

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello dell'Abruzzo e del Molise, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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 0% ad incremento del 15%
Fascia 3	limite pari all'incremento del 10%
Fascia 4	limite pari all'incremento del 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 del 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 eventuale 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 art. 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^a 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^a 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 scopertura 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 scopertura 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;

Allegato 3

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 verificano 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 ½ per il secondo figlio, ad 1/3 per il terzo figli, ad ¼ per i 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 OPPORTUNITA'

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 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
UNA TANTUM**

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali, viene convenuta l'erogazione di un importo una tantum pari ad euro 520,00 (cinquecentoventi/00), da erogare con le competenze del mese di novembre 2007.

Tale erogazione compete al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

Per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° gennaio 2006 l'importo di cui sopra spetta in ragione di 1/22 per ciascun mese, o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni, di servizio prestato nel periodo 1° gennaio 2006/31 ottobre 2007.

**ARTICOLO 18
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.

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello della Calabria, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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 RCC/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 dall'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 PAS'IO

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° 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 con fruita.

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:

- Cinque giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondogrado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di affine entro il primo grado (suocero/suocera);
- fino a cinque giorni in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché 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 dal l'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 QD1 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 individuale 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 tavolo subordinato a termine, di qualsiasi natura o di somministrazione di lavoro a tempo determinato, le RCC 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 potrà 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 a 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° e 2° 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 — INDENNITA' ANNUALI DI STUDIO

Ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 69 del vigente CCCL, 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° 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 che, adibito in via continuativa a 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 inquadramento del personale dell'In.Cra.

Eventuali nuove figure professionali rivenienti da nuove attività ovvero da cambiamenti di organizzazione non disciplinate dal presente CH 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 ^o livello retr.	Quadro direttivo 1 ^o livello retr.
Da 21 a 30 dipendenti	Quadro direttivo 1 ^o livello retr.	Quadro direttivo 2 ^o livello retr.
Da 31 a 40 dipendenti	Quadro direttivo 2 ^o livello retr.	Quadro direttivo 3 ^o livello retr.
Oltre 40 dipendenti	Quadro direttivo 3 ^o livello retr.	Quadro direttivo 4 ^o livello retr.

I suddetti inquadramenti, iniziali e finali, scuro da applicare a far tempo dal 1° api-ile 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^ area professionale 2° 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^ area professionale 3° 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:

- Fino a cinque giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) un terzo dell'indennità mensile;
- Da sei a nove giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) due terzi dell'indennità mensile;
- 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 congiunta delle 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 1s 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 autoformazione.

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 corrisposto 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 su 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 neoassunti:

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 in Azienda, fornendo informazioni Generali e specifiche sulla struttura ed il funzionamento di una BCC.

Durante il corso e 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 lo richiedano per i Responsabili della Rete Interbancaria. Tali 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 della 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 consegneremo a ciascun dipendente il piano formativo dei corsi regionali e dei corsi aziendali ove previsti e verificheranno il numero dei dipendenti interessati all'effettuazione dal "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 stipulati 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 – al numero delle operazioni svolte e al numero di addetti per unità produttiva.
3. Preventivamente, il personale distaccato da e per altre aziende.

Innovazioni tecnologiche a/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 OO.SS territoriali, le quali provvederanno a richiedere alla Federazione Regionale entro 10 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 recepire 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 idonea di Legge ad affiggere 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 di 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 di ricorso avverso il complessivo giudizio professionale e annuale, le parti locali convengono sulla presente procedura di ricorso:

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 l'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 intonazioni 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 potranno particolare attenzione alla modulazione di progetti annuali di sviluppo professionale per i profili più elevati appartenenti alla 3^a area professionale 1° livello retributivo e alla 3^a area professionale dal 2° al 4° 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 per ogni OO. SS. firmataria 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. Genitoriali 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 10 con un minimo di 1

dipendente per le aziende con organici numericamente inferiori a 10 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.10 della Legge 20,5.1970 n.300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° 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 part 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 temporaneo va preventivamente comunicato all'interessato per iscritto e con preavviso di 30gg.

Il 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.

Lc 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 operai-e 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 delle aperture 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/aritrapina

L'azienda dovrà altresì designare formalmente le persone che dispongano delle conoscenze per 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 trattenersi 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 dei massimali 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

quello 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 € ;

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 (forme restando, per il resto, le disposizioni dall'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.

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 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

Perno 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.f.GS 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. 8 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° 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 OOSS potranno, su richiesta di queste, essere oggetto di analisi e verifica delle patti 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 in 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.~~

~~Allegato 1 - Disciplina del Premio di risultato~~

Allegato 2

REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI MUTUI E FINANZIAMENTI AI DIPENDENTI DELLE BCC, DELLA FEDERAZIONE CALABRESE E DELL'INCRA.

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 (1 ^ 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 successivamente 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 erogazione del mutuo, pena la revoca del tasso agevolato.

E' possibile accedere al finanziamento anche in caso di acquisto di abitazione resosi necessario a seguito 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 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 purché 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 contestazione) 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, 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 concepibilità; 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 minima 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.
- Per il mutuo prima casa la scelta tra le due opzioni viene rimessa al 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'IN.CRA i finanziamenti saranno accordati dalla BCC presso 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° settembre 2010 e, pertanto, avrà validità sino a tutto il 31 dicembre 2011.

