonomia, nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda, comporti poteri di scopertura e negoziazione di assegni per cassa; il compito di elaborare il piano ferie e di gestire permessi e rotazioni del personale che coordina; provvedere alla raccolta ed istruttoria completa delle domande di fido di pertinenza della dipendenza, con conclusivo parere motivato;
- responsabile del servizio cassa con almeno 5 addetti (compreso lo stesso) per sportello e che svolge mansioni di coordinamento del servizio con responsabilità della custodia dei valori;
- responsabile di Sala, con almeno 6 addetti (compreso lo stesso), la cui autonomia comporti poteri di scopertura e negoziazione assegni per cassa;
- responsabile della gestione e manutenzione degli immobili delle BCC/CRA, nonché delle operazioni di estimo e delle visure ipocatastali finalizzate alla erogazione di mutui ipotecari o crediti speciali;
- responsabile dell'ufficio Borsa/Titoli che, di fatto, in autonomia, fornisce consulenza ed assistenza complete, sia alla direzione che alla clientela, sugli investimenti in titoli e/o investimenti finanziari, in relazione alla situazione del mercato mobiliare e/o finanziario in genere, gestendone la conseguente operatività;
- responsabile marketing e comunicazioni che, di fatto, in autonomia nell'ambito delle decisioni aziendali, effettua la proposizione di prodotti, campagne di comunicazione e pubblicità, promuove l'introduzione e ne cura la gestione di iniziative commerciali per segmenti di clientela, cura la realizzazione e diffusione di riviste, pubblicazioni, periodici, comunicati stampa, cura le manifestazioni e l'immagine esterna dell'azienda con eventi o simile, e per tutto quanto sopra si può avvalere dell'apporto tecnico ed operativo anche di altri settori aziendali.
- responsabile dell'ufficio che assolve a funzioni di Segreteria Generale (o Affari Generali), con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute; adempie alle attività che comportano la gestione amministrativa del personale, la gestione dei rapporti con i soci e con gli organi sociali e con gli enti esterni; supporta la Direzione Generale e la Presidenza; assolve agli adempimenti assembleari e consiliari; cura la corrispondenza ed il protocollo e/o gestisce i rapporti con i fornitori, con la Vigilanza, le Associazioni di categoria, le Assicurazioni ed enti vari;
- **responsabile della pianificazione e controllo di gestione che, in autonomia, risponde della raccolta ed organizzazione dei dati e delle informazioni per le elaborazioni statistiche e dei bilanci di previsione; elabora analisi di scenario atteso di tassi, ovvero in relazione a potenziali scelte strategiche aziendali in termini di tassi e/o condizioni e/o allocazione di asset (c.d. what if analysis); supporta la direzione ed il Consiglio di Amministrazione nell'interpretazione di tali elaborazioni.**

2° livello retributivo

E' compreso in questo livello retributivo:

- il personale individuato attraverso i profili professionali del 1° livello retributivo preposto ad unità operativa complessa;
- preposto a succursale con 6 - 7 addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 3° alinea del livello retributivo precedente, con aggiunta di competenze specialistiche;
- il responsabile della funzione contabile, che risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo a fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, provvede alle segnalazioni di Vigilanza, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni per tutto quanto concerne l'attività contabile;
- il responsabile della segreteria fidi, che risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento della concessione dei fidi e delle relative garanzie, risponde della tenuta del LIBRO FIDI, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, rileva organicamente le posizioni a rischio, risponde del sistema delle informazioni alla Centrale dei Rischi, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
- il responsabile dell'ispettorato interno, che in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal consiglio di amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;
- il responsabile del Risk Control interno che, in autonomia, è responsabile della struttura che concentra le funzioni di misurazione e controllo integrato del complesso dei rischi aziendali, gestendo i sistemi che consentono di identificare, misurare e controllare l'esposizione alle singole fattispecie di rischio;
- il responsabile della organizzazione, che, sulla base di direttive generali, cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, in termini attuali e di sviluppo; al fine esamina e pianifica, compiutamente, le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie (macchine ed impianti), i procedimenti di lavoro, le esigenze di organico, l'impiego e la formazione del personale; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni nella soluzione dei problemi trattati; funge da interfaccia con la società fornitrice del sistema informativo principale e dei sistemi relativi ai servizi, cura i vari profili ed abilitazioni dei singoli utenti. Valuta e propone i nuovi prodotti hardware e software;
- il responsabile della tesoreria, che, sulla base di direttive generali, gestisce organicamente le liquidità aziendali, al fine seguendo compiutamente l'andamento dei mercati ed intrattenendo

rapporti con operatori monetari e finanziari: fornisce organicamente indirizzi, informazioni e consulenza all'ufficio titoli; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per l'impiego delle liquidità aziendali;

- il responsabile dell'area **o funzione** legale che con autonomia e con poteri di firma presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, e gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione dei settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario.

3° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

- il responsabile della funzione contabile, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile della segreteria fidi, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile dell'ispettorato interno, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile della organizzazione, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile di centro di elaborazione dati, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile della tesoreria, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile dell'area legale, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che con autonomia e con poteri di firma presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, e gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione dei settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario;

- preposto a succursale con 8-9 addetti, compreso il preposto, che, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione del credito, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse tecniche ed umane affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima.

4° livello retributivo

E' compreso in questo livello retributivo:

- il personale individuato attraverso i profili professionali del 3° livello retributivo responsabile di strutture ovvero di unità funzionali comunque complesse e con un numero di addetti superiore a 12;
 - preposto a succursale con 10 o più addetti, compreso il preposto, che, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione del credito, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse tecniche ed umane affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima;
 - il personale inquadrato nella presente categoria con incarico di vice direzione generale che non sia stato inquadrato dall'azienda nella categoria dei Dirigenti.
8. Le Parti, in ogni caso, si riservano di affrontare, entro tre mesi dalla data del presente accordo, l'intera materia relativa alla categoria Quadri Direttivi per quanto riguarda la correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali eventualmente definiti nel presente articolo, nonché per quanto previsto nell'art. 104 del CCNL, in materia di sviluppo professionale nell'area Quadri Direttivi. Le intese raggiunte faranno parte integrante del presente C.I.I..

Preposti a succursale

9. Per quanto riguarda i preposti a succursale, in coerenza alle precedenti previsioni integrative, di seguito si individuano gli inquadramenti minimi spettanti:

Filiale con n° addetti compreso preposto	Inquadramento preposto
1	3 ^a area - 2° livello
2	3 ^a area- 3° livello

3	3a area – 4° livello
4 - 5	QD 1° livello
6 - 7	QD 2° livello
8 - 9	QD 3° livello
10 in poi	QD 4° livello

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Aziende, nell'ottica di migliorare le condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro, si impegnano, nel caso di succursale con un solo addetto, a prevedere per gli stessi livelli di limitata operatività.

Art. 11 - Corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione.

1. Conformemente a quanto previsto nell'art. 63 del CCNL, le Parti convengono che la formazione continua del personale:
 - rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
 - concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera;
 - assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane del Movimento Cooperativo in particolare;
 - assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.
2. Inoltre, le Parti attribuiscono particolare valore all'attività svolta dalla Federazione delle Banche di Credito cooperativo di Puglia e Basilicata quale istituzione consortile deputata all'organizzazione e alla erogazione dell'attività formativa nei confronti delle BCC aderenti, sia per l'aderenza dei progetti formativi alla realtà operativa, sia per i vantaggi derivanti dall'uniformità della metodologia formativa del personale, sia per la convenienza del rapporto costi/benefici della formazione stessa.
3. Pertanto la Federazione e le Aziende promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto delle norme che seguono, in aggiunta e/o modificazione di quanto già previsto nel CCNL:

~~1) Le Aziende, singolarmente, anche per il tramite della Federazione, provvederanno a comunicare alle OO.SS. regionali entro il mese di gennaio per ogni BCC le ore di formazione (aziendali e regionali) effettuate da ogni dipendente nel corso dell'anno precedente, e quanti dipendenti, suddivisi per genere, non hanno potuto accedere al piano formativo aziendale evidenziandone la causa o motivazione. Su richiesta delle OO.SS. regionali si terrà un apposito incontro, da effettuarsi entro 10 giorni dalla richiesta, per esaminare le situazioni di particolare criticità eventualmente verificatesi. In detto incontro si cercheranno soluzioni condivise tra le OO.SS. e la BCC al fine di recuperare le migliori condizioni per la massima partecipazione del personale alla formazione offerta dalla propria azienda.~~

~~2) Le singole Bcc comunicheranno entro il mese di gennaio alle RSA o, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie, il piano di formazione previsto per l'anno in corso relativo a tutto il personale, suddiviso in formazione da svolgere durante il normale orario di lavoro (24 ore individuali annuali; 29 ore individuali per i nuovi assunti) e "ulteriore" pacchetto formativo (26 ore individuali annuali). Il Piano di formazione annuale dovrà prevedere un'offerta formativa diversificata per le Aree Professionali e per i Quadri direttivi, nonché percorsi di formazione per la creazione di specializzazioni professionali tra il personale dipendente, anche se suddivisi in più anni, nella previsione del Ccnl. Su richiesta delle RSA e/o OO.SS firmatarie si terrà un incontro, da effettuarsi nei termini di cui al capoverso che precede, per effettuare valutazioni congiunte.~~

CHIARIMENTO A VERBALE

Le riunioni di lavoro indette dall'azienda per l'illustrazione di piani operativi e/o di nuovi prodotti o di nuove procedure organizzative e/o telematiche, non sono incluse nell'offerta formativa annuale.

4. Le BCC comunicheranno, entro il mese di febbraio, per iscritto a ciascun dipendente il programma dei corsi predisposti sia a livello aziendale che regionale. Il personale potrà formalizzare le proprie aspirazioni formative individualmente per iscritto alla singola BCC entro 15 giorni dalla data di comunicazione. Entro i 15 giorni successivi, l'Azienda porterà a conoscenza di tutto il personale il programma formativo dell'anno in corso. Eventuali modifiche del piano, derivanti da sopravvenuto impedimento del lavoratore o da sopravvenute esigenze dell'azienda, saranno portate a conoscenza del personale mediante affissione in bacheca. L'Azienda favorirà il recupero del corso di formazione già programmato e non usufruito dal singolo dipendente.
5. Le ore di "pacchetto formativo" (24 ore annuali) che non fossero state effettuate dal dipendente, verranno aggiunte al pacchetto formativo individuale dell'anno successivo.
6. Le parti convengono che l'autoformazione è da considerare strumento eccezionale, soprattutto per quanto riguarda il pacchetto formativo delle 24 ore annuali. Nel caso in cui se ne rendesse necessario l'utilizzo, le BCC cureranno con particolare attenzione i seguenti aspetti:
 - a) dovrà essere effettuata in locali idonei e, comunque, non a contatto con il pubblico;
 - b) non dovrà essere interrotta da attività lavorative;
 - c) se prolungata oltre il normale orario di lavoro, dovrà essere retribuita.
 - d) non dovrà essere inserita nel pacchetto formativo delle 24 ore annuali.
7. I lavoratori addetti allo sportello di cassa o al servizio di front-office nel quale sia compresa la possibilità di essere adibiti allo sportello di cassa, o già adibiti ad altre mansioni, e che non abbiano già esperienza dello stesso, riceveranno un addestramento teorico-pratico, mediante affiancamento, per un periodo di almeno 15 giorni lavorativi durante il quale non potranno assumere responsabilità patrimoniali. Per lo stesso periodo, detti lavoratori non percepiranno l'indennità contrattuale per rischio di cassa. Al personale adibito ad altre mansioni, richiamato allo sportello di cassa, anche in via occasionale, dopo un significativo periodo di tempo e che abbia già usufruito dell'addestramento sopra indicato, saranno riconosciuti due giorni di affiancamento.
8. La Federazione istituirà, corsi di addestramento per i neo assunti, sia a tempo indeterminato che con contratto di apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento e con contratto a tempo

determinato superiore ai 12 mesi, da svolgersi nel normale orario di lavoro, entro i primi 3 mesi dal loro inserimento in azienda. La durata del corso sarà di cinque giorni lavorativi. Tale corso è da intendersi obbligatorio. La finalità del corso sarà quella di agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in azienda e verterà sia su materie di carattere generale (cooperazione e ruolo delle BCC) che sull'operatività pratica delle BCC. Ai partecipanti sarà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute. Durante lo svolgimento dei corsi sarà previsto l'intervento (per due ore complessive), delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Interregionale di 2° livello.

8. Ulteriori corsi indetti ed organizzati per addestramenti professionali, in aggiunta alle offerte formative di cui al presente articolo, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa. La Federazione, nel corso degli incontri di cui al punto 4) del presente articolo, ne fornirà apposita tabella informativa. Qualora per motivi organizzativi, e una volta esaurito l'espletamento del pacchetto di cui alla lett. a dell'art. 63 del CCNL (24 ore), dovesse essere necessario effettuare detti corsi nella giornata di sabato, ciascun dipendente potrà parteciparvi per un massimo di 5 giorni all'anno e comunque non per settimane consecutive. A ciascun lavoratore appartenente alle tre Aree professionali sarà riconosciuto il pagamento del lavoro straordinario feriale (+25%) per il tempo della partecipazione. Ai lavoratori inquadrati nella categoria dei quadri direttivi tale partecipazione contribuirà ad essere considerata nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 98, co. III, del CCNL.
9. In riferimento al comma 18 dell'art. 63 del CCNL e ad integrazione di quanto ivi previsto, nel caso in cui le Aziende intendano promuovere offerte formative organizzate e/o gestite da enti, società e/o organizzazioni esterne al movimento, anche se finanziate da Fondi categoriali, intercategoriale, nazionali od europei, dovranno darne preventiva informazione alle R.S.A. e alle OO.SS. regionali, le quali, entro 5 giorni dalla comunicazione, potranno richiedere un incontro, anche in sede aziendale, per presentare proprie osservazioni. In detto incontro saranno esaminati gli aspetti organizzativi, i contenuti, i destinatari, le finalità, le localizzazioni ed i tempi, e se tali iniziative prevedono esami valutativi finali.
10. In ogni caso, detti corsi si svolgeranno durante il normale orario di lavoro e, se svolti fuori sede aziendale, verrà riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio ed delle spese di vitto e pernottamento, a piè di lista, nonché – in sostituzione dell'importo di cui all'art. 60 del CCNL – un'indennità giornaliera pari ad € 15,00.

Art. 12 - Fungibilità, sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze aziendali, l'Azienda può attribuire al lavoratore inquadrato nella 3^ Area Professionale anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.
2. Ove al lavoratore vengano temporaneamente affidate, in via continuativa e prevalente, attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.
3. Resta fermo che nei casi di sostituzioni di lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi da parte di dipendenti inquadrati nelle aree professionali, questi ultimi hanno diritto, per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico corrispondente all'inquadramento previsto per le mansioni superiori svolte, oltre alle eventuali indennità

contrattuali spettanti per dette superiori mansioni. In tali casi il sostituto conserva l'applicazione della normativa contrattuale riferita al proprio inquadramento.

4. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, trova applicazione quanto previsto all'art. 111 del CCNL.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti raccomandano alle Aziende particolare cautela nell'utilizzazione dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello nelle mansioni proprie dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello che, comunque, dovrà avvenire solo in casi eccezionali.

Art. 13 - Rotazioni

1. Al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti anche in relazione ai percorsi formativi attuati in azienda finalizzati allo sviluppo professionale e di carriera, di cui al successivo art. 14, le BCC e la Federazione promuoveranno programmi triennali di rotazione del personale, dandone informativa alle OO.SS. aziendali. Annualmente, nell'ambito dell'informativa di cui all'art. 5, le Aziende comunicheranno alle OO.SS. stipulanti il numero delle rotazioni attuate, suddivisi per personale femminile e maschile e per aree di inquadramento, e di eventuali problematiche intervenute.
2. Nel caso in cui il lavoratore non sia stato interessato, decorsi 48 mesi dall'attribuzione della mansione che svolge, da alcuna iniziativa aziendale di rotazione, può chiedere di essere impiegato ad altra mansione equivalente. L'Azienda è tenuta a disporre la rotazione entro 6 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, e, comunque, non oltre 18 mesi dalla richiesta.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

Anche al fine di rendere più efficace la padronanza delle conoscenze acquisite nella propria posizione di lavoro in funzione della operatività aziendale, si raccomandano le BCC/CRA di evitare frequenti spostamenti di personale da un'attività all'altra.