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello della Campania, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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 rinviano 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 continuativamente effettueranno, 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 conclusive, 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.

3A 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 corrisposta laddove il vice responsabile sia inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi per periodi di sostituzione del Responsabile di durata superiore al giorno. In tali casi verrà liquidata la prescritta indennità di assegnazione a mansioni superiori.

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 necessitano 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:

- per esigenze di integrazione dell'organico, in relazione ad assenze di personale impegnato in corsi di formazione professionale o distaccato presso altre Aziende ai fini di formazione;
- per sostituzione di lavoratori che usufruiscono di permessi per l'espletamento di cariche pubbliche;
- per obiettiva e temporanea intensificazione dell'attività lavorativa;
- 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 dalle Aziende, 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, fino a concorrenza di euro 3.000,00 (tremila/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.~~

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello dell'Emilia Romagna, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

~~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

Nei confronti del solo personale in organico alla data del 19/04/2024 continua a trovare applicazione la seguente disciplina:

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 lavorato.

L'indennità non compete qualora, per il medesimo trasferimento, la lavoratrice/lavoratore sia

beneficiario delle indennità chilometriche previste dall'articolo 6 del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Iccrea.

ART. 3 — **TICKET PASTO E** INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL SERVIZIO DI MENSA

Al solo personale in organico che alla data del 19/04/2024 effettui l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e percepisca l'indennità sostitutiva del servizio mensa, la stessa viene mantenuta nell'importo attuale, salvo che non opti per l'erogazione del ticket pasto, sino alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale.

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.

Allegato 1 - DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

Allegato 2

Allegato 3 – SCALA PARAMETRALE

Accordo del 18 novembre 2009

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^, 2^ e 3^ 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) darà 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 spettano il

2° LIVELLO RETRIBUTIVO:

Operatore di sportello:

lavoratore in grado di curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrospartello, 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 microbiettivi 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 microbiettivi 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

¾ Euro 40,00

5/6 Euro 90,00

7 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.~~

È la copia di quella sopra

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 comporto

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 kaseo 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.

c) LIVELLI OCCUPAZIONALI

Eventuali problemi di esuberanti 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^e 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 gravepunti 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 giorno 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.

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Iccrea, fermo restando il rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL, le Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello del Lazio Umbria e Sardegna, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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.c.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.c.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:

- per assistenza a figli o affidati portatori di handicap: punti 15
- 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
- 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 ½ per il secondo figlio; ad 1/3 per il terzo figlio, ad ¼ 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.

- 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.)
- 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, sovrintende e cura 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, sovrintende e cura 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, sovrintende e cura 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, altresì, 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, sovrintenda 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.

3^a 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 rischiodimento 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 sopraesteso 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 videoterminali 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 meree 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 iniziino 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.~~

Accordo del 26 novembre 2010

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,

Visto il Contratto 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 del 27.11.2009 (nel prosieguo per brevità indicato anche come il OI);

Vista, in particolare la disposizione transitoria posta in calce all'art. 4 del citato CII, a completamento ed integrazione delle disposizioni del CII e con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo le parti

convengono quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante ed essenziale del presente accordo.
2. L'art. 4 del CII è integrato del seguente ultimo comma, in sostituzione della disposizione transitoria ivi apposta: «In attuazione del demando di cui all'art. 29, primo comma, quinto alinea del c.c.n.l. 21.12.2007, le parti convengono di individuare i seguenti otto specifici profili professionali nonché i relativi livelli e categorie contrattuali di inquadramento, nell'ambito delle dichiarazioni generali di inquadramento di cui agli artt 95 e 109 del c.c.n.l. 21.12.2007.
 1. Il personale di elevata preparazione professionale che è stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere in via continuativa mansioni di responsabile del coordinamento e dello sviluppo di tutte le attività commerciali, creditizie e finanziarie del territorio assegnato alla sua competenza (ad esempio la c.d. "Zona"), assicurando, inoltre, in coerenza con gli obiettivi assegnati, il funzionamento operativo di tutte quelle demandate alle singole Succursali insistenti sul medesimo territorio. L'inquadramento previsto per il personale che svolga mansioni riconducibili al sopraesposto profilo è: Quadro Direttivo, terzo o quarto livello retributivo in ragione delle determinazioni dell'Azienda in ordine alla complessità organizzativa del territorio di competenza.
 2. Il personale di elevata preparazione professionale che è stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere in via continuativa mansioni di supporto al Responsabile del coordinamento e dello sviluppo delle attività del territorio di riferimento nel coordinamento delle Succursali di competenza, nella pianificazione e realizzazione del loro sviluppo commerciale; inoltre, congiuntamente all'anzidetto Responsabile, ne assicura il funzionamento operativo. L'inquadramento previsto per il personale che svolga mansioni riconducibili al sopraesposto profilo è: Quadro Direttivo, secondo o terzo livello retributivo in ragione delle determinazioni dell'Azienda in ordine alla complessità organizzativa del territorio di competenza.
 3. Il personale che è stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente a norma delle vigenti previsioni del citato c.c.n.l., un servizio dedicato e specializzato nell'ambito della finanza nei confronti di clientela "primaria"; in particolare, assicura, d'intesa con i propri diretti superiori, considerati sia in senso gerarchico che funzionale, un'attività di consulenza per la migliore gestione degli investimenti, definendo specifici progetti di allocazione ottimale del patrimonio del cliente tra le diverse opportunità di prodotto offerte dalla Banca, coerentemente alla propensione al rischio ed alle aspettative di rendimento dei clienti stessi. Contribuisce, inoltre, alla diffusione delle conoscenze e delle competenze in materia presso la rete fornendo il proprio apporto alla realizzazione di specifici programmi di sviluppo delle competenze in favore del personale interessato. L'inquadramento previsto per il personale che svolga mansioni riconducibili al sopraesposto profilo è: terza Area Professionale, terzo livello retributivo; dopo 12 mesi di assegnazione alle mansioni come sopra descritto il personale interessato matura il diritto all'inquadramento al quarto livello retributivo della terza Area Professionale.
 4. Il personale di elevata preparazione professionale che è incaricato dall'azienda di svolgere in via continuativa mansioni di Responsabile, della gestione e del coordinamento di tutte le attività anche funzionalmente demandate alla struttura territoriale preposta alla valutazione del merito creditizio, relativamente alle pratiche delle Succursali. Supporta, inoltre, sulle materie di competenza, il personale che abbia la responsabilità nelle anzidette strutture di rete per le attività di consulenza a clientela primaria in ordine a problematiche creditizie. L'inquadramento previsto per il personale che svolga mansioni riconducibili al sopraesposto profilo è: Quadro Direttivo, primo e secondo livello retributivo, in ragione delle determinazioni dell'Azienda in ordine alla complessità organizzativa del territorio di competenza.
 5. Il personale che è stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente a norma delle vigenti previsioni del citato c.c.n.l., mansioni di responsabile del monitoraggio dell'effettivo svolgimento, da parte delle Succursali del territorio di propria competenza, dei controlli di linea, fornendo assistenza e supporto ai Preposti a succursale e contribuendo ad assicurare il rispetto della normativa vigente in materia. L'inquadramento previsto per il personale che svolga mansioni riconducibili al sopraesposto profilo è: terza Area professionale, terzo livello

retributivo; dopo 12 mesi di assegnazione alle mansioni come sopra descritto il personale interessato matura il diritto all'inquadramento al quarto livello retributivo della Terza area professionale.

6. Il personale che è stabilmente incaricato dall'azienda, in via continuativa e prevalente a norma delle vigenti previsioni del citato c.c.n.l., di curare le attività di indirizzo ed assistenza a favore della clientela presente nella Succursale, assicurando il coordinamento delle attività di front-office e di back-office e la gestione dell'apertura/chiusura degli sportelli in funzione delle esigenze della clientela. Assicura, inoltre, la qualità dei servizi di sportello e la vendita dei prodotti/servizi, coordinando l'attività di altri 5 lavoratori all'interno di Succursali. L'inquadramento previsto per il personale che svolga mansioni riconducibili al sopraesposto profilo è: terza Area Professionale, terzo livello retributivo; dopo 24 mesi di assegnazione alle mansioni come sopra descritto il personale interessato matura il diritto all'inquadramento al quarto livello retributivo della terza Area Professionale.
7. Il personale che è stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente a norma delle vigenti previsioni del citato c.c.n.l., mansioni di responsabile di tutte le attività demandate al Servizio centrale di Sede cui è preposto. L'inquadramento previsto per il personale che svolga mansioni riconducibili al sopraesposto profilo è nella categoria dei Quadri Direttivi.
8. Il personale che è stabilmente incaricato dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente a norma delle vigenti previsioni del citato c.c.n.l., mansioni di responsabile di tutte le attività demandate all'Ufficio di Sede cui è preposto. L'inquadramento previsto per il personale che svolga mansioni riconducibili al sopraesposto profilo è nella terza Area Professionale.».

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello del Friuli Venezia Giulia, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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.

~~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 lavoratrice 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 CSLL, 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.~~

Allegato A – Premio di Risultato

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto

Integrativo di Secondo Livello della Lombardia, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

PREMIO DI RISULTATO

Nel verbale di intesa siglato tra le parti in data 23/12/2009 relativamente al premio di risultato, la percentuale massima di erogazione per gli esercizi 2010 e 2011 indicata nel 3,25% nella prima pagina del documento è da intendersi 3,30% così come correttamente esposto nell'ultima pagina dello stesso documento.

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.

A decorrere dal 1/1/2011 i lavoratori, in alternativa alla fruizione del ticket pasto, potranno destinare al Fondo Pensione Nazionale (FPN) BCC/CRA un importo pari o al valore facciale del ticket o alla quota fiscalmente imponibile dello stesso. Tale opzione, con validità annuale, dovrà essere espressa con comunicazione scritta da inviare all'Azienda nel mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Per effetto di tale opzione l'Azienda effettua, per conto del dipendente, un versamento in aggiunta alla quota di contribuzione prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, da destinare alla posizione individuale del lavoratore, accesa presso il Fondo Pensione Nazionale (FPN).

La su citata opzione non deve comportare oneri aggiuntivi a carico delle aziende.

Chiarimento a verbale

Il dipendente in permesso sindacale è considerato in servizio anche agli effetti del presente articolo.

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.

Raccomandazione

La Federazione Lombarda raccomanda alle Associate:

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.

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%.