Art. 14 - Sviluppo Professionale e valutazione del personale

1. Le Parti concordano sulla necessità di attivare e diffondere in tempi brevi idonei sistemi di valutazione del personale e di sviluppo professionale. A tal fine convengono la disciplina che segue.
2. Le OO.SS. aziendali e le OO.SS. stipulanti riceveranno dalle singole Aziende, anche per il tramite della Federazione nel corso di un apposito incontro, gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.
3. Gli organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise, fermo restando che al termine della procedura stessa l'Azienda rende operativi i propri

provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di modifiche che l'Azienda intendesse apportare successivamente.

4. L'Azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.
5. Su richiesta delle OO.SS. medesime, l'Azienda, anche per il tramite, della Federazione fisserà uno specifico incontro per esaminare e risolvere eventuali problematiche sorte in applicazione delle predette intese.

Art. 15 - Sistemi incentivanti

L'Azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti di cui all'art. 50 del CCNL.

A parziale modifica della procedura di coinvolgimento sindacale ivi prevista, si conviene che gli organismi sindacali congiuntamente interessati sono le OO.SS. aziendali e regionali stipulanti

Art. 16 – Esami di idoneità

1. Di norma, le assunzioni nelle categoria delle aree professionali presso le BCC sono subordinate a giudizio di idoneità reso da apposita commissione insediata presso la Federazione locale.
2. Laddove le Aziende intendano procedere ad individuare soggetti idonei all'assunzione tramite esame, ne daranno immediata notizia alle OO.SS.
3. Durante l'espletamento delle procedure d'esame saranno presenti 3 rappresentanti designati dalle OO.SS. stipulanti, in qualità di osservatori.
4. Laddove, invece, le Aziende intendano procedere ad assunzioni al di fuori delle procedure di cui sopra, ne daranno parimenti notizia alle OO.SS. locali che avranno facoltà di formulare osservazioni.

Art. 17 – Informativa sindacale

1. Tenuto conto delle finalità dell'art. 25 della legge n. 300/70 e dello sviluppo tecnologico degli strumenti di comunicazione, anche elettronica, ormai presenti in tutte le BCC, in aggiunta a quanto previsto dal sopra citato art. 25, è consentito a ciascun dipendente di ricevere direttamente, tramite posta elettronica aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Eventuali regolamentazioni aziendali interne tendenti a contenere e/o evitare usi impropri dell'indirizzo di posta elettronica assegnato ai propri dipendenti, e/o a monitorare e/o contingentarne flussi e/o accessi, dovranno in ogni caso consentire quanto previsto al comma che precede.

Art. 18 - Turni di ferie

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 52 del CCNL, tutto il personale è chiamato, a cura dell'Azienda, ad esprimere le proprie preferenze sui turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno e l'Azienda a comunicare detti turni entro il mese di marzo.
2. Per i turni di ferie compresi nei mesi iniziali dell'anno, l'Azienda dovrà fissare e comunicare al personale detti turni 5 giorni prima dell'inizio di ciascuno di essi.

Art. 19 - Sicurezza

1. Coerentemente con quanto previsto all'art. 2087 c.c., l'Azienda è costantemente impegnata adottare misure sempre più efficaci per prevenire l'attività criminosa rivolta nei confronti dei luoghi di lavoro e dei lavoratori.
2. Le BCC/CRA sono impegnate a consultare il R.L.S. e le RR.SS.AA., o in mancanza le OO.SS. stipulanti, per le misure che, in materia di sicurezza e protezione dei luoghi di lavoro, intendono adottare, seppure in via sperimentale. I contenuti di dette comunicazioni, a richiesta dell'Azienda, devono essere considerate riservate.
3. In ogni caso, le Aziende si impegnano ad adottare almeno due dei seguenti sistemi di protezione, omogenei a quelli in uso tempo per tempo presso altri sportelli bancari sulla piazza, in applicazione, ad esempio, di quanto previsto al successivo comma 4, con la precisazione che l'adozione delle misure di cui ai punti b) e d) implicano necessariamente l'adozione della misura di cui al punto c):
 - a) vigilanza esterna, compresi gli sportelli staccati e stagionali;
 - b) doppie porte a consenso con cristallo antiproiettile;
 - c) metal detector al varco;
 - d) bussola girevole con dispositivo di blocco manuale;
 - e) banconi blindati con cristalli antiproiettile e antisfondamento;
 - f) rilevatori biometrici.
4. Le Aziende, inoltre, si impegnano ad applicare, in aggiunta a quanto previsto dal comma precedente, le intese **tempo per tempo vigenti, sottoscritte tra gli U.T.G. (Prefetture) competenti per territorio e le associazioni di categoria**, nonché di quanto previsto **dalla legislazione vigente**, con particolare riferimento a: rilevatore biometrico impianto di videoregistrazione, impianto di allarme, mezzo forte temporizzato per la custodia dei valori di cassa, macchiatore di banconote, ecc.

5. A seguito di atti criminosi o incidenti sul lavoro, fermo restando gli obblighi di legge e di quanto previsto dal 2° c. dell'art. 70 CCNL, la BCC/CRA assumerà l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste, entro sei mesi dall'avvenimento, dal lavoratore colpito.
6. In caso di assenza dal lavoro per le cause di cui al comma che precede, al dipendente sarà conservato il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per un periodo di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55, 1° comma, del CCNL (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 71 del medesimo CCNL).
7. Conseguentemente, decorrerà dai nuovi termini l'aspettativa per malattia e infortunio di cui al 7° comma dell'art. 55 del citato CCNL.
8. Il cassiere è esonerato da responsabilità per danni derivanti da rapina anche per le somme occasionalmente detenute per cause di forza maggiore, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti stabiliti dalle norme interne di servizio.
9. Le Aziende provvederanno, di norma, ad affidare ad imprese specializzate le operazioni di trasporto valori. L'eventuale adibizione occasionale di lavoratori al trasporto di valori, deve essere appositamente regolamentata mediante ordine scritto.
10. **Le Aziende si impegnano a tenere nella massima considerazione le eventuali richieste e/o osservazioni da parte del personale in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al rischio rapina, in aggiunta a quanto previsto dal presente articolo.**

Art. 20- Tutela delle condizioni Igienico-Sanitarie

1. Fermo restando ed ad integrazione di quanto stabilito dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nonché quanto previsto nella dichiarazione a verbale dell'art. 70 del CCNL, la BCC/CRA si incontrerà con la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza, ovvero, in mancanza, con le OO.SS. aziendali, o ancora, in mancanza, con il personale, per esaminare eventuali urgenti problemi circa le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative più opportune. Tale medesimo incontro sarà effettuato preventivamente in caso di lavori di manutenzione, ristrutturazione o di nuove costruzioni durante l'orario di lavoro.
2. Il lavoratore addetto ai videoterminali, dopo due ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature, ha diritto ad una pausa di un quarto d'ora.
3. Il personale femminile in stato di gravidanza o puerperio non può essere adibito in via continuativa ai videoterminali.
4. Gli addetti ai videoterminali, il personale del CED ed il personale che lavora in locali sotterranei, effettueranno, entro la vigenza del presente contratto, opportune visite specialistiche di controllo (vista, udito, ecc.) con onere a carico delle Aziende.
5. Su iniziativa sindacale, potranno essere promosse, in accordo con le BCC/CRA interessate, indagini socio-ambientali tese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori, in relazione all'ambiente ed alle condizioni di lavoro, con l'intervento di strutture socio-sanitarie pubbliche o private concordate tra Azienda e OO.SS. aziendali.
6. L'Azienda collaborerà alle indagini e fornirà alle strutture incaricate i dati richiesti.

7. Il dati conclusivi delle indagini ed eventuali proposte conseguenti saranno, dalle strutture incaricate, portate a conoscenza delle parti e costituiranno la base per la discussione, in sede sindacale, di eventuali esigenze e modalità di rimozioni di condizioni considerate nocive o pericolose.
8. Rimarranno a carico delle BCC/CRA i costi delle predette indagini.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui sopra, deve farsi riferimento alla definizione di addetto ai videoterminali di cui all'art. 173 del D. Lgs. n. 81/2008. Sono, pertanto, esclusi coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

Art. 21 - Uso di automezzo privato

1. Il lavoratore che, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione a corsi di formazione, incorra in un incidente, furto e/o incendio o danneggiamento, senza che sia a lui imputabile colpa grave, da cui derivino danni all'automezzo stesso non coperti da assicurazione o risarciti da terzi, sarà rimborsato dall'Azienda delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione.
2. Il lavoratore dovrà consegnare all'Azienda, prima che inizino i lavori di riparazione, conto preventivo – da autorizzarsi entro 10 giorni dal momento della presentazione - e fattura, al termine degli stessi.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si riservano di valutare la possibilità di copertura dei rischi derivanti dall'uso di autovettura privata di cui al presente articolo attraverso la stipulazione di polizze assicurative aziendali e/o locali.

Art. 22 - Pari opportunità

1. Le Parti, decidono di costituire una commissione paritetica per le Pari Opportunità, costituita da tre membri in rappresentanza dell'Associazione firmataria e da un rappresentante per ognuna delle OO.SS. che hanno negoziato il presente C.I.I., per l'analisi e la valutazione congiunta della materia, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della L. 125/1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.
2. Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, formerà oggetto di esame fra le Parti in apposita riunione opportunamente convocata. I permessi per la partecipazione ai lavori della Commissione paritetica sulla Pari Opportunità saranno previsti nell'ambito dell'accordo nazionale sui permessi sindacali del 15/2/2006.

Art. 23 Condizioni di miglior favore

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore attualmente praticati su materie anche non regolamentate dal presente contratto.

Art. 24 – Previdenza complementare

Con decorrenza gennaio 2010 e con cadenza annuale, le Aziende riconoscono ai lavoratori destinatari della presente contrattazione un contributo pari ad € 250,00 lordi, aggiuntivo rispetto alla quota di contribuzione dovuta contrattualmente dalle Aziende, da destinare a previdenza complementare.

Entro il 30 aprile 2010 le parti comunque si incontreranno per effettuare una verifica.

Art. 25 - Decorrenza e durata

1. Le parti si danno atto che per quanto non previsto, ripreso e/o modificato dal presente Contratto Integrativo Interregionale si applicano le norme del CCNL di categoria per tempo vigente, nonché gli accordi tra le Parti nazionali che, su specifiche materie, siano vigenti o dovessero essere sottoscritti successivamente. Il presente C.I.I. si applica al personale in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.
2. Il presente C.I.I. decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto diversamente disposto per specifici istituti, e scade il 31/12/2011.

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DELLA CALABRIA, DELLA FEDERAZIONE CALABRESE DELLE BCC E DELL'IN.CRA Srl

Il giorno I del mese di settembre dell'anno 2010 presso la sede della Federazione Calabrese delle BCC Sita in Rende alla C.da Cutura, si sono riunite le seguenti parti:

- La Federazione Calabrese delle BCC rappresentata dai Sigg.ri Aurelio Michele, Paldino Nicola, Spagnolo Giuseppe, Zito Giuseppe, Rizzuto Ottavio e Morano Francesco assistiti dal Direttore Generale dr. Pierfilippo Verzaro e dai Sigg. Pasquale Pisculli e Biagio De Vita della Federazione Calabrese e da Federcasse nella persona del dr. Silvio De Tommaso.
- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), rappresentata dai Sigg. Covelli Gianfranco, Deni Stefania e Cimenti Flavio;
- La Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi Regionale (FIBA-CISL), rappresentata dai Sigg. Gullo Giuliano Claudio, Ruscelli Cecilia, D' Amore Luigi, Meomartini Francesco, e Zampino Cataldo; ● La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito Regionale (FISAC-CGIL), rappresentata dai Sigg.ri Barberio Antonio, Federico Aldo, Berlingieri Francesco, Primocerio Eleonora e Patera Gennaro;
- La Uil Credito e Assicurazioni (UILCA), rappresentata dal Sig. Pisano Raffaele.

Visto quanto disposto dagli artt. 8, 28 e 29 del vigente CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, le Parti convengono di sottoscrivere il nuovo Contratto Integrativo Regionale in sostituzione del Contratto Integrativo Regionale del 30.11.2007.

ART. 1 – PREMIO DI RISULTATO

~~Le Parti, in applicazione della previsione di cui all'art. 48 del vigente CCNL, convengono l'attribuzione di un Premio di risultato che ha come principale presupposto la verifica dei risultati legati al positivo andamento economico delle aziende, tenendo conto anche degli apporti professionali, delle attività svolte e delle funzioni ricoperte.~~

~~In applicazione degli accordi nazionali del 23.11.2006 e del 21.12.2007 viene istituito il "Premio di Risultato", riferito ai bilanci d'esercizio di cui alle annualità definite nel c.e.n.l. 21.12.2007.~~

~~Il Premio di Risultato verrà erogato sotto forma di una tantum nel mese di ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento al personale che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il Premio di risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova. La determinazione, le modalità di erogazione e quant'altro connesso al Premio di Risultato verranno regolati dall'accordo allegato al presente Contratto, di cui fa parte integrante.~~

~~L'importo del Premio di Risultato, come sopra definito, concernente le singole BCC/CRA sarà ripartito tra il personale interessato applicando la scala parametrica prevista dall'accordo del 21.12.2007, che si allega al presente Contratto, 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.~~

~~L'erogazione del Premio, avendo la caratteristica di una corresponsione, la cui struttura è correlata dal presente contratto alla misurazione di intervento di produttività, qualità e competitività, gode del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 dell'art. 2 del D.L. n. 67/1997 (Legge 135/97).~~

ART. 2 – TICKET PASTO

~~Le aziende, tramite la Federazione Calabrese BCC e d'intesa con le OO.SS. stipulanti il presente contratto integrativo, provvederanno alla stipula di convenzioni con società che svolgono servizio di ticket pasto.~~

~~Dal 1^o settembre 2010, l'importo del ticket pasto viene stabilito nella misura di euro 7,50. Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro "part time" verticale è stabilita la concessione dell'intero ticket per ogni giornata lavorativa. Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro "part time" orizzontale è stabilita la concessione del 50 % del valore dell'intero ticket per ogni giornata lavorativa.~~

~~Detto ticket sarà elargito solo nel caso di effettiva presenza sul posto di lavoro, escludendo i lavoratori che si assentano per frequenza di corsi di formazione o che siano stati comandati in missione.~~

~~Si precisa che beneficiano del ticket pasto le lavoratrici che usufruiscono dei permessi per allattamento ed i lavoratori che frequentano corsi di formazione qualora il corso stesso non preveda somministrazione di pasto.~~

ART. 2 BIS - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con decorrenza 2011 e con cadenza annuale da versare nel mese di gennaio, le aziende riconoscono ai lavoratori destinatari della presente contrattazione un contributo pari ad euro 140,00 lordi, aggiuntivo rispetto alla quota di contribuzione dovuta contrattualmente dalle aziende, da destinare a previdenza complementare.

ART. 3 - FERIE

Con riferimento all'art. 52 del CCNL, i dipendenti sono tenuti ad esprimere le proprie preferenze sui turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno e l'azienda a fissare detti turni entro il mese di marzo, dandone comunicazione.

Su richieste delle RSA o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, le parti si incontreranno a livello aziendale per individuare soluzioni condivise di sanatoria in ordine a problematiche di ferie arretrate non fruite.

ART. 4 -PERMESSI STRAORDINARI

1. Per familiari portatori di handicap

A richiesta del lavoratore con figli o equiparati a carico portatori di handicap, verranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue. Le richieste di tali permessi dovranno essere documentate.

2. Congedi Parentali

In applicazione delle previsioni di cui all'articolo 54 del CCNL del 21.12.2007 verranno concessi giorni 5 lavorativi di permessi retribuiti in caso di nascita di figli.

■ A norma dell'articolo 4 della Legge 53 dell'8.03.2000, verrà concesso un permesso retribuito;

1 Cinque giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di affine entro il primo grado (suocero/suocera);

2 fino a cinque giorni in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In caso di assistenza a familiari ed affini fino al secondo grado incluso, per operazioni chirurgiche, verranno concessi fino a giorni cinque di permesso retribuito. Tale permesso potrà essere aumentato fino a dieci giorni qualora la gravità dell'intervento lo giustifichi. La durata della degenza dovrà essere comprovata da idonea certificazione.

Inoltre saranno accordati:

permessi retribuiti fino a 25 ore all'anno per i lavoratori che debbano sottoporsi a terapie ripetitive e cicli di cure riferiti a patologie debitamente certificate; permessi retribuiti fino a 15 ore all'anno e ulteriori permessi non retribuiti fino a 15 ore all'anno per l'inserimento di figli nella scuola materna ovvero nella scuola elementare.