FORMAZIONE

CONTENUTI E 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 dipendente;

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:

l'addestramento, attinente alla sfera del saper fare (ad es. addestramento su procedure informatiche o su applicativi);

l'informazione, intesa come aggiornamento su tematiche specifiche (ad es. antiriciclaggio, privacy, sicurezza sul lavoro);

l'insegnamento, con obiettivi di tipo scolastico (ad es. corsi di lingue);

l'affiancamento, finalizzato all'addestramento specifico sulla mansione effettuato da un tutor aziendale o da un consulente esterno;

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

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.

A decorrere dall'anno 2011, l'azienda consegnerà, entro il mese di febbraio, al lavoratore che ne faccia 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:

dei corsi frequentati;

della data di effettuazione;

della durata.

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.

Per l'attività di formazione dei lavoratori assunti con contratti di apprendistato dispone l'allegato H del vigente C.C.N.L. di categoria.

La Federazione Lombarda raccomanda alle Aziende la somministrazione di specifici corsi di aggiornamento per i lavoratori di età superiore ai 45 anni.

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.

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;

che le aziende pongano 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;

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.

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.

PER PREVENZIONE DELLE RAPINE

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.

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.

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).

PER RIMEDIO DELLE CONSEGUENZE

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.

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.

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.

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.

In caso di rapina la Banca di norma, terrà chiuso lo sportello interessato per l'intera giornata.

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.

IGIENE DEL LAVORO –~~CHECK-UP~~

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.~~

~~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.~~

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.

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 precedenze, a norma dell'art. 61 del C.C.N.L. di categoria.~~

Nei confronti del solo personale in organico alla data del 19/04/2024, 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 1000,00 €.~~

~~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).

PART-TIME

Il limite attualmente vigente viene portato ad 1 unità ogni 20 dell'organico aziendale con arrotondamento aritmetico all'unità superiore per le aziende con organico superiore a 50 addetti. (es. da 51 addetti 3 unità, da 71 addetti 4, da 91 addetti 5 unità,...).

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 TFR maturato al 31.12.2006 risulti essere inferiore ai 5.000 euro, potrà chiederne la totale anticipazione, che dovrà essere liquidata entro 3 mesi dalla richiesta.

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 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MUTUALITÀ

CASSA MUTUA NAZIONALE

Per il solo anno 2024 viene mantenuto ~~A decorrere dall'1/1/2011 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 forza 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.~~

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 - 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.

Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo decorre dalla data di stipula, salvo quanto stabilito in singole norme, e scade, secondo quanto previsto dall'art. 29 del CCNL, il 31/12/2011.

Nota a verbale

Le disposizioni del CIR sottoscritto in data 6/6/2008 non modificate dal presente accordo restano in vigore in quanto compatibili con il medesimo.

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello delle Marche, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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.

Nei confronti del solo personale in organico alla data del 19/04/2024 continua ad essere applicata la seguente disciplina per i soli trasferimenti disposti ad iniziativa della BCC che comportino per i dipendenti l'assegnazione ad una sede di lavoro distante oltre 20 km e fino a 50 km dalla propria residenza/domicilio alle condizioni ivi previste.

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 partecipa 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:
 - o 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;
 - o 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.
 - o 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 della 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

Allegato 1 Prospetto di determinazione del Premio di Risultato

Accordo del 17 ottobre 2017

Premesso che:

- l'art. 32, comma l-bis, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, introdotto dall'art. 1, comma 339.lett. a), legge 24 dicembre 2012, n.228, in tema di congedo parentale, prevede che *“la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma l su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa”*;
- l'art. 32, comma l-ter, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, introdotto dall'art. 7, comma 1, lett. b), d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, prevede che *“in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo”*;
- le Parti intendono regolamentare le modalità di utilizzo ad ore dei congedi parentali consentendo una maggiore elasticità nella fruizione degli stessi, al fine di realizzare un equilibrato contemperamento tra il diritto dei genitori e quello dell'impresa ad una efficiente organizzazione del lavoro.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- 1) le premesse formano parte integrante del presente accordo;

- 2) a partire dal 1° novembre 2017, la fruizione oraria del congedo parentale, ferme per ogni altro aspetto le previsioni di legge in materia, è consentita secondo le seguenti modalità:
 - 2.1. il congedo orario potrà essere usufruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale;
 - 2.2. il congedo potrà essere utilizzato in modo frazionato per periodi minimi consecutivi di un'ora giornaliera o multipli di mezzora (ad es. 1 ora e mezza, 2 ore e così via);
 - 2.3. l'orario di lavoro pomeridiano non potrà formare oggetto di fruizione parziale del congedo;
 - 2.4. le ore di effettiva prestazione lavorativa non potranno essere inferiori alla metà dell'orario giornaliero contrattualmente previsto, salvo diverso accordo fra azienda e lavoratrice/lavoratore;
 - 2.5. la somma delle ore fruito, nell'arco di ciascun mese, deve corrispondere, comunque, a giornate intere;
- 3) oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella medesima giornata della fruizione oraria del congedo parentale con permessi e riposi previsti dalla contrattazione collettiva;
- 4) salvo diverso accordo fra azienda e lavoratrice/lavoratore, è ammessa la fruizione del congedo orario solo per un periodo continuativo non inferiore a quindici giorni.
- 5) ai fini dell'esercizio di tale facoltà il genitore dovrà presentare all'azienda, con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, una richiesta scritta unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS, indicando la durata del periodo richiesto, il numero di giornate equivalenti alle ore richieste, le giornate e la collocazione delle ore nella giornata. Nei casi di oggettiva impossibilità a rispettare predetto termine di preavviso, troverà comunque applicazione quanto previsto dall'art. 32, comma 3, secondo periodo, del d.lgs. n. 151 del 2001.
- 6) la paga oraria e quella giornaliera sono calcolate secondo quanto previsto dal vigente c.c.n.l. delle BCC/CRA. Per il personale delle aree professionali il monte ore corrispondente alla giornata lavorativa intera è confermato in 7 ore e 30 minuti. Anche per i quadri direttivi, relativamente a questa tipologia di congedo, la giornata lavorativa intera è convenzionalmente fissata in 7 ore e 30 minuti;
- 7) resta fermo che le parti si incontreranno in caso di eventuali modifiche nella materia stabilite dalla legge o da istruzioni applicative emanate dagli Enti competenti circa le modalità di utilizzo orario dei congedi parentali, per valutarne gli effetti ai fini del presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello del Piemonte, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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.;

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.

e) 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.

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, 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).

Nei confronti del solo personale in organico alla data del 19/04/2024, in caso di comunicazione di maternità l'Azienda provvede a sostituire il ticket con l'importo lordo pari a 109,00 euro mensili 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

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.

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 30 esimo 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.

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 soggetti mutamenti rispetto alla situazione precedente.

A tal proposito, nei **sol** confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale **in organico alla data del 19/04/2024** 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 avvicinato 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.

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello della Puglia e Basilicata, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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 e.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 quanto 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

3^a Area Professionale

4° livello	144,75
3° livello	134,55
2° livello	127,00
1° livello	120,00

2^a Area Professionale

2° livello	113,00
1° livello	107,00

1^a 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 rinviano 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 la 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. 31 bis 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 precedente.
 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 stima e delle visure ipocatastrali 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^ area - 2° livello
2	3a 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^a 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

1. L'Azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti di cui all'art. 50 del CCNL.
2. 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 ad 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. I 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.L., 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.

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello della Sicilia, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

1. PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento all'art. 48 del c.c.n.l. 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)	25%
Crediti deteriorati rapportati agli impieghi (indice di rischiosità)	25%
Crediti in bonis rapportati al numero dei dipendenti (indice di produttività)	25%

Risultato lordo di gestione rapportato al numero dei dipendenti — 25%
(indice di redditività)

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 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

4% del Risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti positivo;

3,5% del Risultato lordo di gestione, come sopra definito, nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti negativo.

BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

3% del Risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti positivo;

2,5% del Risultato lordo di gestione, come sopra definito, nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti negativo.

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;

0,5% 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 2010 (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 21/12/2007.

• 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 maggiorato del 50%.

• L'erogazione del premio di risultato 2008 sarà effettuata entro il mese di dicembre 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 dell'anno di misurazione.

• Nel calcolo non vengono considerate le assenze per malattia sino a 30 giorni complessivi nell'arco dell'anno di misurazione.

• Il 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.c.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, e cioè nel 2008, 2009 e 2010, attivino e/o abbiano attivato le procedure contrattuali di cui all'art. 22 del c.c.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. 102 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 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^a 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, di altri soggetti assimilabili e del caveau, coordinando l'attività di sportello di almeno 3 addetti inquadrati al 1° livello retributivo della 3^a 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^a 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, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale.

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 30.6.2010 per pervenire a soluzioni condivise nell'individuazione dei ruoli chiave di cui all'art. 104 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.

Le richieste di tali permessi, che dovranno essere in relazione all'handicap ed adeguatamente documentate (certificazione medica rilasciata da struttura pubblica), potranno essere prese in considerazione dall'Azienda solo qualora il dipendente dovesse avere esaurito le agevolazioni previste dalla legge 104/1992.

6 BIS 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 frequenta asilo nido, scuola materna e/o scuola elementare, una provvidenza annuale corrispondente a quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro in favore degli studenti di scuola media inferiore.

Resta inteso che la provvidenza di cui sopra è da riconoscere a fronte di idonea certificazione attestante la frequenza e/o l'iscrizione.

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. 21.12.2007 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. 21.12.2007, 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 lo 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.

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 rispettive competenze.

8 BIS **ROTAZIONE 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 che possano comportare rilevanti mutamenti rispetto alla situazione precedente.

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 vaglierà 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 blindate, 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 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 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 di 1° e 2° livello retributivo;
- 95% per i quadri direttivi di 3° e 4° livello.

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:
 - 2 giorni lavorativi;
 - se con parto cesareo 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, nella misura di 1/3;
- b) per mansioni di cui sopra svolte da 6 a 8 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 2/3;

c) per mansioni di cui sopra svolte oltre 8 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 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 (tenendo comunque conto della Dichiarazione a verbale posta in calce all'art. 5), e scadrà il 31 dicembre 2011.

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL. E' fatta comunque eccezione per quanto previsto agli artt. 27, 27 bis e 28.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello della Toscana, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

Articolo 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 associate alla Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo (di seguito BCC) e delle Aziende facenti parte di un gruppo bancario di cui la capogruppo sia una BCC associata alla Federazione Toscana medesima;
- della Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo (di seguito FTBCC);
- dell'Assicooper Toscana srl (di seguito ASSICOOPER).