Sono inoltre da considerare retribuiti i permessi richiesti per visite specialistiche e/o accertamenti diagnostici cui il lavoratore debba sottoporsi che saranno comprovati da idonea certificazione; al riguardo, nella durata dei permessi dovranno essere ricompresi anche i giorni di viaggio per l'eventuale trasferimento fuori sede o in località che non consenta l'effettuazione della visita ed il rientro nell'arco della stessa giornata.

Per donazione di sangue al lavoratore spetta un permesso retribuito di due giorni compreso quello del prelievo.

Le aziende potranno accordare permessi non retribuiti per gravi motivi personali documentati, fino a quindici giorni lavorativi all'anno.

Verranno altresì accordati fino a 15 giorni di permessi non retribuiti per azioni sociali, di volontariato e di solidarietà per cui il lavoratore dovesse essere coinvolto; in caso di adozioni e/o affido verranno invece concessi fino a 10 giorni di permessi retribuiti.

ART. 5 - BANCA ORE

Fermo quanto stabilito dall'articolo 127 del vigente CCNL, si conviene che nel caso in cui le richieste di fruizione del recupero secondo il meccanismo della Banca delle Ore avanzate dai lavoratori trascorsi sei mesi dalla prestazione — dovessero sovrapporsi e non risultare compatibili con le esigenze di servizio, l'azienda potrà proporre, agli interessati, uno scaglionamento entro breve periodo ovvero proporre la monetizzazione nel rispetto, comunque, del diritto di scelta del lavoratore.

Resta inteso che le Aziende forniranno mensilmente specifico elaborato per ogni lavoratore attestante il numero delle ore aggiuntive espletate.

Anche a tal fine, le parti raccomandano a tutte le aziende destinatarie del presente CIR l'introduzione di sistemi elettronici per la rilevazione delle presenze.

Le aziende accorderanno altresì una flessibilità giornaliera di 10 minuti a favore di tutti i dipendenti delle aree professionali, gestibile dagli stessi con compensazione nell'arco della stessa giornata

Fermi restando gli orari di lavoro e di sportello, le aziende, di norma, regolamenteranno l'accesso della clientela presso le filiali, qualora l'afflusso stesso non permetta obiettivamente il puntuale rispetto dell'orario di sportello.

Eventuali problemi di sovraccarico delle filiali o di frequente superamento degli orari di sportello, con conseguente necessità di ulteriore fabbisogno di personale, verranno esaminati di concerto su richiesta delle RSA o, in mancanza delle OO.SS. territoriali.

ART. 6 - PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QDI E QD2

Con riferimento alla previsione contrattuale di cui all'art. 98 del vigente CCNL relativa al riconoscimento economico aziendale a fronte delle prestazioni lavorative aggiuntive dei Quadri Direttivi, che non siano State per motivi organizzativi gestite attraverso i criteri della flessibilità temporale e dell'autogestione viene stabilito che la compensazione sarà effettuata per fasce di 10 ore annue e che le stesse saranno prese in considerazione solo al raggiungimento del limite delle 10 ore o multiple di 10 con un importo forfettizzato pari ad € 210,00. Detta erogazione sarà considerata retribuzione ad ogni effetto contributivo e normativo diretto ed indiretto.

ART. 7 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

In caso di assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a termine, di qualsiasi natura o di somministrazione di lavoro a tempo determinato, le BCC informeranno le RSA o in mancanza le OO.SS. territoriali in merito ai nominativi, alla tipologia del contratto, alla durata, alla mansione ed alla qualifica attribuita.

Le BCC valuteranno con attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato.

Presso ciascuna azienda, la presenza di lavoratori assunti e/o distaccati con contratto a termine, di tutte le fattispecie, ai sensi del presente accordo non può superare il 20% (venti per cento) dell'organico in servizio, con il minimo di due e con arrotondamento ad uno delle eventuali frazioni.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato, le aziende dovranno comunicare almeno 60 giorni (90 giorni per contratti superiori a 12 mesi) prima della scadenza del contratto stesso l'intenzione di non confermarlo a tempo indeterminato.

ART. 8 - USO AUTOVETTURA PRIVATA

Con riferimento al vigente CCNL si conviene che, qualora il dipendente faccia uso di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi ed incorra in incidente senza che sussista colpa grave dello stesso dipendente, 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 dovrà consegnare conto preventivo prima dell'inizio dei lavori e fattura al termine degli stessi. L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto direttamente o mediante assicurazione, qualora il furto avvenga durante l'utilizzo autorizzato.

Il rimborso verrà corrisposto dopo aver espletato le consuete procedure di denuncia alle autorità competenti o, in mancanza, con dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà che ne attesti le modalità.

Il dipendente non può essere obbligato in nessun caso ad utilizzare il proprio mezzo per lo svolgimento di incarichi aziendali.

ART. 9 -PREMIO DI ANZIANITA'

Al personale dipendente appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1^o e 2^o Livello Retributivo al compimento del ventesimo anno di servizio prestato all'interno del movimento verrà riconosciuto un Premio di Anzianità pari ad una mensilità maggiorata del 7,00 % della retribuzione annua lorda tabellare. Tale elargizione avverrà nel mese successivo a quello di maturazione.

ART. 10 - INDENNITÀ' ANNUALI DI STUDIO

Ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 69 del vigente CCNL, le parti convengono che a ciascun figlio (o equiparato) a carico del dipendente, studente di scuola elementare o iscritto alla scuola materna o asilo nido, va elargita la provvidenza annuale prevista dal citato articolo 69 per i figli che frequentano la scuola media inferiore.

La provvidenza annuale prevista dall'art. 69 del vigente CCNL per gli studenti universitari viene riconosciuta anche ai figli di lavoratore che frequentino dottorato di ricerca.

Le provvidenze di cui sopra verranno erogate a fronte di presentazione di certificazione idonea ad attestare la frequenza annuale della scuola materna, di quella elementare ovvero del dottorato di ricerca.

ART. 11 - INQUADRAMENTI

Ai fini di quanto previsto dall'art. 96 del vigente CCNL di categoria, viste le dimensioni delle aziende destinatarie del presente CIR, saranno considerate le C.d. "unità operative complesse" per le aziende che occupano più di venti lavoratori dipendenti .

Nelle aziende che occupano fino a venti dipendenti verrà riconosciuto il grado di Quadro Direttivo — 1^o Livello Retributivo, cui vengano delegati poteri di autonomia e di firma, alle seguenti figure professionali:

1. responsabile della funzione contabile che risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo a fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, provvede alle segnalazioni di Vigilanza, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni per tutto quanto concerne l'attività contabile;
2. responsabile della segreteria fidi che risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti , risponde del perfezionamento della concessione di fidi e delle relative garanzie , risponde della tenuta del libro fidi, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, rileva organicamente le posizioni a rischio , risponde del sistema delle informazioni alla Centrale dei Rischi, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
3. responsabile dell'ispettorato interno che con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal consiglio di amministrazione , il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;
4. responsabile dell'organizzazione che, sulla base delle direttive generali, cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, in termini attuali e di sviluppo; esamina e pianifica, compiutamente , le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie (macchine ed impianti), i procedimenti di lavoro, le esigenze di organico , l'impiego e la formazione del personale ; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni nella soluzione dei problemi trattati ;
5. responsabile dell'area legale che con autonomia e con poteri di firma presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale , tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione, i settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario.

6. responsabile tesoreria enti inteso come colui che è responsabile delle attività di servizi di tesoreria che implicano anche la responsabilità in voci di bilancio degli enti cui è riferito il servizio (es. tesoreria comunale, gestione ASL, comunità montane , ecc);
7. responsabile servizio clienti e/o cassa nelle singole filiali con almeno tre sportelli cassa operativi, che, trascorsi sei mesi dall'adibizione a tale servizio, nell'ambito delle direttive ricevute, tiene rapporti con la clientela, propone eventuali scoperture e/o autorizza, nell'ambito delle deleghe ricevute, eventuali cambi di assegni sbf, controlla l'andamento dei conti dei clienti, controlla le scadenze degli effetti e degli esiti;
8. responsabile finanza e/o titoli mansioni di consulenza qualificata in campo finanziario e dello sviluppo, esplica la sua attività con facoltà decisionali nell'ambito delle direttive ricevute;
9. responsabile dei servizi accentrati ed elettronici e della rete interbancaria che, nell'ambito delle direttive generali ricevute, provvede di fatto, attraverso il necessario collegamento di rete, alla elaborazione massiva dei dati, prevalentemente file transfer e messaggi di rete, in ricezione ed invio, ed è responsabile della RNI relativamente all'inoltro, al controllo ed alla quadratura dei messaggi e flussi contabili ed extracontabili.

Le parti, entro tre mesi dalla stipula del presente CIR, si incontreranno per valutare congiuntamente le figure professionali ed i relativi inquadramenti del personale dell' In.Cra.

Eventuali nuove figure professionali rivenienti da nuove attività ovvero da cambiamenti di organizzazione non disciplinate dal presente CIR potranno essere oggetto di apposito incontro tra le parti e di specifica valutazione congiunta al fine di individuarne il relativo inquadramento.

Le parti convengono inoltre che al Responsabile dell'area controlli (Risk Controller) che promuove la diffusione di una cultura d'impresa basata sulla consapevole assunzione dei rischi tipici della gestione bancaria, assicurando l'efficienza, l'efficacia e la tempestività delle informazioni necessarie a valutare il mantenimento delle soglie di rischio prescelte dai vertici aziendali e verificando, altresì, la coerenza, la copertura e l'aderenza del sistema dei limiti prescelto dalla banca per contenere le esposizioni al rischio, venga riconosciuto inquadramento come segue:

Organico aziendale	Inquadramento iniziale	Inquadramento dopo 42 mesi
Fino a 20 dipendenti	3 ^A area 4 ⁰ livello retr.	Quadro direttivo 1 ⁰ livello retr.
Da 21 a 30 dipendenti	Quadro direttivo 0 livello retr.	Quadro direttivo 2 ⁰ livello retr.
Da 31 a 40 dipendenti	Quadro direttivo 2 ⁰ livello retr.	Quadro direttivo 3 ⁰ livello retr.
Oltre 40 dipendenti	Quadro direttivo 3 ⁰ livello retr.	Quadro direttivo 4 ⁰ livello retr.

I suddetti inquadramenti, iniziali e finali, sono da applicare a far tempo dal 1⁰ aprile del 2007.

Disposizione transitoria

Per i lavoratori individuati e incaricati della funzione di Risk Controller fino al 31 marzo del 2007 sono da applicare le previsioni di cui al verbale d'incontro del 18 gennaio 2005.

Vice preposto di succursale

Di norma, e laddove le necessità organizzative lo richiedano, nelle succursali con un minimo di 4 addetti, compreso il preposto, è da istituire la figura del vice preposto quale coadiutore quotidiano del preposto nello svolgimento delle attività aziendali e quale sostituto dello stesso in caso di sua assenza o impedimento.

Al vice preposto, come sopra individuato e nominato, è da riconoscere un assegno mensile di indennità di funzione nella misura del 55% dell'indennità prevista dal CCNL per il preposto alla medesima succursale.

Tale indennità è riconosciuta per dodici mensilità, cessa con il venire meno dell'incarico di vice preposto e resta riassorbita in caso di sostituzione del preposto dalla corresponsione dell'indennità di sostituzione per l'eventuale differenza di inquadramento.

Inquadramento ulteriori profili professionali

In ragione di quanto previsto dalla norma transitoria posta in calce all' Art. 109 del vigente CCNL, sono da riconoscere i seguenti inquadramenti ai lavoratori incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le seguenti attività:

3^A area professionale 2⁰ livello retributivo

Addetto fidi: lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica di affidamento, raccolta di documentazione, analisi di bilancio, verifica della situazione della clientela e stesura del relativo commento.

Operatore di sportello che, nell'espletamento delle proprie mansioni, possieda un adeguato livello di preparazione e conoscenze che derivino, oltre che da una ripetuta adibizione alla mansione, anche dall'espletamento, seppur in via non continuativa e prevalente, di altre funzioni all'interno della succursale alla quale è assegnato.

3^A area professionale 3⁰ livello retributivo

Addetto allo sviluppo: lavoratore in grado di gestire lo sviluppo commerciale di clientela acquisita e/o potenziale.

Agli operatori di sportello presso succursale che abbiano maturato significative esperienze, con affiancamento/sostituzione dei preposti, e/o con lo svolgimento di altre funzioni presso la medesima succursale, le Aziende dovranno garantire un adeguato percorso di crescita professionale.

Le parti convengono di incontrarsi entro il 30.6.2011 per pervenire a soluzioni condivise nella individuazione dei ruoli chiave di cui all'art. 104 del vigente c.c.n.l. ed eventuali nuovi profili professionali.

ART. 12 - INDENNITA' DI RISCHIO

A coloro che sono chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- 1 Fino a cinque giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) un terzo dell'indennità mensile;
- 2 Da sei a nove giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) due terzi dell'indennità mensile;
- 3 Oltre nove giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) l'intera indennità mensile;

ART. 13 - FORMAZIONE

L'Organismo Paritetico per la Formazione (OPF), già istituito a livello locale, è costituito da un rappresentante per ogni sigla firmataria del presente Contratto e da altrettanti rappresentanti della Federazione calabrese delle BCC, costituisce un importante strumento per la valutazione problematiche inerenti la formazione dei dipendenti della Banche di Credito Cooperativo e degli Enti della Calabria.

Verranno demandata al tavolo negoziale ed al confronto tra le parti che sottoscrivono il presente Accordo tutte le controversie che possano nascere in materia di formazione.

Facendo propri i contenuti e le finalità sancite dall'articolo 63 del vigente CCNL, la Federazione Regionale determinerà annualmente contenuti e modalità dei corsi di formazione che saranno comunicati alle OO.SS. stipulanti il presente CIR.

Detta formazione riguarderà :

- 1 neo - assunti;
- 2 personale di cassa;
- 3 qualificazione;
- 4 aggiornamento e addestramento;
- 5 Rete Interbancaria;
- 6 Antiriciclaggio;
- 7 formazione di tipo assicurativo;
- 8 auto formazione.

Le parti ritengono che la formazione continua del personale:

- 1 Rappresenti per le Aziende la risorsa fondamentale per gestire in maniera efficiente ed efficace le risorse umane e affrontare con successo le sfide poste dall'innovazione tecnologica e dalla trasformazione del sistema bancario;
- 2 Costituisca per i lavoratori la principale fonte di crescita professionale, concorra allo sviluppo di carriera e si ponga come sicuro presidio per la tutela dei livelli occupazionali.

Le parti attribuiscono particolare valore all'attività svolta dalla Federazione Calabrese delle Banche di Credito Cooperativo quale istituzione consortile deputata all'organizzazione e all'erogazione dell'attività formativa nei confronti del Credito Cooperativo Calabrese, sia per l'aderenza dei progetti formativi alla realtà operativa, sia per i vantaggi derivanti dall'uniformità delle metodologie formative del personale, sia per la convenienza del rapporto costi/benefici della formazione

Le parti ribadiscono l'importanza e la necessità di un adeguato livello di formazione nelle Bcc come previsto dall'Art. 63 del vigente CCNL.

Per la partecipazione ai corsi verrà in ogni caso con-isposto il pagamento delle spese di viaggio, anche nel caso di altri corsi "facoltativi" o presentazione di prodotti.

Le parti, ferme restando le previsioni contrattuali di cui all'Art. 63, raccomandano alle Aziende di limitare l'organizzazione dei corsi di formazione nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Eventuali corsi organizzati in giornate al di fuori dell'orario giornaliero e settimanale sono da considerare SLI base volontaria e, comunque, non potranno superare il numero di cinque giornate all'anno. In ogni caso non potranno avvenire per settimane consecutive.

Le Aziende forniranno ai lavoratori un'adeguata fase formativa in caso di cambiamento di mansioni o

passaggio a qualifica superiore, possibilmente 30 giorni prima dell'effettiva adibizione alla nuova mansione.

Contenuti dei corsi di formazione

Formazione per neo assunti:

La Federazione Calabrese organizza annualmente corsi di formazione per neo-assunti, anche con contratto di formazione e lavoro, in una o più sessioni e ad essi le Aziende hanno l'obbligo di inviare i propri dipendenti assunti da almeno sei mesi. Tale obbligo non sussiste per i dipendenti assunti ai sensi dell'art. 62 del CCNL ovvero provenienti da altri enti creditizi.