Chiarimenti a verbale

Nel testo del presente contratto, con il termine di "Azienda" o "Aziende" sono indicate insieme la FTBCC, le BCC ad essa associate e le eventuali aziende del gruppo bancario e l'ASSICOOPER.

1) Con il termine "CCNL" le parti intendono riferirsi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane del 21 dicembre 2012.

2) Con il termine "Organismi centrali" le parti intendono la FTBCC e l'ASSICOOPER.

Le disposizioni del presente CSLL non si applicano ai dirigenti, con la sola esclusione degli artt. 8, 13, 27, 28, 28 bis, 29, 29 bis, 30, 36, 37, 38, 39 e 44.

Articolo 2

Collocamento lavoratori in mobilità

Al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel Movimento regionale, in presenza, in una o più Aziende destinatarie del presente CSLL, di situazioni tali da comportare esubero di personale (attivazione legge n. 223 del 1991) - che non abbia ancora maturato i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione di anzianità o di vecchiaia ovvero non abbia 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 del Credito Cooperativo" di cui al DM 28/4/2000 n. 157 e successive modificazioni e integrazioni - la FTBCC si impegna ad individuare tutte le soluzioni che consentano il ricollocamento del personale in esubero all'interno del Movimento toscano delle BCC.

Articolo 2 bis

Commissione per le situazioni di crisi occupazionale

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 2, le Parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica allo scopo di definire gli interventi necessari a individuare, entro il 31/10/2014, tutte le soluzioni che consentano il ricollocamento del personale del Movimento regionale delle BCC che, a seguito di situazioni di crisi occupazionali determinanti esubero di personale, dovesse essere riguardato dalla perdita del posto di lavoro.

Articolo 3

Osservatorio locale e incontri periodici

Nell'ambito dell'Osservatorio locale paritetico, costituito in conformità a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL, i componenti di tale organismo si incontrano con cadenza annuale o, comunque, su richiesta di una delle parti stipulanti il presente CSLL.

Oltre all'esame della situazione occupazionale delle Aziende, l'Osservatorio affronta tematiche quali:

- l'installazione di nuove tecnologie e i relativi effetti sull'organizzazione del lavoro e sul sistema degli inquadramenti;
- i processi di formazione continua e riqualificazione del personale;
- le materie relative al capitolo XV del CCNL (Disposizioni di carattere sociale).

Le parti individuano l'Osservatorio locale paritetico quale luogo la consegna delle informative previste dalla contrattazione collettiva e l'esame delle materie previste dall'art. 17 del CCNL, con l'aggiunta delle seguenti tematiche:

- elenco degli sportelli operanti nella giornata di sabato, sulla base delle previsioni di cui all'art. 122 del CCNL;
- innovazioni tecnologiche che comportino conseguenze sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro, da comunicare in tempo per consentirne la discussione preventiva;
- entità dei rimborsi spese riconosciuti dalle Aziende ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito RLS), unitamente alla consegna dell'elenco nominativo dei Responsabili aziendali per la sicurezza e dei RLS, con indicazione, per questi ultimi, delle relative scadenze d'incarico;
- attività di monitoraggio degli eventi criminosi;
- problemi dell'ambiente di lavoro (sicurezza fisica dei luoghi di lavoro, tutela delle condizioni igienico sanitarie);
- tutela della dignità della persona (molestie, mobbing e stress lavoro-correlato);
- esame del rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge 125/1991, oltre alle iniziative previste dall'art. 18, ultimo comma, del CCNL;
- casi di dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia;
- docenze effettuate ai sensi dell'art. 32 del presente CSLL;
- distacchi, disabili, ex categorie protette (suddivise per tipologia), apprendistato, somministrazione di lavoro a tempo determinato e relativi adempimenti contrattuali, stage;
- dati relativi ai bilanci semestrali delle BCC rilevanti ai fini della determinazione del Premio di Risultato di cui all'art. 9 del presente CSLL;
- ruoli chiave attivati nelle Aziende ai sensi dell'art. 17 del presente CSLL ;
- analisi dei modelli predisposti dalla FTBCC ai sensi dell'art. 16 del presente CSLL ;
- progetti di formazione ai sensi della vigente normativa UE che consentano di accedere ai relativi finanziamenti
- condizioni economiche applicate al personale dipendente dalle BCC, ai sensi dell'art. 28 del presente CSLL;
- banca dati di cui all'art. 17 bis del presente CSLL;
- definizione, entro il 31/10/2014, di un "Protocollo minimo di tutela per la rimessa di contanti a mezzo di intermediari specializzati", con riferimento alla responsabilità economica del cassiere.

Con riferimento agli obblighi di informazione di cui all'art. 50 del CCNL concernenti i premi incentivanti comunque definiti, le informazioni relative ai criteri utilizzati, al numero dei premiati e all'ammontare dei premi incentivanti assegnati sono fornite dall'Azienda alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, evidenziando i vari importi assegnati e il numero dei soggetti percettori dei singoli importi.

Successivamente all'approvazione del piano strategico triennale, le Aziende ne illustreranno il contenuto alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL e, successivamente, al personale.

Su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, delle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, le Aziende si renderanno disponibili all'effettuazione di un incontro nel quale illustrare l'andamento aziendale e i fabbisogni quantitativi e qualitativi delle risorse umane in relazione all'organizzazione del lavoro.

Le Aziende informeranno le Rappresentanze Sindacali Aziendali sulle assunzioni di personale e l'utilizzo di manodopera con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, possibilmente prima dell'ingresso in servizio o, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, entro i 3 giorni successivi.

Norma transitoria

In riferimento al terzo comma, ultimo alinea, del presente articolo, la FTBCC invierà alle Associate, entro il 31/5/2014, una circolare contenente indicazioni per mitigare il rischio operativo assunto dai cassieri nello svolgimento dell'attività di rimessa di contanti e/o valori per il tramite di intermediari specializzati.

Articolo 4

Misure per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Anzianità convenzionali e automatismi

Le Aziende valutano, con la massima disponibilità, la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza dei rispettivi contratti, i lavoratori assunti con contratti di lavoro cd. atipici, con particolare riferimento alla posizione dei lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

In deroga a quanto previsto dall'art. 30 punti 5 e 6 del CCNL:

- al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, ove il rapporto prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio valida agli effetti degli scatti di anzianità e dei trattamenti per ferie, per malattie e infortuni, nonché per gli automatismi previsti dall'art. 115 del CCNL;
- in caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'Azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, nella misura prevista dall'articolo 55, comma 1, lettera a) del CCNL.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto, all'atto dell'assunzione, al riconoscimento del 100% dei periodi di servizio prestati:

- nelle Aziende destinatarie del presente CSLL, con contratti di lavoro: a) a tempo indeterminato; b) a tempo determinato; c) di inserimento; d) di apprendistato professionalizzante. Tali periodi sono validi agli effetti degli scatti di anzianità e dei trattamenti per ferie e per malattie e infortuni;
- nell'Azienda che effettua l'assunzione a tempo indeterminato, con contratti di lavoro: a) a tempo determinato; b) di inserimento; c) di apprendistato professionalizzante; d) di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Tali periodi sono validi agli effetti degli scatti di anzianità e dei trattamenti per ferie, per malattie e infortuni, nonché per gli automatismi previsti dall'art. 115 del CCNL.

CAPITOLO II

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE

Articolo 5

Ruolo del personale

L'ordinamento degli uffici e le procedure di lavoro dovranno essere comunicati per iscritto e illustrati durante il normale orario di lavoro da parte dell'Azienda al personale, una prima volta all'attuazione e successivamente in caso di variazione.

In presenza di una disposizione con la quale si richieda ai singoli uffici di essere al corrente di norme di legge, di delibere dell'organo amministrativo, ecc., l'Azienda ha l'obbligo di consegnare ad ogni ufficio, in un'apposita raccolta, le norme di competenza e di tenerle costantemente aggiornate.

Articolo 6

Obblighi fondamentali

Nel caso in cui le Aziende ritengano contraria agli interessi aziendali o incompatibile con i doveri d'ufficio l'attività lavorativa svolta dal dipendente autonomamente o alle dipendenze di terzi (sia in forma subordinata che parasubordinata e/o libero professionale, ancorché non comportante l'iscrizione in Albi), non preventivamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione, e che configuri le violazioni già previste dall'art. 38 del CCNL, sono applicabili i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 44 del CCNL, in relazione alla gravità della mancanza e al grado della colpa, secondo quanto stabilito nel regolamento disciplinare aziendale.

Alle contestazioni comunicate dall'Azienda per il caso di inadempimento si applicano le previsioni del combinato disposto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e 44 del CCNL.

Articolo 7

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 gennaio di ogni anno e l'azienda a fissare detti turni entro il successivo mese di febbraio, dandone comunicazione.

I lavoratori che intendono utilizzare i permessi per ex festività di cui all'art. 53 del CCNL con le stesse modalità delle ferie, dovranno programmarli contestualmente alle stesse. Per utilizzi diversi si applicano i criteri di recupero previsti dall'art. 127 del CCNL, fatti salvi motivi di comprovata urgenza.

Articolo 8

Permessi e aspettativa non retribuita

Con riferimento all'art. 54 del CCNL si stabilisce che:

A) i permessi retribuiti per gravi motivi personali o familiari che il lavoratore ha diritto di fruire sono i seguenti:

- decesso di familiari;
- nascita di figli;
- assistenza a familiari per operazioni chirurgiche;
- visite e/o prestazioni specialistiche del lavoratore;
 - convocazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria;
- calamità naturali.

Le visite e/o prestazioni specialistiche di cui sopra dovranno essere comprovate dal lavoratore mediante esibizione di idonea certificazione contenente l'orario dell'avvenuta prestazione.

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni contenute nella legge 53/2000 e nel D.Lgs. 151/2001, le Aziende sono obbligate, nella concessione dei permessi di cui al punto A, ad adottare criteri uniformi e trasparenti che devono essere comunicati annualmente, entro il mese di marzo, a tutti i lavoratori attraverso l'emanazione di appositi ordini di servizio e portati a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite.

La durata del permesso deve essere comunque adeguata alla natura dell'evento che lo giustifica.

Nel caso in cui l'evento che genera il permesso cada in giornata non lavorativa, detta giornata non verrà computata come permesso.

B) Il lavoratore può usufruire di un permesso non retribuito per un massimo di 15 (quindici) ore all'anno per l'inserimento all'asilo nido o alla scuola materna dei figli.

Il permesso di cui sopra dovrà essere richiesto con un preavviso minimo di 10 (dieci) giorni, salvo casi di impossibilità comprovata.