Il corso è finalizzato ad agevolare il nuovo assunto nell'inserimento di informazioni generali e specifiche sulla struttura ed il funzionamento di una BCC.

Durante il corso è data facoltà agli impiegati neo-assunti di partecipare, in orario di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 63, comma 16, del CCNL, a riunioni promosse dalle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Integrativo Regionale.

Nei corsi di formazione per neo assunti dovrà essere riservato, in conformità a quanto previsto dall'Art. 63, comma 16 del vigente CCNL, specifico spazio per le OO.SS. per illustrare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Personale di cassa:

Le BCC provvederanno ad addestrare, mediante affiancamento di personale esperto e per almeno quattro settimane, i lavoratori destinati a essere adibiti per la prima volta al servizio di cassa.

In caso di richiamo al servizio di cassa dopo un periodo continuativo di mancata adibizione, dovranno essere assicurati al lavoratore almeno due giorni di affiancamento.

Qualificazione:

La Federazione Calabrese organizza annualmente corsi di qualificazione professionale per il personale con anzianità superiore ai tre anni, all'interno dei quali saranno previste apposite giornate per gli addetti ai settori informatici e di back-office.

I corsi si terranno durante il normale orario di lavoro e, qualora il numero delle adesioni lo richiedesse, saranno suddivisi in più sessioni in modo da consentire il regolare svolgimento del lavoro nelle aziende.

Aggiornamento e addestramento:

La Federazione Regionale organizza annualmente incontri di aggiornamento tecnico-professionale per addetti di settore, o da destinare al settore, con l'obiettivo di attualizzare il livello di competenza tecnica.

A fronte di esigenze di aggiornamento per evoluzione delle mansioni, dipendenti da parziali innovazioni tecnologiche, anche dovute ad adeguamenti di legge, le parti convengono di incontrarsi per definire le modalità e i tempi necessari per l'effettuazione dell'addestramento.

Corsi per Responsabili della Rete Interbancaria

Sono previsti aggiornamenti periodici annuali o di maggiore frequenza qualora le circostanze IO richiedono per i Responsabili della Rete Interbancaria. Tale corsi avranno la durata di due giornate complessive annuali.

Corsi Antiriciclaggio

Sono previsti corsi obbligatori, da svolgersi durante l'orario di lavoro, sulle normative antimafia ed antiriciclaggio e in materia di Centrale d'Allarme interbancaria per neo assunti da effettuare a livello aziendale o regionale.

La durata di detti corsi è stabilita in due giorni.

Tali corsi, qualora non ancora effettuati, vanno estesi a tutti i dipendenti e ripetuti in presenza di variazioni della normativa e/o di modifiche delle misure tecnico-organizzative adottate in materia.

Le parti convengono che i corsi obbligatori predetti sono ricompresi tra quelli organizzati dalla Federazione regionale, per gli assunti con contratto di formazione-lavoro.

Formazione di tipo assicurativo:

Verranno organizzati annualmente, con l'ausilio delle Federazione Calabrese, incontri di aggiornamento tecnico-professionale di qualificazione, specializzazione o aggiornamento vertenti su argomenti inerenti all'attività assicurativa e destinati ai propri dipendenti, nonché ai dipendenti delle BCC incaricati del servizio assicurativo, garantendo momenti di formazione a distanza.

Autoformazione:

Nell'ambito del pacchetto formativo facoltativo, l'Azienda favorirà l'autoformazione concordando quanto necessario per la realizzazione della stessa. Se l'autoformazione si protrae oltre il normale orario di lavoro dovrà essere retribuita previa preventiva autorizzazione.

Modalità di svolgimento dell'attività formativa

Le parti convengono le seguenti modalità di svolgimento dell'attività formativa:

- entro il 30 novembre di ogni anno la Federazione Calabrese invierà alle Associate il piano formativo contenente i corsi regionali previsti per l'anno successivo; ● entro il mese successivo le Associate consegneranno a ciascun dipendente il piano formativo dei corsi regionali e dei corsi aziendali ove previsti e verificheranno il numero dei dipendenti interessati all'effettuazione del "pacchetto formativo" facoltativo di cui alla lettera b) dell'articolo 63 del CCNL. Il dipendente interessato potrà manifestare proprie preferenze sui corsi, fermo restando che tale manifestazione di volontà non ha natura vincolante per l'Azienda; ● entro il 31 gennaio successivo le Aziende predisporranno e consegneranno a ciascun dipendente il piano formativo individuale per l'anno in corso consistente nel "pacchetto formativo obbligatorio" per tutto il personale e in un "ulteriore pacchetto facoltativo" solo per il personale che ha dichiarato il proprio interesse.

ART. 14 - RAPPORTI CON LE OO.SS.

Informazioni Generali

Le BCC, per il tramite della Federazione Regionale delle Banche di Credito Cooperativo, provvederanno a comunicare annualmente, con cadenza semestrale, alle OO.SS firmatarie del presente CIR, i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto e il numero dei dipendenti interessati, nonché i dati relativi alla Banca delle Ore.

Le singole BCC provvederanno a comunicare alle RSA ove costituite o in mancanza alle OO.SS. territoriali;

1. Annualmente (entro il 31 Marzo dell'anno seguente):

- Copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei dipendenti anche ai sensi dell' art 43 e 71 del vigente CCNL;
 - ~~L'andamento delle assunzioni e trasformazioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare;~~
~~In caso di assunzioni di personale con contratto di qualsiasi natura o di fornitura di lavoro temporaneo, le Bcc informeranno le RSA o in mancanza le Organizzazioni Sindacali territoriali in merito al numero, alla tipologia di contratto, alla durata, alla mansione svolta ed alla qualifica attribuita.~~
 - ~~organigramma vigente completo, con suddivisione in servizi e/o settori operativi, laddove costituiti, degli inquadramenti e mansioni svolte, con l'indicazione del grado dei responsabili e dei vice responsabili di settori e servizi. In caso di variazioni quantitative e/o qualitative inerenti l'organigramma ne verrà data tempestiva comunicazione.~~
2. Con cadenza semestrale, i dati relativi alla raccolta diretta e indiretta - agli impieghi -e operazioni svolte e al numero di addetti per unità produttiva.
3. ~~Preventivamente, il personale distaccato da e per altre aziende~~

Innovazioni tecnologiche e/o organizzative - ristrutturazioni aziendali

In caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che le BCC volessero introdurre e/o di stesura o aggiornamento del piano strategico, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive e/o significativi cambiamenti nelle mansioni, verranno fornite alle RSA o alle OO.SS territoriali adeguate informazioni, come copia dei piani di sviluppo e di rilancio aziendali, dei programmi di rotazione, dei sistemi di incentivazione introdotti, dei nuovi organigrammi previsti, eccetera.

L'argomento, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo in sede regionale, finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise, con verbalizzazione delle conclusioni, quale esse siano, prima del passaggio delle decisioni aziendali a fasi operative.

Livelli Occupazionali

Eventuali problemi di esuberi di personale presso BCC, devono essere segnalati immediatamente alle RSA se esistenti o in alternativa alle OOSS territoriali, le quali provvederanno a richiedere alla Federazione Regionale entro IO gg. l'apertura di un confronto in sede Regionale che dovrà esaurirsi entro 30 gg. dalla prima comunicazione e sarà volto ad una verifica e ricerca di soluzioni idonee e condivise.

Società di servizi

In caso di costituzione di società di servizi da parte di una o più BCC e/o da parte della Federazione regionale o di altre strutture facenti capo alla Federazione Calabrese (come l'Inkra), dopo immediata informativa alle RSA o alle OO.SS territoriali, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare i problemi organizzativi, professionali e normativi e le possibili ricadute sul piano del personale e sul piano strategico.

Fusioni ed Incorporazioni

In caso di fusioni od incorporazioni relative a BCC della Regione, la Federazione regionale si impegna, dopo preventiva informativa alle RSA o alle OO.SS territoriali, a verificare con le OO.SS territoriali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il personale (organici, mobilità, tutela professionale), a fine di ricercare soluzioni idonee e condivise.

Inoltre, le parti convengono che nell'ambito delle procedure di cui all'art. 22 del vigente CCNL, nel caso in cui dovessero essere coinvolte BCC "in bonis", le stesse BCC potranno valutare congiuntamente alle OO.SS. soluzioni economiche anche compensative degli eventuali disagi che i lavoratori dovessero affrontare.

Esame degli Organici - Situazione e Prospettive Aziendali

~~In occasione della stesura o di aggiornamento del piano strategico le BCC ne illustreranno preventivamente il contenuto alle RSA o alle OO.SS territoriali, e successivamente al personale durante l'orario di lavoro.~~

~~Nell'incontro con le RSA o le OO.SS territoriali si procederà ad un esame congiunto ricercando per quanto riguarda le ricadute sul personale di convergere verso soluzioni condivise. In caso contrario le OO.SS. territoriali potranno richiedere un incontro a livello regionale.~~

~~Su richiesta delle RSA o delle OO.SS territoriali, le BCC si rendono disponibili ad un incontro da tenersi con la Federazione Calabrese delle Bcc, inerente l'andamento aziendale ed i fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro, per la ricerca di soluzioni che siano condivise.~~

~~Nell'ambito della verifica degli organici le aziende si impegnano a verificare con le OO.SS. l'andamento e la gestione di tutti i contratti di lavoro flessibile.~~

Ordinamento degli Uffici e Procedure di Lavoro

Con riferimento all'art. 37 del vigente CCNL le BCC si impegnano al puntuale adempimento previsto dal comma 3 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 BCC al personale, una prima volta all'attuazione e successivamente in caso di variazione. Copia dell'ordinamento degli uffici e delle procedure di lavoro (mansionari, regolamento interno, organigramma) dovrà essere consegnata al lavoratore in occasione dell'incontro suddetto. In caso di introduzione di nuove procedure o di nuove disposizioni generali dovrà essere previsto un adeguato periodo di tempo (almeno 10 giorni) intercorrente fra la diffusione delle relative istruzioni al personale interessato e l'effettivo avvio della fase applicativa. La data di avvio della nuova regolamentazione dovrà essere specificata per iscritto. I lavoratori, per tramite delle RSA o delle OOSS territoriali, potranno segnalare all'azienda verbalmente o per iscritto eventuali incongruenze nella documentazione così consegnata, (nei mansionari, nel regolamento degli uffici, eccetera), che possano riscontrare per via della propria attività in azienda. L'azienda terrà conto di tali segnalazioni e provvederà alla tempestiva correzione della documentazione, in caso contrario le RSA o in loro assenza, le OOSS territoriali potranno richiedere alla Federazione locale un incontro nel quale verranno esaminate dette problematiche per la ricerca di soluzioni condivise. I lavoratori non potranno essere nel frattempo responsabilizzati per le materie che siano state oggetto di segnalazione e per le quali l'azienda non abbia provveduto a recepirne le relative precisazioni.

Fermo restando quanto sopra previsto andrà completamente distinta dalla formazione l'aggiornamento delle procedure di lavoro e la presentazione di prodotti.

Le aziende sono obbligate, a norma di Legge ad affigere in zona ben visibile:

- 1 l'orario di lavoro, distinguendo anche l'orario di apertura degli sportelli

Azioni Positive - Pari Opportunità

Le aziende provvederanno ad attuare le disposizioni di cui alla Legge 125 del 10.4.1991. La Commissione Paritetica Regionale va riunita almeno due volte all'anno, al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo donna, a tale commissione paritetica potranno partecipare fino a 2 membri per ogni OO.SS firmataria del presente CIR.

Raccomandazione delle Organizzazioni sindacali

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CIR raccomandano alle Aziende la puntuale applicazione ed i livelli di informativa previste nei loro confronti.

ART. 15 - VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Fatte salve tutte le disposizioni in merito previste dal vigente CCNL, le parti convengono quanto segue:

Valutazione del lavoratore.

L' Azienda deve entro il 31 Dicembre di ogni anno presentare formalmente al lavoratore il giudizio complessivo annuale di cui all'Art. 66 del CCNL. Il giudizio di valutazione, negativo o positivo, che non sia stato formalmente comunicato anno per anno al lavoratore nel corso dell'incontro aziendale previsto è nullo a tutti gli effetti previsti dal vigente CIR e dal CCNL.

In attesa della procedura nazionale quale, le parti locali convengono sulla seguente

20 entro 10 gg. dal ricevimento del giudizio complessivo professionale annuale, il lavoratore può aprire procedura di ricorso attraverso l'organizzazione sindacale di appartenenza. In seguito a tale richiesta, in caso di esito negativo, il lavoratore potrà attivare le procedure conciliative previste dalle vigenti Leggi.

Le parti convengono sulla necessità di dare preventivo avvio al sistema di valutazione del personale come specificato in codesto articolo, prima di attivare qualsivoglia sistema di valutazione del personale, al fine di armonizzare eventuali sistemi di valutazione del personale esistenti.

Anche in caso di introduzione o variazione significativa del sistema incentivante interno verrà data adeguata comunicazione alle RSA o alle OOSS territoriali come da disposizioni in merito previste dall'Art. 48 vigente CCNL.

Valorizzazione delle Risorse Interne

Anche in applicazione dell'art.64 del CCNL 21.12.2007 le aziende favoriranno l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro.

Ai fini di una più puntuale attuazione di quanto previsto all'Art. 117 del vigente CCNL, si conviene di adottare i seguenti principi:

- le Aziende favoriranno ogni azione tesa a far acquisire ai lavoratori la professionalità necessaria al fine di ricoprire adeguatamente ogni posizione di lavoro;
- ove fosse necessario ricoprire posizioni di lavoro per le quali gli organigramma e le previsioni contrattuali comportassero l'attribuzione di livello retributivo e/o inquadramento superiore, le Aziende dovranno ricercare al proprio interno la copertura, con opportune informazioni a tutti i dipendenti in ordine al livello e all'anzianità ed anche con adeguati interventi formativi. Qualora ciò non risultasse possibile, le Aziende, prima di procedere alla ricerca esterna, informeranno le RSA o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, che potranno richiedere entro 15 giorni un incontro e formulare proprie osservazioni.

Le aziende porranno particolare attenzione alla modulazione di progetti annuali di sviluppo professionale per i profili più elevati appartenenti alla 3^a area professionale 1^o livello retributivo e alla 3^a area professionale dal 2^o al 4^o livello retributivo, predisponendo piani concordati allo scopo di utilizzarli per la possibilità di accesso ai ruoli di maggiore rilievo.

Tali progetti saranno illustrati in apposito incontro con le RSA e/o OO.SS. territoriali le quali potranno fare le proprie osservazioni.

E inoltre previsto che ciascun lavoratore possa richiedere annualmente un colloquio con l'azienda assistito da un rappresentante delle OO.SS. e a cui conferisce mandato da svolgersi entro 30 giorni dalla richiesta finalizzato a definire le competenze possedute e ad identificare i bisogni formativi del lavoratore rispetto ai fabbisogni aziendali.

Le parti possono predisporre un percorso formativo idoneo all'acquisizione delle competenze necessarie per l'adibizione ad eventuali ruoli superiori.

Resta inoltre inteso che nel passaggio a nuova mansione o a qualifica superiore l'azienda valuterà, insieme con il personale interessato e nel corso di apposito incontro, le modalità di partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento e/o specializzazioni utili al nuovo profilo professionale da assumere.

ART. 16 - COMMISSIONE ESAME

La Federazione Regionale nomina una Commissione Permanente per gli esami di idoneità composta da tre membri effettivi e di due membri supplenti.

Tutti i membri della Commissione saranno scelti tra persone che abbiano adeguata conoscenza delle materie oggetto di esame. I membri effettivi eleggono tra loro un Presidente e un Vice Presidente. La Commissione è validamente costituita se sono presenti tre membri tra effettivi e supplenti.

Alle riunioni della Commissione può partecipare, con voto consultivo, un rappresentante della BCC che ha indetto gli esami di idoneità. Alle riunioni può intervenire, quale osservatore, almeno un rappresentante ogni OO.SS. firmatarie del presente CIR, al fine di controllare l'iter concorsuale ed in particolare lo svolgimento delle prove, con facoltà di formulare e far dedurre a verbale proprie osservazioni.

Nel caso in cui l'Azienda non intenda avvalersi della Commissione Permanente per gli esami di idoneità, la stessa resta impegnata a fornire tempestiva informativa, anche per il tramite della Federazione regionale, alle OO.SS. territoriali circa gli esiti della selezione effettuata.

Il programma di esame e le modalità esplicative delle prove d'esame saranno oggetto di rivisitazione ed aggiornamento da parte della Federazione Calabrese delle BCC e, entro tre mesi dalla stipula del presente CIR, saranno sottoposte all'esame delle OO.SS. firmatarie, le quali avranno la possibilità di formulare proprie osservazioni in merito, osservazioni che la Federazione Calabrese delle BCC si impegna a tenere nella dovuta considerazione.

ART. 17 - PART - TIME

A specifica ed integrazione di quanto previsto dall'allegato E al CCNL (disciplina del lavoro a tempo parziale) si conviene che:

Il part-time viene considerato elemento di flessibilità e pertanto sarà concesso, su richiesta del lavoratore, con un preavviso di 30 giorni. I criteri di priorità saranno quelli della semplice richiesta e l'azienda è tenuta a certificare la posizione in graduatoria del dipendente, graduatoria comunque accessibile ad ogni lavoratore.

Il part-time dovrà essere accordato nella misura minima di 1 dipendente ogni IO con un minimo di 1 dipendente per le aziende con organici numericamente inferiori a IO unità.

Destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi e lavoratori delle aree professionali) che prestano servizio a tempo indeterminato presso ogni singola Azienda destinataria del presente CIR;

L'azienda darà priorità a casi comprovati di necessità che giustificano un immediato ricorso al part-time, ad esempio, in caso di:

- assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati;
- necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni;
- motivi di studio per corsi di cui all'art. IO della Legge 20.5.1970 n. 300
(in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal | comma dell'art. 68 CCNL);
- motivi personali;
- incarichi pubblici.

Si richiede una tempestiva ed attenta ulteriore valutazione, qualora non sia stata già effettuata, in ordine alle richieste di part time che abbiano obiettive connotazioni di urgenza,.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato per la durata massima di due anni, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

Su richiesta delle RSA o, in mancanza, delle OOSS territoriali, verranno promossi incontri con le aziende volti a dirimere eventuali problematiche sorte in ordine all'applicazione del patt time o considerare eventuali trasferimenti o cambiamenti nelle mansioni avvenuti dall'avvio del part-time e fino ad un anno dopo il termine dello stesso.

ART. 18 - ROTAZIONE

Viene confermata la opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti. Lo spostamento di un dipendente da un servizio, ufficio, reparto, ad altro servizio, ufficio, reparto, nell'ambito dello stesso comune che non sia te oraneo va preventivamente comunicato all'interessato per iscritto e con preavviso gg. 30. 11 dipendente può esprimere per iscritto proprie osservazioni in merito al disposto avvicendamento. L'azienda è comunque tenuta ad assicurare al lavoratore un adeguato addestramento, prima della nuova destinazione.

Le Bcc che intendono operare programmi di rotazione del personale, devono preventivamente darne comunicazione tramite la Federazione Regionale delle Bcc alle Organizzazioni Sindacali firmatarie di contratto le quali possono chiedere, entro 5 gg. dal ricevimento della notizia, l'apertura di un tavolo di confronto atto a trovare soluzioni condivise ed eliminare eventuali difficoltà. L'informativa sui programmi di rotazione deve includere i nominativi interessati alla

rotazione, le mansioni attuali e quelle per le quali verranno impegnati, la durata prevista per lo spostamento, la previsione di eventuali incentivi.

Il lavoratore dopo tre anni di adibizione alle medesime mansioni, può chiedere di essere adibito in altre mansioni di propria pertinenza, con precedenza per coloro che non hanno effettuato precedentemente rotazioni..

Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro mesi sei dalla data di presentazione, l'interessato può chiedere all'azienda che gli vengano forniti motivati chiarimenti, per iscritto.

Le richieste di rotazione eventualmente non accolte saranno oggetto di un esame in occasione degli incontri periodici con la Federazione Regionale.

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

Tenendo conto dei principi su indicati, le aziende, sentite le RSA o in mancanza i lavoratori, promuoveranno programmi quinquennali di rotazione del personale che dovranno essere trasmessi alla Federazione Regionale entro il mese di marzo.

Dichiarazione a verbale

Lo spostamento temporaneo è quello che viene effettuato in caso di sostituzioni per vari e giustificati motivi organizzativi.

Le parti si incontreranno annualmente, entro il mese di giugno, per l'esame dei programmi di rotazione formulati dalle aziende, con l'impegno di operare insieme per rimuovere eventuali difficoltà.

ART. 19 - SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI

Misure antirapina ed atti criminosi

Le BCC sono impegnate a consultare il RLS, le RSA, ove costituite, o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza antirapina o variare quelle in atto.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla commissione sindacale regionale che, comunque per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

Le BCC si impegnano, in ogni caso, ad abolire i sistemi di allarme acustico che possano essere uditi nel salone del pubblico.

L'azienda dovrà rendere noto ai dipendenti per iscritto il quadro delle procedure da utilizzare nell'ambito degli adempimenti ordinari d'attività, ed in particolare:

- modalità di accesso e di uscita dei dipendenti dall'istituto
- responsabili della tenuta delle chiavi dell'istituto
- responsabili del presidio dell'apertura delle porte
- modalità di emergenza (es.: assenza del personale addetto all' apertura delle porte, eccetera).
- Modalità di gestione degli impianti di allarme antintrusione/antirapina
- Responsabili della tenuta dei codici degli impianti di allarme antintrusione/antirapina

L'azienda dovrà altresì designare formalmente le persone che dispongano delle conoscenze per l'attivazione e la disattivazione degli impianti di allarme antintrusione/antirapina e dei relativi codici segreti di controllo, fornendo precise disposizioni in merito al funzionamento di detti dispositivi.

Verranno altresì puntualmente formalizzate le nomine in materia di reperibilità telefonica relativa ai sistemi di allarme, sostituzioni, così come previste ai sensi del vigente CCNL.

Non potranno mai trattarsi nei locali aziendali meno di due persone. In caso di rapina la Bcc di norma terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato per l'intera giornata. La previsione dell'articolo 55 del vigente CCNL, concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dai nuovi termini. Salvi i casi di dolo o colpa grave, il cassiere sarà

esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina, per le somme occasionalmente detenute oltre il limite del massimale di copertura assicurativa o altrimenti stabilito da disposizioni interne.

L'attività di caricamento e scaricamento dei dispositivi automatici di distribuzione delle banconote (ATM), ubicati all'esterno delle succursali (quindi, non presidiati) è da affidare a ditte specializzate. In casi del tutto eccezionali, è necessario comunque l'ordine scritto espressamente formulato e riferito alla singola evenienza, per delegare dipendente su base possibilmente volontaria. In ogni caso i dipendenti delegati non potranno essere in numero inferiore a due.

Il servizio di trasporto valori è da affidare a ditte specializzate. In casi del tutto eccezionali, è necessario comunque l'ordine scritto espressamente formulato e riferito alla singola evenienza, per delegare dipendente su base possibilmente volontaria. In ogni caso i dipendenti delegati non potranno essere in numero inferiore a due.

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 dei valori stessi. Le BCC inoltre garantiranno la copertura di eventuali danni sopportati dal dipendente autorizzato al servizio di trasporto con propria auto.

Le parti raccomandano l'uso del servizio di guardiania, al riguardo la Federazione Calabrese si impegna a sensibilizzare tutte le associate in tal senso e nell'ottica più generale di una scrupolosa attenzione alla sicurezza. Le BCC sono tenute a consultare il RLS, le RSA, ove costituite, in mancanza delle Rsa le stipulanti organizzazioni sindacali a livello locale prima di adottare nuove misure di sicurezza o variare quelle in essere.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, la Federazione raccomanda il rispetto scrupoloso dell'orario di sportello. Le Bcc sono tenute ad illustrare al personale tutte le misure adottate in materia di sicurezza. Sono tenute, inoltre, a svolgere annualmente una riunione, durante l'orario di lavoro, per illustrare a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Le succursali e/o dipendenze non potranno prevedere organici inferiori a due dipendenti, anche se adibite esclusivamente ad unità Tesoreria Enti, e il comando degli impianti di sicurezza per l'accesso ai locali aziendali dovrà essere gestito da personale diverso dal cassiere.

I lavori di pulizia dei locali, in particolare la dove operano i dipendenti, devono essere eseguiti fuori dall'orario di lavoro.

~~Con riferimento ai massimali da assicurare di cui all'art. 71 del vigente c.c.n.l., anche a fronte della recrudescenza degli eventi di microcriminalità, gli stessi saranno così adeguati:~~

- ~~• in caso di morte 100.000 € ;~~
- ~~• in caso di invalidità permanente 150.000 G ;~~

La Federazione Calabrese delle Bcc fornirà alle OO.SS i dati relativi ad eventi criminosi verificatisi nella Regione, in appositi incontri semestrali.

Dovranno altresì essere considerate, sulla base delle esperienze avute e di criteri obiettivi, su richiesta delle RSA o, in mancanza, delle OOSS territoriali, le Filiali con alto rischio di rapina, nei confronti delle quali le aziende rimangono impegnate a valutare l'adozione di ulteriori specifici dotazioni di sicurezza.

In relazione, invece alle problematiche relative alle violenze morali e psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa, si richiedono azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto a tale fenomeno (mobbing).

In caso di malattia o di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, le BCC assumeranno l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito, entro il termine di mesi 6 dall'evento, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In ogni caso le BCC terranno a proprio carico l'onere relativo alle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito da evento criminoso.

La Bcc conserverà ai suddetti lavoratori il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'articolo 55 del vigente CCNL, con un massimo di 48 mesi (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'articolo 75 del vigente CCNL).

Le BCC si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza ed a svolgere, ogni anno, una riunione (durante l'orario di lavoro) per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

A tutela del lavoratore oggetto di violenza e minaccia in occasione di rapina:

- accoglimento dell'eventuale richiesta di trasferimento ad altro ufficio o servizio

- accoglimento di eventuali richieste di periodi di riposo retribuito da concordare in relazione all'evento criminoso.

L'azienda, nel confermare il proprio impegno per un'attenta applicazione delle disposizioni di legge vigenti in materia, dichiara la propria disponibilità ad incontri con la rappresentanza sindacale aziendale e/o con rappresentanti delle OOSS territoriali per la verifica di situazioni pratiche e per l'esame congiunto delle problematiche sulla sicurezza. L'azienda si impegna altresì a valutare, anche su richiesta delle RSA o delle OOSS territoriali, l'opportunità di adottare, in aggiunta alle misure già previste, ulteriori mezzi di prevenzione, compreso il servizio di guardiania.

In relazione a quanto previsto dall'Art. 9 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, le RSA delle OOSS firmatarie del presente contratto hanno facoltà di promuovere sopralluoghi presso l'unità produttiva di appartenenza con la partecipazione di tecnici qualificati di loro scelta — facenti parte di organismi pubblici specializzati, per rilevazioni sulle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, le BCC si impegnano ad utilizzare ditte specializzate per le operazioni di trasporto valori di importo ingente.

Le BCC si impegnano ad incontrarsi con il RLS, con le RSA, ovvero in mancanza con il personale, per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, le BCC provvederanno ad informare preventivamente il RLS, le RSA, ovvero in mancanza il personale, sul progetto e relativi tempi di realizzazione, raccogliendo eventuali suggerimenti.

Polizza assicurativa

Con decorrenza gennaio 2011, le aziende, per il tramite della Federazione Calabrese delle Banche di Credito Cooperativo, provvederanno a stipulare apposita copertura assicurativa per i casi di invalidità permanente derivante da malattia. In proposito, l'impegno economico a favore di ciascun dipendente sarà pari ad euro 25,00 annui.

Ristrutturazioni interne

Eventuali lavori di ristrutturazioni interne (opere murarie, rifacimento impianti elettrici, ecc...) saranno preventivamente comunicati alle RSA o alle OOSS territoriali ed al responsabile della sicurezza. Qualora l'entità dei lavori possa comportare grave disagio, o nocumento all'attività lavorativa, alla salute ed alla sicurezza del lavoratore, viene disposto il trasferimento temporaneo del lavoratore in zona non interessata da detti lavori e comunque idonea all'attività lavorativa dello stesso ed alla sicurezza del lavoratore, con le compatibilità aziendali.

Nel caso in cui i lavori di ristrutturazione coinvolgano locali preposti al funzionamento di dispositivi di diverso genere (CED o comunque attrezzature informatiche, impianti di telecomunicazione, gruppi di continuità, impianti di allarme, centraline telefoniche, ecc...) l'azienda deve adottare tutte le misure necessarie alla conservazione ed al corretto funzionamento degli stessi, esonerando altrimenti il lavoratore da ogni responsabilità relativamente alla funzionalità degli stessi, qualora egli ne debba rispondere formalmente).

VDT/personale preposto ad attrezzature

Gli addetti ai Video Terminali, il personale dei CED, o che lavora in locali preposti al funzionamento di attrezzature (informatiche, impianti, ecc. . .) o che lavora in sotterranei continuativamente, effettueranno su loro richiesta annualmente appropriate visite specialistiche (vista, udito, ecc.) con onere a carico delle aziende e durante l'orario di lavoro, presso strutture sanitarie adeguatamente attrezzate.

Sicurezza del lavoro

Fermo quanto previsto nell'allegato G al CCNL 21.12.2007, si rende indispensabile:

1 definire modalità e criteri per il pieno svolgimento delle attività del "delegato alla sicurezza" e dei relativi permessi retribuiti, in attuazione del D.LGS 626/94 così come modificato dal D.LGS 81/2008;

2 rivedere la sequenza delle visite periodiche, che saranno effettuate su richiesta dello stesso lavoratore:

Assunzione familiari dei dipendenti

In caso di morte od invalidità perdurante del dipendente derivante da azione delittuosa a danno dell'Azienda o per ragioni di lavoro, la stessa si impegna ad assumere, entro 6 mesi dall'evento, il coniuge o un figlio, previo accertamento dei requisiti professionali.

Personale Disabile

Le BCC devono provvedere a mettere in opera gli interventi che consentano la fruibilità delle strutture. Nella valutazione del rischio i responsabili della sicurezza devono comunicare al personale interessato gli interventi che si intendono effettuare e i tempi di realizzazione. Alle RSA deve essere consentito di prendere visione di quanto sopra e in assenza del rappresentante della sicurezza eletto dai lavoratori possono intervenire per affrontare, nei casi di urgenza, la relativa problematica.

Le parti convengono che, in sostituzione del contributo di cui all'art. 88 del vigente CCNL, previsto per ciascun familiare fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5.2.1992 n. 104, le aziende erogheranno agli stessi aventi diritto individuati nell'art. 88 citato, con decorrenza 1^o gennaio 2011, un importo pari ad euro 2.000,00.

Azioni positive per la riduzione dello svantaggio dei lavoratori disabili

Le disabilità non possono essere ricondotte a categorie di limitazione operativa per la piena valorizzazione professionale del personale interessato. L'azienda si impegna a concordare con il singolo lavoratore un programma di integrazione lavorativa e di sviluppo professionale. Tale programma dovrà, in particolare:

- consentire un percorso professionale privo di preclusioni pregiudiziali;
- attrezzare il posto di lavoro con strumenti più idonei al superamento delle difficoltà operative al fine di consentire una serena e produttiva presenza del lavoratore in azienda;
- consentire al lavoratore di chiedere l'intervento di apposite strutture pubbliche o equiparate al fine di ottenere gli orientamenti in materia di inserimenti lavorativi.

L'azienda si impegna a consentire l'accesso in azienda delle strutture interessate e a sue spese.

Il diritto alla formazione va affermato e attuato presso i centri di formazione a tal uopo attrezzati.

Mobbing

Casi di mobbing nelle Bcc che siano segnalati da singoli lavoratori alle oogs potranno, su richiesta di queste, essere oggetto di analisi e verifica delle parti in appositi incontri.

ART. 20 - TAVOLO PERMANENTE DI VERIFICA

La Federazione delle Bcc della Calabria si impegna con le OO.SS firmatarie del presente CIR, affinché tutte le norme riportate nello stesso accordo e nei relativi allegati trovino totale rispetto e puntuale applicazione tutte le realtà del Credito Cooperativo Calabrese, prevedendo al riguardo un tavolo permanente, attivabile anche a richiesta di una sola delle parti, per fornire la corretta e coerente interpretazione ed applicazione delle norme.

ART. 21 - AMBITO DI APPLICAZIONE - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto regionale di secondo livello si applica a tutto il personale (esclusi i Dirigenti), delle Banche di Credito Cooperativo associate alla Federazione Regionale Calabrese delle Banche di Credito Cooperativo, al personale della stessa e dell'In.Cra (Informatica Casse Rurali ed Artigiane), in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.

Il presente contratto, salvo specifiche decorrenze previste in singoli articoli, ha decorrenza dalla data di sottoscrizione e scade il 31.12.2011.

DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

Annualmente le BCC saranno classificate, in sede locale, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

- 1 Fascia 1; 2
- Fascia 2;
- 3 Fascia 3; 4
- Fascia 4.

Detta classificazione locale avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso.

- a) ROE
- b) SOFFERENZE SU IMPIEGHI
- c) COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE
- d) MEZZI PROPRI SU RACCOLTA DIRETTA.

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nell'allegato A agli accordi nazionali del 23.11.2006 e 21.12.2007 in materia di Premio di risultato.

Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

1	Fascia 1	limite superiore _____	valore assoluto
		limite inferiore _____	media tra valore massimo e valore medio assoluto
2	Fascia 2	limite superiore _____	media tra valore massimo e valore medio assoluto
		limite inferiore _____	valore medio assoluto
3	Fascia ¹	limite superiore _____	media tra valore medio assoluto e valore minimo
		limite inferiore _____	valore minimo assoluto
4	Fascia ²	limite superiore _____	media tra valore medio assoluto e valore minimo
		limite inferiore _____	valore minimo assoluto

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con atTondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

ART. 2

Le parti convengono di determinare un indicatore composto in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC.

Tale indicatore risulta così composto:

- 1) Costi di struttura sul margine di intermediazione avente peso pari al 30 %;
- 2) Risultato lordo di gestione su numero dipendenti avente peso pari al 20 %;

¹) ROE avente peso pari al 15

L'indicatore prescelto resta comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

²) ROE avente peso pari al 15

L'indicatore prescelto resta comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

ART. 3

~~Per la quantificazione del Premio di Risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna ACC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue.~~

~~Per ciascuna fascia viene stabilito a livello locale un ambito di equivalenza come d'appresso specificato:~~

~~a) BCC in fascia I~~

~~L'importo complessivo da erogare sarà pari a:~~

~~0 4,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento stabilito tra -20 e +25;~~

~~0 del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.~~

~~b) BCC in fascia 2~~

~~L'importo complessivo da erogare sarà pari a:~~

~~0 3,65% del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento stabilito tra -15 e +20; 0 4, del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.~~

~~c) BCC 3~~

~~L'importo complessivo da erogare sarà pari a:~~

~~0 2,65% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza stabilita in -15;~~

~~d) BCC in fascia 4~~

~~L'importo complessivo da erogare sarà pari a:~~

~~0 2,15% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza stabilita in -10.~~

~~L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegato B dell'allegato F al c.c.n.l. 21.12.2007 in materia di Premio di risultato.~~

Clausola di salvaguardia

Resta inoltre inteso che:

- ~~L'importo medio del Premio di risultato per singola BCC non potrà risultare superiore al 280% di quello medio regionale; • L'importo medio del Premio di risultato per singola BCC non potrà risultare inferiore al 70% di quello medio regionale.~~

~~Resta inteso che per le Bcc che dovessero registrare un andamento dell'indicatore composto che non raggiunga la soglia di equivalenza definita per la propria fascia di collocazione, verrà comunque eccezionalmente riconosciuto un premio di risultato complessivo pari a:~~

- ~~12, del RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 1; 1 1,65% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 2;~~
- ~~10 0,75% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 3;~~
- ~~10 0,50% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 4.~~

~~Per quanto ad abbondanza, tale previsione opera esclusivamente per le B che non risultino in oggettive gravi difficoltà economiche.~~

~~Con riferimento ai bilanci di esercizio chiusi al 31.12.2009, verrà corrisposto nel mese di ottobre 2010 il premio per le Bcc come da tabella allegata al presente accordo.~~

ART. 4

~~Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.~~

~~Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero.~~

~~Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.~~

~~Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.~~

~~In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.~~

ART. 5

~~Per quanto concerne le BCC/CRA interessate da processi di fusione gli indici ed i relativi indicatori saranno determinati calcolando la media aritmetica dei singoli dati delle BCC medesime.~~

~~Per le BCC di nuova costituzione il Premio di Risultato maturerà solo alla fine del primo triennio di attività e comprenderà tutto il primo triennio stesso considerando per ogni anno un importo costruito sulla media ponderata dei premi erogati a tutte le BCC nell'anno di riferimento abbattuto del 50%.~~

~~Per i dipendenti della Federazione Calabrese delle BCC e dell'In.CRA il Premio di Risultato da corrispondere è pari all'importo medio regionale, così come risultante dall'allegato prospetto, maggiorato del 30%.~~

ART. 6

~~Il Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non Viene computato nel TFR.~~

ART. 7

~~Il Premio di Risultato non maturerà:~~

- ~~a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC presenta un bilancio senza utili di esercizio;~~
- ~~b) se la singola BCC risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.~~

~~Sono beneficiari della ripartizione del premio anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo non indeterminato che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento e che siano in servizio alla data di erogazione.~~

~~Il PDR va corrisposto, oltre che ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione, e che comunque abbiano prestato attività lavorativa — anche a tempo determinato — nell'anno di riferimento, anche a coloro che, pur prestando attività lavorativa nell'anno di riferimento, non siano in servizio nel mese di erogazione in quanto precedentemente cessati ad eccezione dimissioni volontarie non connesse a mobilità nell'ambito della categoria (Art. 62 CCNL);~~

~~risoluzioni incentivate.~~

~~Il Premio di Risultato non verrà, altresì, erogato al lavoratore che abbia, nell'anno di riferimento, ottenuto un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo, confermato tale dall'esito della procedura di ricorso così come contemplata dal vigente CCNL di categoria nelle sue linee generali o da disposizioni di legge; che abbia risolto il rapporto di lavoro a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo; a seguito di dimissioni volontarie con ricollocazione in azienda di credito diversa dalle BCC.~~

~~All'esito del commissariamento potrà essere richiesto alla Federazione locale da parte delle OO.SS. locali aderenti alle Organizzazioni Nazionali che hanno negoziato il presente accordo, un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il Premio di Risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.~~

ART. 8

~~Resta inoltre inteso che per ogni altra previsione non espressamente regolata dalla presente disciplina, si rimanda integralmente a quanto disposto dagli accordi nazionali citati del 23.11.2006 e 21.12.2007 in materia di Premio di risultato.~~

REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI MUTUI E FINANZIAMENTI AI DIPENDENTI DELLE BCC , DELLA FEDERAZIONE CALABRESE E DELL'INCR.

➤Destinatari delle agevolazioni

- ~~Personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato.~~

~~Per i dipendenti assunti con altra tipologia contrattuale rispetto a quella sopra specificata (c. a tempo determinato, contratto di inserimento, apprendistato professionalizzante ecc.) non è prevista alcuna agevolazione.~~

~~In relazione alla stretta finalità di agevolare i dipendenti nell'acquisto, costruzione, ristrutturazione e ampliamento dell'immobile, è categoricamente esclusa qualsiasi connotazione puramente finanziaria e speculativa del finanziamento la cui ipoteca dovrà essere sempre iscritta sul cespite oggetto di acquisto/ristrutturazione/costruzione e ampliamento (e offerto in garanzia).~~

~~Sono esclusi, pertanto, tutte le richieste di mutui finalizzati al ripianamento di posizioni debitorie in essere, all'acquisto di immobili siti fuori dal territorio nazionale, nonché le donazioni e le compravendite con altri componenti del nucleo familiare che permangono conviventi.~~

~~A tali fini, si considerano facenti parte del nucleo familiare:~~

- ~~coniuge non separato legalmente;~~
- ~~convivente in famiglia di fatto;~~
- ~~figli conviventi;~~
- ~~tutti gli altri familiari conviventi.~~

➤Tipologia di finanziamento

~~Il finanziamento di credito fondiario concedibile è destinato:~~

- ~~all'acquisto, costruzione , risanamento conservativo, ristrutturazione e ampliamento dell'immobile destinato ad abitazione continuativa del dipendente e del suo nucleo familiare (I A casa).~~
- ~~In caso di costruzione l'ipoteca sarà iscritta sul terreno su cui l'immobile si andrà a realizzare e l'erogazione del mutuo avverrà a stati di avanzamento.~~

➤Caratteristiche dell'immobile

~~L'immobile oggetto del finanziamento deve essere:~~

- ~~1. destinato a civile abitazione e pertinenze così come previste dalla normativa vigente in materia di acquisto della prima casa;~~
- ~~2. libero da ipoteche, privilegi o trascrizioni pregiudizievoli;~~
- ~~3. non locato o comunque non ceduto a parenti o terzi, neanche temporaneamente greeceggivamente all'erogazione del finanziamento.~~

~~Per beneficiare delle agevolazioni il Dipendente dovrà trasferire la residenza nell'immobile oggetto del finanziamento e offerto in garanzia per il medesimo, entro diciotto mesi dalla data di erogazio e el mutuo, pena la revoca del tasso agevolato.~~

~~E' possibile accedere al finanziamento anche in caso di acquisto di abitazione resosi necessario a secuito di provvedimento di separazione e/o divorzio, purché nell'ambito dell'importo massimo concedibile.~~

~~Ubicazione dell'immobile~~

~~Viene individuata in base alla normativa vigente per le agevolazioni fiscali in materia di acquisto della prima casa di abitazione.~~

~~Intestazione dell'immobile~~

~~L'immobile oggetto dell'investimento ed offerto in garanzia deve essere intestato:~~

~~al Dipendente ed eventualmente cointestato al coniuge non separato legalmente ovvero cointestato al convivente in famiglia di fatto risultante da idonea certificazione anagrafica, in misura non superiore al 50%;~~

~~Nel caso di mutuo richiesto a fronte di ristrutturazione, l'immobile deve risultare totalmente o, se cointestato con il coniuge/convivente almeno nella misura del 50%, di proprietà del Dipendente.~~

~~Intestazione del finanziamento~~

~~Il finanziamento deve comunque essere intestato al Dipendente ed eventualmente cointestato al coniuge non separato legalmente o al convivente in famiglia di fatto risultante da idonea certificazione anagrafica.~~

~~Qualora l'immobile sia intestato ad entrambi i coniugi in regime di separazione dei beni, o ad entrambi i conviventi in famiglia di fatto, è possibile richiedere la concessione del mutuo al solo Dipendente purchè l'altro intestatario intervenga nell'atto notarile quale co — datore di ipoteca per la quota di sua proprietà.~~

~~Altri vincoli~~

~~Alla scadenza del contratto di mutuo, l'età della parte mutuataria (ovvero del più anziano in caso di cointestazione) non deve superare gli ottanta anni.~~

~~In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie del dipendente la banca si riserva la facoltà di adeguare il tasso (fisso o variabile) a quello risultante dai fogli informativi della specifica forma tecnica per la clientela ordinaria.~~

~~Per tutta la durata del finanziamento il Dipendente deve mantenere presso la banca un rapporto di c/c dove far rifluire lo stipendio o la pensione e riferire le rate del mutuo.~~

~~Importo del finanziamento~~

~~L'importo massimo concedibile è di euro 200.000, utilizzabile cumulativamente od alternativamente per l'acquisto, costruzione, ristrutturazione o risanamento conservativo e ampliamento della prima casa, fermo restando che l'indebitamento complessivo mensile interno ed esterno alla Banca non può eccedere la misura del 40% del reddito netto mensile dei coniugi.~~

~~Nel caso di richiesta di mutuo cointestato a più Dipendenti, l'importo massimo globalmente riconoscibile è comunque quello sopra indicato senza possibilità di cumulo dell'agevolazione per lo stesso immobile.~~

~~Tutti i mutui già concessi intestati o cointestati a dipendenti, secondo la presente normativa, a prescindere da variazioni del nucleo familiare nel frattempo intervenute, sono conteggiati ai fini del raggiungimento del predetto limite massimo di euro 200.000.~~

~~Reiterabilità delle agevolazioni~~

~~Il plafond complessivo di euro 200.000 costituisce l'importo massimo concedibile al Personale in servizio e può essere fruito, oltre che in unica soluzione, in più frazioni in relazione alle varie causali per le quali è prevista la concedibilità; ogni singola concessione e relativa erogazione decurta il plafond complessivo per l'importo originariamente concesso; in caso di mutui estinti anticipatamente viene decurtato dal plafond solo un importo pari al capitale già rimborsato al momento dell'estinzione.~~

~~Percentuale massima finanziabile (Loan to value — Rapporto tra mutuo e valore dell'immobile)~~

Finalità acquisto Prima casa

~~———— Fino al 100% del prezzo di acquisto dell'immobile.~~

Finalità costruzione, Ristrutturazione, Risanamento conservativo ampliamento

~~Fino all'100% del costo di costruzione, di ristrutturazione o di risanamento (per come adeguatamente documentato)~~

Durata

~~Per l'acquisto, la costruzione: da un minimo di 5 anni ad un massimo di 30 anni.~~

~~Per la ristrutturazione e il risanamento conservativo: da un minimo di 5 anni ad un massimo di 15 anni.~~

Tassi

Tasso variabile: tasso ufficiale BCE, tempo per tempo vigente, come rilevato dalla Banca Centrale Europea e secondo le modalità stabilite dalla Banca d'Italia, maggiorato di 0,70 punti base.

Ovvero tasso variabile con tetto massimo del 4% calcolato secondo il tasso ufficiale BCE, tempo per tempo vigente, come rilevato dalla Banca Centrale Europea e secondo le modalità stabilite dalla Banca d'Italia, maggiorato di 1,20 punti base.

dipendente richiedente.

Inoltre, qualora la banca conceda uno scoperto di conto corrente lo stesso sarà per un importo massimo di 6.000,00 euro; lo scoperto sarà regolato al seguente tasso variabile: tasso ufficiale BCE, tempo per tempo vigente, come rilevato dalla Banca Centrale Europea e secondo le modalità stabilite dalla Banca d'Italia, maggiorato di 2,50 punti base.

Analoga disciplina verrà applicata ai mutui chirografari che sono concessi fino ad un massimo di 25.000,00 euro.

Spese

~~Restano a carico del Dipendente le sole spese notarili, di perizia, per imposte e per assicurazione.~~

~~————> Plafond per banca~~

~~I finanziamenti agevolati potranno avvenire nel limite annuo del 20 % dei dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente con un minimo di due unità.~~

~~Le domande dei dipendenti, corredate di idonea documentazione, vanno deliberate seguendo criteri di stretto ordine cronologico di presentazione.~~

~~E' ammessa, su richiesta del lavoratore, la rinegoziazione dei mutui prima casa in corso di ammortamento alla data di sottoscrizione del presente CIR.~~

~~Federazione INCRA~~

~~Per il personale della Federazione Calabrese e dell'INCRA i finanziamenti saranno accordati dalla ACC prego la quale sono intrattenuti i rapporti da parte del personale interessato, ovvero, dalla BCC competente in ragione del comune di residenza o domicilio del dipendente.~~

~~Validità~~

~~Il presente regolamento forma parte integrante del contratto integrativo regionale del 1^o settembre 2010 e, pertanto, avrà validità sino a tutto il 31 dicembre 2011.~~

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

Addì 29 dicembre 2009, in Palermo,

#a:

— la Federazione Siciliana delle Banche di Credito Cooperativo, rappresentata dai Sigg: Dott. Salvatore Caldara, Avv. Antonio Albano, Avv. Antonino Termini, Ing. Francesco Canale, Dott. Antonino Piazza, Dott. Biagio Martorana, Dott. Luigi Fabio ed il Dott. Liborio Catalanotto, assistiti dal Direttore Dott. Nicola Culicchia e dal Sig. Ludovico Messina, e dalla Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo nella persona del Dott. Silvio De Tommaso.

e

- FABI, rappresentata da Giuseppina Costa;
- FIBA/CISL, rappresentata da Luigi Spilla e Gaetano Castagna;
- FISAC/CGIL, rappresentata da Francesca Artista, Diego Curatolo e Stefano Sugamiele;
- SINCRA/UGL Credito, rappresentata da Carmelo Chiarelli, Giuseppe Crapanzano e Vincenzo Leone;
- UILCA, rappresentata da Andrea Di Mato e Maria Regina;

visti gli articoli 8, 28 e 29 del c.c.n.1. 21 dicembre 2007, viene stipulato il seguente contratto integrativo regionale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali

1. — PREMIO DI RISULTATO

~~Con riferimento all'art. 48 del c.c.n.1. 21.12.2007 ed in applicazione dell'accordo del 23.11.2006, come modificato da successivo accordo del 21.12.2007 in materia di premio di risultato, ai fini della determinazione del premio riferito ai bilanci di esercizio degli anni 2008, 2009 e 2010 si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici e relativi pesi come appresso specificato:~~

	Peso
~~Costi operativi rapportati al margine di intermediazione~~ ~~(indice di efficienza)~~	~~20-25%~~
~~Sofferenze lorde rapportate agli impieghi lordi~~ ~~Crediti deteriorati rapportati agli impieghi~~ ~~(indice di rischiosità)~~	~~25%~~
~~Totale dell'attivo rapportato al numero dei dipendenti~~ ~~Crediti in bonis rapportati al numero dei dipendenti~~ ~~(indice di produttività)~~	~~3~~ ~~25%~~
~~Risultato lordo di gestione rapportato al numero dei dipendenti~~ ~~(indice di redditività)~~	~~309~~ 25%

~~Per la quantificazione del premio di risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue convenuta in coerenza con le previsioni di cui agli accordi nazionali citati.~~

BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

~~1,8% del Risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti positivo;~~

~~1% del Risultato lordo di gestione, come sopra definito, nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti negativo.~~

BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

~~1% del Risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti positivo;~~

~~8,5% del Risultato lordo di gestione, come sopra definito, nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti negativo.~~

~~Le parti convengono che le percentuali di Risultato Lordo di Gestione per tutte le fasce sopra riportate verranno incrementate complessivamente di 0,75 punti percentuali così distribuiti: 0,25 punti percentuali per l'anno 2009 (con riferimento ai bilanci 2008); ulteriori 0,20 punti percentuali per l'anno 2018 (con riferimento ai bilanci 2009); altri 0,30 punti percentuali per l'anno 2011 (con riferimento ai bilanci 2010).~~

~~Resta inoltre inteso che il premio di risultato da erogare per singola BCC non potrà risultare superiore al 200% dell'importo del premio di risultato medio regionale.~~

~~Inoltre, ad integrazione di quanto previsto dalle normative collettive citate, si conviene quanto segue:~~

~~Le BCC di nuova costituzione, che non abbiano almeno tre bilanci di esercizio consecutivi, non sono da ricomprendere per la costruzione delle fasce di cui all'art. 1, Allegato F al c.c.n.l. del 2U12/2007.~~

~~Per i dipendenti delle BCC sottoposte a progetti di fusione il Premio di Risultato da erogare nel primo triennio successivo alla fusione verrà calcolato sulla base dei dati risultanti dal bilancio aggregato delle BCC partecipanti alla fusione.~~

~~Per i dipendenti della Federazione Siciliana la misura del premio va commisurata al premio di risultato medio erogato per l'anno 2006 così come evidenziato nel prospetto allegato A al presente contratto maggiorato del 50%; per l'anno 2007 si opererà con il medesimo criterio.~~

~~L'erogazione del premio di risultato 2886 2088 sarà effettuata entro il mese di dicembre 2887 **2009** in base agli importi che dovranno essere parametrati sulla base della scala parametrica di cui all'allegato B dell'Accordo nazionale citato determinati per ciascuna delle BCC/CRA, risultanti dall'applicazione della disciplina contrattuale convenuta ed evidenziati nell'allegato A al presente contratto. A tal proposito, resta inteso~~

~~che l'inquadramento da prendere in considerazione per l'individuazione del premio spettante è quello risultante alla data del 31 dicembre 2006 per il premio 2007 ed alla data del 31 dicembre 2007 per il premio 2008 dell'anno di misurazione.~~

~~Così come previsto al comma 1 dell'art. 4 dell'Accordo 23.11.2006 citato, il premio di risultato 2008 è da erogare nel mese di ottobre 2008..~~

~~Nel calcolo non vengono considerate le assenze per malattia sino a 38 giorni complessivi nell'arco dell'anno di misurazione.~~

~~O premio di risultato va corrisposto anche a coloro che, avendo prestato attività lavorativa nell'intero anno di misurazione, non sono in servizio nel mese di erogazione, in quanto e solo se precedentemente cessati dal servizio per collocamento a riposo (ex art. 81 c.e.n.l. **21/12/2007**)~~

~~L'erogazione del premio sostituisce ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dalla singola BCC/CRA avente medesima natura e finalità.~~

~~Coerentemente e ad integrazione di quanto previsto all'art. 7 dell'accordo nazionale citato le parti convengono che per quelle BCC che negli anni di riferimento, attivino e/o abbiano attivato le procedure contrattuali di cui all'art. 22 del c.e.n.l. con relativo progetto di ristrutturazione preventivamente approvato avente tra i suoi obiettivi principali il contenimento del costo del lavoro e che trovino componimento in un accordo di solidarietà, non si darà luogo ad alcuna erogazione di premio di risultato nei confronti dei propri dipendenti.~~

~~Resta inteso che per ogni altra previsione non espressamente disciplinata nel presente articolo si rimanda alla regolamentazione di cui al citato Accordo nazionale.~~

2. PREMIO DI ANZIANITA'

Al raggiungimento dei 20 anni di servizio prestato nel movimento, va erogato, una tantum, un premio di anzianità pari al:

7,50 % della retribuzione lorda annua, con esclusione degli emolumenti variabili, percepita l'anno precedente quello di maturazione, per i lavoratori delle aree professionali;

7,50 % della retribuzione lorda annua, con esclusione degli emolumenti variabili, percepita l'anno precedente quello di maturazione, per i lavoratori inquadrati nel 1° e 2° livello retributivo dei quadri direttivi;

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

A far tempo dal **1.1.2010**, analogo emolumento **una tantum sarà** riconosciuto anche al **raggiungimento dei 30 anni di servizio** prestato nel movimento. A tale proposito l'emolumento verrà riconosciuto anche a coloro che avessero prestato **30 anni di servizio maturati tra il 1.1.2008 ed il 31.12.2009**.

Ai quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo va erogato, al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento, un premio di fedeltà nella misura e con le modalità stabilite nell'art. 182 del c.c.n.l. **21.12.2007**.

3. TICKET PASTO

~~A decorrere dal 1 gennaio 2010, l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa, ticket pasto, per i destinatari del presente contratto di II livello, viene stabilito nella misura di euro 8,30. A decorrere dall'1 gennaio 2011 tale misura sarà di euro 8,40.~~

~~Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro part time orizzontale a decorrere dall'1 gennaio 2008 dal 1 gennaio 2010 l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa, ticket pasto, per i destinatari del presente contratto di II livello, viene stabilito nella misura di euro 5,29.~~

~~La individuazione degli esercizi in zona da convenzionare, sia tramite Società organizzate per la gestione dei buoni pasto sia direttamente, avverrà d'intesa tra la BCC e le rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza con il personale interessato.~~

~~Il ticket pasto spetta anche al personale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti, a coloro che usufruiscono dei permessi per allattamento di cui al D. Lgs. 151/2001 e ex legge 104/1992 sotto forma di frazionamento orario.~~

4. FABBISOGNI QUALITATIVI E QUANTITATIVI

~~In coerenza con le previsioni di cui all'art. 17 del c.c.n.l. 21.12.2007, ai fini dell'esame dei fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro, le BCC comunicheranno, annualmente, entro il mese di marzo, gli organigrammi aziendali con relative articolazioni, laddove esistenti, o in mancanza le situazioni d'organico di fatto, alla Federazione siciliana che provvederà a trasmetterli alle Organizzazioni sindacali regionali, almeno 15 giorni prima dell'esame di cui sopra.~~

~~Detto esame potrà avvenire anche prima della scadenza annuale, su motivata richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali, laddove emergano esigenze particolari d'urgenza.~~

~~Resta inteso che in materia di "fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro", così come previsto all'ultimo comma dell'art. 17 del c.c.n.l. 21.12.2007, gli organismi sindacali formulano loro considerazioni nell'ambito di una procedura di confronto della~~

durata massima di 30 giorni, ricercando in questo ambito temporale di convergere verso soluzioni condivise. Esaurita tale procedura l'Azienda adotterà, comunque, le proprie determinazioni.

Chiarimento a verbale

~~Nel corso degli incontri periodici previsti nel presente articolo e nell'art. 16 del c.c.n.l. 21.12.2007 relativo alle informazioni alle OO.SS., si procederà anche ad un esame dell'andamento aziendale sulla base dei dati comunicati, al fine di prevenire le situazioni di precrisi e crisi e valutare la necessità di adottare specifici strumenti con ricorso alle procedure di cui all'art. 22 del c.c.n.l.~~

5. FIGURE PROFESSIONALI

Le parti si danno atto che le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori, per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.

A tal fine una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro determinano lo sviluppo professionale e di carriera.

Alla luce dei principi su enunciati ed in coerenza con quanto indicato nella disposizione transitoria posta in calce all'art. 109 del c.c.n.l. 21.12.2007, vengono individuati i seguenti profili professionali esemplificativi:

2° livello retributivo della 3^ area professionale Cassiere coordinatore:

colui che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retro sportello, gestisce i flussi di denaro dei cassieri della propria unità operativa, dialtri soggetti assimilabili e del caveau, coordinando l'attività di sportello di almeno 3 addetti inquadrati al 1° livello retributivo della 3^ area professionale;

Addetto titoli:

colui che è 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 dei clienti ed i ritorni economici della Banca;

3° livello retributivo della 3^ area professionale

Addetto ai controlli di secondo livello:

colui che, in via continuativa e prevalente, è incaricato di effettuare i controlli sulla gestione dei rischi aziendali;

Addetto sviluppo esterno e consulenza:

colui che, in via continuativa e prevalente, è in grado di gestire gruppi di clientela

VICE PROPOSTO DI SUCCURSALE

Le aziende procedono all'individuazione e alla nomina della figura di vice responsabile di succursale, da intendersi non solo quale sostituto del preposto in caso di sua assenza, ma quale coadiutore quotidiano dello stesso nello svolgimento delle attività aziendali.

Nel caso in cui l'Azienda non proceda all'individuazione della figura di cui al comma che precede è da intendersi che in quella succursale non esiste la figura di vice preposto e coordinatore quotidiano della stessa, ma esclusivamente il semplice sostituto in caso di assenza o impedimento.

Resta inteso che laddove non sia stata individuata e nominata esplicitamente la suddetta figura, di fatto non possono essere assegnati compiti, responsabilità e carichi di lavoro che siano espressamente riconducibili alla figura del vice preposto di succursale.

A tale vice responsabile di succursale, formalmente incaricato e individuato, compete un assegno mensile di indennità di funzione in misura pari al 40% dell'indennità contrattualmente spettante al preposto.

Resta inteso che nel caso in cui venisse individuato ed incaricato per tale ruolo un lavoratore che percepisce indennità di rischio, la misura dell'assegno di cui sopra verrà ridotta del 60%.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale cessa il diritto all'assegno anzidetto ed in caso di assenza del preposto va erogato, in sostituzione dell'assegno, il corrispondente trattamento economico superiore previsto dalla contrattazione collettiva per l'inquadramento minimo del preposto stesso.

Le parti si riservano di incontrarsi entro il 38.6.2810 per pervenire a soluzioni condivise nell'individuazione dei ruoli chiave di cui all'art. 184 del vigente c.c.n.l.

Così come previsto nella disposizione transitoria posta in calce all'art. 106 del c.c.n.l. **21.12.2007**, le parti, in sede locale, con la presenza delle Aziende interessate, attiveranno uno specifico confronto in materia di correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto ed i profili professionali previsti nella parte speciale del c.c.n.l. medesimo relativa alle aree professionali, e quelli ulteriori eventualmente definiti dalle parti.

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 livello retributivo superiore e/o passaggio ad altra area professionale, l'Azienda valuterà la copertura delle stesse al proprio interno, anche mediante adeguati interventi formativi.

L'Azienda informerà le RSA ovvero in mancanza le Organizzazioni sindacali locali circa gli esiti di tale valutazione.

Le parti si danno inoltre atto che:

- lo sviluppo professionale, come previsto all'art. 64 del c.c.n.l. **21.12.2007**, deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro;
- lo sviluppo professionale, come previsto all'art. 65 del c.c.n.l. **21.12.2007**, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, qualora nell'arco di vigenza del presente contratto, dovessero essere costituiti Centri Elaborazione Dati presso le BCC aderenti alla Federazione siciliana, si incontreranno immediatamente per adattare la normativa di cui al punto 6 del contratto integrativo regionale del 1° giugno 1998 rispetto al nuovo sistema di inquadramenti; resta quindi inteso che da quel momento tale citata normativa risulterà nuovamente valida ed efficace.

6. PROVVIDENZE PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Resta inteso che, con decorrenza 1° gennaio **2010** il contributo annuale di cui all'art. 88 del vigente c.c.n.l. **21.12.2007** viene integrato di euro 900. Tale integrazione resta assorbita, fino a concorrenza, da eventuali incrementi che dovessero intervenire nell'ambito della contrattazione nazionale.

I lavoratori con familiari fiscalmente a carico portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992 potranno richiedere eccezionalmente permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue, anche fruibili sotto forma di intere giornate.

7. FORMAZIONE

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 di pari opportunità".

Secondo il dettato dell'articolo 63 del c.c.n.l., la formazione del personale rappresenta lo strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali. Pertanto, le Aziende e/o le Federazioni locali promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità", e sulla base delle seguenti previsioni:

- un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

La Federazione Siciliana provvederà a comunicare entro il mese gennaio di ciascun anno alle BCC/CRA il piano formativo predisposto per i dipendenti. Le BCC/CRA provvederanno entro il mese di febbraio di ciascun anno a comunicare alla Federazione le preadesioni al predetto piano formativo.

La Federazione Siciliana provvederà a comunicare entro il mese di marzo di ciascun anno alle OO.SS. il piano formativo definitivo predisposto per i dipendenti.

Entro il mese di febbraio la Federazione Siciliana provvederà, inoltre, a comunicare alle OO. SS. locali le ore di formazione effettuate da ogni dipendente nel corso dell'anno precedente, e su richiesta delle OO.SS. locali si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

Ogni BCC comunica ai propri dipendenti il calendario e i programmi dei corsi di formazione che verranno effettuati nel semestre. Ogni dipendente fa pervenire alla direzione le sue preferenze e/o interessi specifici. Resta di esclusiva competenza dell'Azienda la scelta del corso da far frequentare ai propri dipendenti.

Annualmente l'Azienda rilascerà, su richiesta del lavoratore, un documento di sintesi attestante i corsi effettuati e la quantità di formazione fruita.

Resta inteso che nel caso un lavoratore dovesse conseguire diploma di laurea nel corso del rapporto di lavoro, il datore valuterà l'opportunità di definire, possibilmente in uno con il lavoratore, specifico percorso di crescita e sviluppo professionale che valorizzi coerentemente il titolo di studio conseguito.

Le parti convengono inoltre che le ore di pacchetto formativo (24 ore annuali) di cui alla lettera a) dell'art. 63 del c.c.n.l. che non fossero state effettuate nell'anno di competenza, per cause imputabili all'Azienda, verranno aggiunte ai pacchetti formativi degli anni successivi.

Autoformazione

Così come espressamente previsto al comma 3 dell'art. 63 del c.c.n.l., le parti si danno atto che l'autoformazione è strumento formativo a tutti gli effetti sia per quanto riguarda il pacchetto formativo di cui alla lettera a) dell'articolo citato (24 ore annuali) e sia per quanto riguarda quello ulteriore previsto alla lettera b) del medesimo articolo (26 ore annuali).

Utilizzando lo strumento dell'autoformazione, si possono valorizzare le risorse umane cercando di limitare i disagi connessi agli spostamenti e contenendo i costi relativi alla formazione.

~~Con l'utilizzo di questa metodologia formativa il lavoratore potrà aggiornarsi e gestire i processi di cambiamento normativi ed organizzativi. Al fine di agevolare l'autoformazione, le Aziende cureranno con particolare attenzione i seguenti aspetti:~~

- ~~_____ predisposizione di locali idonei, comunque non a contatto con il pubblico;~~
- ~~_____ non dovrà essere interrotta da attività lavorative;~~
- ~~_____ se dovesse prolungarsi oltre il normale orario di lavoro, il tempo eccedente dovrà essere, così come previsto dal c.c.n.l. 21.12.2007, retribuito.~~

Al fine di agevolare la fruizione della formazione, la Federazione Regionale Siciliana, con il coinvolgimento delle proprie associate, si impegna:

- a verificare la possibilità di realizzare la formazione a distanza anche attraverso sistemi di videoconferenza;
- a organizzare, qualora ci siano le condizioni che lo permettano, corsi di formazione presso sedi decentrate al fine di realizzare aggregazioni territoriali idonee a ridurre, per quanto possibile, gli eventuali disagi che dovessero essere arrecati ai lavoratori chiamati a partecipare a detti corsi.

Per i neo assunti le Aziende si impegnano a organizzare appositi corsi di formazione nel primo semestre dalla data di assunzione.

Le parti si danno atto che la formazione del personale dipendente rappresenta uno strumento strategico essenziale per la tutela dell'occupazione, per la crescita e

sviluppo delle competenze professionali, nonché una opportunità di crescita valoriale dell'azienda.

Ciò premesso, le parti raccomandano alle aziende di realizzare la specifica formazione prevista per i neo assunti nel primo semestre dalla data di assunzione.

Raccomandano, Le Aziende, **d'intesa con la Federazione siciliana, si impegnano inoltre a** pianificare specifici percorsi formativi per gli operatori di sportello e corsi specialistici per i lavoratori con più di cinque anni di anzianità, in coerenza con le mansioni svolte **nonché appositi corsi di formazione nel caso di adibizione a mansioni diverse.**

Considerato inoltre che la formazione del personale costituisce uno dei fattori che contribuiscono ad ottenere vantaggio competitivo per l'Azienda ed elemento insostituibile di crescita professionale in un ottica di miglioramento costante e duraturo, le Aziende restano impegnate ad agevolare i propri dipendenti alla formazione specialistica e alla qualificazione professionale.

8. ROTAZIONE DEL PERSONALE

A norma dell'art. 117 del c.c.n.l. **21.12.2007**, è riconosciuta l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti.

Nelle BCC con organici superiori ai 15 dipendenti, il lavoratore addetto da oltre quattro anni alle medesime mansioni, su sua richiesta, ha diritto di essere preferito nell'assegnazione ad altre mansioni equivalenti e/o ad altri settori operativi.

La richiesta va soddisfatta entro un anno e il mancato accoglimento dovrà essere motivato. Se l'avvicendamento non viene effettuato entro tale termine, troveranno applicazione le disposizioni dell'art. 17 del c.c.n.l. citato.

Dichiarazione a verbale

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte dal lavoratore, le rotazioni, le sostituzioni effettuate, i corsi di formazione e le anzianità di servizio.

Inoltre, la Federazione Regionale resta impegnata ad invitare le proprie associate con organici inferiori alle 15 unità affinché valutino l'opportunità di avvicendare il personale in mansioni equivalenti, anche al fine di un arricchimento delle

8 BIS TRASFERIMENTI

La sede di lavoro e le successive diverse destinazioni vanno sempre comunicate per iscritto dall'Azienda specificando se trattasi di trasferimento o **missione, a norma** del c.c.n.l.

Le parti stipulanti il presente contratto, considerata la specificità del territorio siciliano, caratterizzato da disomogeneità nel settore della viabilità e del trasporto pubblico, raccomandano alle aziende di adottare, per quanto possibile, la massima sensibilità nel disporre trasferimenti e/o distacchi eventualmente-comportanti che possano comportare rilevanti mutamenti rispetto alla situazione precedente. ed invitano le stesse ad adottare iniziative apposite al riguardo

In caso di trasferimento disposto dall'Azienda il dipendente, dopo 3 anni di permanenza nell'ambito della medesima unità operativa, potrà chiedere per iscritto di essere assegnato ad altra unità maggiormente compatibile con le sue esigenze logistiche/organizzative.

L'azienda vagherà la richiesta in base alle proprie esigenze organizzative e qualora non venga accolta potrà differire l'assegnazione richiesta in attesa che vengano meno i motivi ostativi per l'accoglimento.

8 TER FLESSIBILITA'

In coerenza con le previsioni di cui all'ultimo comma dell'art. 119 del vigente c.c.n.l., le aziende, compatibilmente con le proprie condizioni tecniche ed organizzative, accoglieranno eventuali richieste di orario di lavoro flessibile, nel limite di trenta minuti, con priorità per il personale interessato da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a pendolarismo, necessità familiari derivanti da figli in età scolare o assistenza a genitori anziani.

9. SICUREZZA NEL LAVORO

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure efficaci per combattere l'attività **criminale al fine di garantire la sicurezza** delle persone.

A tale scopo, le BCC sono tenute a dotare ogni sportello di almeno due delle seguenti misure di sicurezza:

- vetri antiproiettile e/o antisfondamento da collocarsi all'esterno della BCC e porte di accesso bEndate, con dispositivo di ingresso che permetta il controllo della clientela;
- uso di telecamere e cineprese, installate con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della Legge 300 del 20.05.1970;
- utilizzo di guardie armate all'esterno della BCC.

I sistemi di allarme vanno collegati con le forze dell'ordine e/o con gli istituti di **vigilanza**. Nel caso di ristrutturazione o costruzione di nuove sedi o dipendenze, le misure di sicurezza debbono essere approntate ed **installate** prima dell'apertura della dipendenza .

Annualmente, entro il mese di febbraio, la Federazione Regionale invierà alle OO.SS. stipulanti il presente contratto i dati statistici consuntivi relativi agli eventi criminosi subiti dalle strutture delle BCC nel corso dell'anno precedente, comunicando inoltre il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza presenti nelle Aziende. Prima di adottare misure innovative in materia di sicurezza del lavoro o di variare quelle in atto, le BCC sono impegnate a consultare preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il servizio trasporto valori, di norma, deve essere effettuato tramite imprese specializzate, fornite di automezzi appositamente attrezzati.

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

Le Aziende, di norma, eviteranno che un singolo addetto detenga contemporaneamente sia la combinazione che la chiave di apertura della cassaforte. Viene precisato che il lavoratore non potrà essere ritenuto responsabile per le conseguenze derivanti da tali anomalie in caso di eventi delittuosi perpetrati da terzi. Per ragioni di sicurezza, per la tutela dei lavoratori e considerando le problematiche inerenti il possesso delle chiavi, di accesso della riservatezza, delle strutture blindate, delle casseforti e per quanto riguarda la materia, le parti auspicano che tutte le succursali abbiano in organico almeno 2 addetti ed, in tal senso, rimangono reciprocamente impegnate a sensibilizzare le Aziende acchè valutino tale opportunità.

A seguito di eventi criminosi, la BCC assumerà l'onere della visita medica specialistica, eventualmente richiesta dal lavoratore colpito, entro tre sei mesi dall'evento, dietro presentazione di certificazione medica.

Salvi i casi di colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina per le somme occasionalmente detenute senza specifica autorizzazione oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabiliti da disposizioni interne.

In caso di rapina, lo sportello interessato resterà chiuso temporaneamente, per l'intera giornata o per il minor tempo ritenuto necessario, secondo prudente valutazione della BCC.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso sono da ricomprendere nella previsione dell'art. 54 del c.c.n.l. di categoria.

Le Aziende sono tenute a portare a conoscenza del personale, al momento della sottoscrizione e ad ogni variazione, i contenuti della polizza di assicurazione e stipulata ai sensi dell'art. 71 del c.c.n.l. di categoria.

Le parti convengono **che con decorrenza gennaio 2010** i capitali da assicurare, ai sensi dell'art. 71 del vigente c.c.n.l., per rischio di morte e per rischio di invalidità permanente vengono incrementati come segue:

- 140% per i lavoratori delle aree professionali e per i quadri direttivi i 1° e 2° livello retributivo,
- 95% per i quadri direttivi di 3° e 4° livello con-decorrenza-dal-gennaio 2008

10. CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

Fermo restando quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2008 come modificato dal D. Lgs. 106/2009 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ad integrazione si conviene quanto segue:

- nei casi di ristrutturazione o costruzione di ambienti di lavoro, le Aziende procederanno ad informare del progetto, tempestivamente, le rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, od in mancanza le strutture territoriali delle medesime Organizzazioni, per eventuali proposte, da esaminare in funzione della sicurezza e dell'igiene del lavoro;
- le Aziende sono impegnate a verificare che i video terminali in dotazione siano muniti di filtri ottici e/o schermi protettivi disponendo per l'installazione degli stessi, laddove mancanti;
- l'adibizione ai video terminali in via esclusiva e continuativa deve essere di norma contenuta nel limite di cinque ore giornaliere; il lavoratore ha diritto ad una pausa di 15 minuti nell'adibizione al video terminale dopo ogni due ore in via esclusiva e continuativa; oltre dette cinque ore giornaliere e nelle pause di cui sopra, il personale di cui trattasi va impiegato altrimenti;
- la lavoratrice in stato di gravidanza, su richiesta motivata da prescrizione sanitaria (salva possibilità di controllo ex art. 5 legge 300/1970), va esentata dall'adibizione ai video terminali in via esclusiva e continuativa;
- il personale che lavora con continuità in condizioni particolari che possano influire sulla salute (addetti ai video terminali in via esclusiva e continuativa, personale che lavora in locali sotterranei o molto rumorosi) va sottoposto a visite mediche preventivamente all'impiego nelle anzidette condizioni e successivamente con cadenza biennale (o con la diversa cadenza consigliata nella prima visita medica);
- le Aziende sono impegnate a verificare l'adeguatezza **degli impianti di** areazione e climatizzazione installati all'interno dei locali chiusi in cui venga prestata in via continuativa attività di lavoro e, se necessario, ad adottare **gli opportuni correttivi**,
- le pulizie **dei locali, di norma**, devono essere eseguite fuori **dell'orario** di lavoro.

11. PERMESSI RETRIBUITI

I permessi retribuiti di cui al 3° comma dell'art. 54 del vigente c.c.n.l., vanno concessi nelle seguenti misure:

- a. per nascita di figli: se con parto cesareo 2 giorni lavorativi;
4 giorni lavorativi;
- b. per decesso di familiari stretti (coniuge, parenti entro il secondo grado, affini entro il secondo grado) 4 giorni lavorativi;
- c. per decesso di familiari entro il terzo grado: 1 giorno lavorativo;
- d. per donazione di sangue, oltre al giorno del prelievo, quello lavorativo successivo.
- e. in caso di visite specialistiche: il tempo strettamente necessario, ricomprendendo anche il tempo minimo di viaggio, dietro presentazione di apposita documentazione;
- f. in caso di ricovero, ovvero di intervento di familiari stretti (genitori, suoceri, coniuge, figli): il giorno del ricovero e/o dell'intervento;
- g) in caso di visita completa per check up: 1 giorno lavorativo.

Le parti convengono inoltre che:

- **per l'inserimento dei figli** nelle scuole **materne** e/o elementari verranno concesse fino ad un massimo 10 ore di permesso retribuito e 10 ore di permesso non retribuito da fruire nell'arco dell'anno scolastico;
-
- in caso di adozione e/o affidamento verranno concessi fino ad un massimo di 10 giorni sotto forma di permesso non retribuito.

12. USO DI AUTOVETTURA PRIVATA

Fermo restando che il lavoratore **non può** essere obbligato **ad utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio**, resta **inteso** che qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipare a corsi ed incorra:

- in un incidente, senza dolo o colpa grave, con danni a detta vettura 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;
- in un furto totale dell'autovettura, a fronte **di adeguata giustificazione**, il datore di lavoro provvederà, in assenza di specifica copertura assicurativa del dipendente, a rimborsare allo stesso il valore dell'autovettura secondo le modalità in uso presso le Compagnie di assicurazione del Credito Cooperativo.

Il dipendente dovrà presentare conto preventivo prima che **inizino** i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

Dichiarazione a verbale

Le parti si riservano di approfondire, entro il mese di giugno del **2010**, le percorribilità e le convenienze relativamente all'eventuale copertura di danni mediante la stipula di una polizza kasko "collettiva" e di quelli derivanti da furto dell'autovettura (direttamente o tramite polizza assicurativa).

13. INDENNITA' DI RISCHIO

In caso di svolgimento di mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio mensile va corrisposta come segue:

- a) per mansioni di cui sopra svolte fino a 5 giorni lavorativi nel mese, nellamisura di 1/3;
- b) per mansioni di cui sopra svolte da 6 a 8 giorni lavorativi nel mese, nellamisura di 2/3;
- c) per mansioni di cui sopra svolte oltre 8 giorni lavorativi nel mese, nella misuradi 3/3;

14. TURNI DELLE FERIE

Ai fini dell'art. 52 del c.c.n.l. **21.12.2007**, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per turni di ferie, entro il mese di febbraio di ciascun anno.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni, comunicandoli al personale, entro il successivo mese di marzo; salva tuttavia la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, di cui allo stesso art. 52

Al fine di smaltire ferie arretrate il lavoratore ha la possibilità di organizzare ulteriori periodi di ferie, non pianificate, anche nel corso dell'anno previo accordo con l'azienda.

15. CONTRATTI A TERMINE

Entro il mese di febbraio di ciascun anno le BCC, per il tramite della Federazione siciliana, informano le Organizzazioni sindacali regionali relativamente al numero ed alla durata dei rapporti di lavoro a termine intrattenuti nell'anno precedente.

Le Parti raccomandano alle BCC di valutare prioritariamente, in occasione di eventuali assunzioni a tempo indeterminato, la posizione di coloro che avessero già effettuato in passato periodi di lavoro con contratti a tempo determinato.

16. BANCA DELLE ORE

Con specifico riferimento alle previsioni di cui all'art. 127 del vigente c.c.n.l., le parti convengono che:

- il recupero delle prestazioni aggiuntive (ex straordinario) e dell'eventuale riduzione d'orario (23 ore annuali) può essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le eventuali ore rivenienti dalla riduzione d'orario (23 ore annuali) maturate e non recuperate sono da liquidare ed il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria ordinaria; invece, sempre in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le ore di prestazioni aggiuntive effettuate e non recuperate sono sempre da liquidare ma il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario;
- le Aziende provvederanno ad informare periodicamente i lavoratori, con gli strumenti ritenuti più utili, circa la propria situazione relativa al quantitativo di ore complessive confluite in banca delle ore e circa i termini di scadenza per il recupero delle stesse.

17. OSSERVATORIO LOCALE

Le parti si danno atto che l'Osservatorio locale di cui all'art. 13 del c.c.n.l.

21.12.2007 è strumento utile per esaminare la situazione occupazionale delle Aziende, per monitorare l'applicazione delle previsioni del presente contratto **in materia di sicurezza, di formazione e di pari opportunità** e che questo è attivabile su richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto.

18. SISTEMI INCENTIVANTI

Così come previsto all'art. 50 del c.c.n.l. **21.12.2007**, le Aziende, nel caso in cui prevedano l'istituzione di premi incentivanti - la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio di risultato di cui all'art. 48 medesimo c.c.n.l. -, informeranno, prima della loro applicazione, gli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza gli organismi sindacali locali circa l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi.

L'Azienda si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto, in sede di Federazione siciliana, nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa - l'Azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

L'Azienda deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori interessati.

Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'Azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro, in sede di Federazione siciliana, con gli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza con le Organizzazioni sindacali locali, nel corso del quale l'Azienda stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.

19. PART TIME

In osservanza dei limiti (percentuali e numerici) e nel rispetto delle esigenze (criteri di priorità) di cui agli artt. 1 e 2 dell'Allegato E al c.c.n.l. **21.12.2007**, le parti **convengono che la Commissione paritetica a livello di Federazione siciliana si intende costituita ed insediata** con la sottoscrizione del presente accordo.

La suddetta Commissione ha il compito di individuare le richieste di part time, l'esame dei criteri di priorità nell'accoglimento delle richieste, la successiva verifica degli accoglimenti, fermo restando il pieno potere decisionale delle Aziende.

20. TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Le parti riconoscono che la tutela della dignità delle persone è fondamentale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e, quindi, che è necessario prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia.

Considerata la rilevanza, a tutti i livelli, delle conseguenze del mobbing, nelle more dell'emanazione dei provvedimenti di legge in materia, le parti concordano circa l'opportunità di effettuare azioni mirate, a livello aziendale, idonee a rimuovere eventuali condizioni di disagio e a garantire la piena tutela della dignità della persona.

21. DECORRENZA, EFFETTI E DURATA

Il presente accordo si applica al personale in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.

Esso decorre dalla data di sottoscrizione, ad eccezione di quanto diversamente disposto per specifici istituti, sostituisce integralmente ogni pattuizione collettiva precedente quello precedentemente (tenendo comunque conto della Dichiarazione a verbale posta in calce all'art. 5), e scadrà il 31 dicembre 2011.