C) Ricorrendo giustificati motivi, il lavoratore ha diritto di richiedere, nell'arco della sua vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito non superiore a sei mesi. L'Azienda potrà concedere detto periodo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il periodo di congedo di cui sopra viene concesso in aggiunta a quanto previsto dall'art. 54 del CCNL.

Le Aziende, nella concessione del periodo di congedo, accoglieranno le domande dirette a soddisfare le necessità del dipendente relativamente ai casi di adozione e/o affidamento di figli, indipendentemente dall'età di questi ultimi e quelle eventualmente dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età fino a 3 anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Per gli apprendisti il congedo non retribuito determinerà un prolungamento del contratto pari al periodo di congedo usufruito.

Chiarimento a verbale

Riguardo alla disposizione di cui al punto A si intendono familiari i parenti entro il secondo grado incluso, il coniuge e il convivente more uxorio.

Per convivente more uxorio si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi. Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

Sono equiparati ai figli minori adottati: quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

CAPITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 9 Premio di Risultato

In applicazione degli accordi intervenuti a livello nazionale e con riferimento a quanto previsto dal CCNL è istituito, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (PDR).

La misura del Premio di Risultato, i beneficiari dello stesso, le modalità di erogazione, nonché i casi particolari sono elencati nell'allegato A al presente CSLL, che ne costituisce parte integrante.

Nota a verbale

In relazione agli interventi sul Premio di Risultato (PDR) definiti nell'Allegato A al presente CSLL, la FTBCC invierà alle BCC Associate, prima del pagamento ai dirigenti del Premio annuale 2014, una circolare contenente le nuove linee d'indirizzo affinché la liquidazione del citato emolumento sia ancorata a parametri quantitativi coerenti con quelli stabiliti per il PDR e tenga conto del contesto macroeconomico di riferimento.

Articolo 10

Premio di fedeltà

Al compimento dei venticinque anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel Movimento, ai dipendenti appartenenti alle aree professionali e ai primi due livelli retributivi della categoria dei quadri direttivi, va erogato un premio di fedeltà nella misura del 90,66% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, indennità per personale preposto a succursale, indennità per vice responsabile di succursale.

Il pagamento va effettuato nel mese di maturazione dei 25 anni di anzianità di servizio.

L'importo del premio di fedeltà di cui al primo comma verrà incrementato in ragione dello 0,60% della retribuzione annua lorda (0,05% ragguagliato a mese), calcolata sulla base degli elementi retributivi sopra elencati, per ogni anno di lavoro prestato nel Movimento BCC nel periodo 1° gennaio 1988 – 31 dicembre 2002. Il lavoro a tempo parziale prestato nel periodo di riferimento è computato in proporzione al lavoro svolto, rapportato all'orario di lavoro a tempo pieno tempo per tempo vigente.

Articolo 11

Indennità di rischio cassa

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 49 del CCNL, in ogni succursale le Aziende dovranno procedere alla nomina di un cassiere per ogni cassa operante in via continuativa.

Ai dipendenti adibiti saltuariamente ad un servizio che comporti l'erogazione di una indennità di rischio spetta:

- fino a 4 giornate (anche ad orario non intero) di adibizione nel mese: 1/3 dell'indennità mensile, rapportata alle ore di sportello effettuate nella succursale;
- da 5 a 10 giornate (anche ad orario non intero) di adibizione nel mese: 2/3 dell'indennità mensile, rapportata alle ore di sportello effettuate nella succursale;
- oltre 10 giornate (anche ad orario non intero) di adibizione nel mese: intera indennità mensile, rapportata alle ore di sportello effettuate nella succursale.

I lavoratori destinati a essere adibiti per la prima volta al servizio di cassa devono essere addestrati, mediante affiancamento di personale esperto per almeno tre settimane.

In caso di richiamo al servizio di cassa dopo un periodo continuativo di mancata adibizione, devono essere assicurati al lavoratore almeno due giorni di affiancamento. Tuttavia, qualora dall'ultima adibizione sia stato

modificato il sistema informativo aziendale, il periodo di affiancamento di cui sopra è pari ad almeno una settimana.

Per l'adibizione allo svolgimento del servizio di cassa di personale ultracinquantenne, le Aziende richiedono il preventivo consenso all'interessato, il quale deve motivare l'eventuale diniego.

Con riferimento all'art. 39, comma secondo, del CCNL, nel mese di gennaio, l'Azienda comunicherà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite o, in mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, gli importi delle eccedenze di cassa verificatesi e contabilizzate nell'anno precedente.

Articolo 12

Indennità di sostituzione

In tutti i casi di sostituzione di lavoratori aventi posizioni per le quali la contrattazione collettiva preveda precisi inquadramenti minimi, il sostituto ha diritto, per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico superiore corrispondente all'attività svolta.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20 del presente CSLL, nel caso di sostituzione di un preposto a succursale, al vice responsabile di succursale non spetta la relativa indennità per il personale preposto a succursale.

Nel caso in cui la contrattazione (nazionale o locale) non preveda un preciso inquadramento minimo per i responsabili di area e/o settore, per la quantificazione dell'indennità dovuta al sostituto si fa riferimento all'inquadramento riconosciuto al responsabile dell'area e/o settore, così come individuato nell'organigramma della singola Azienda.

L'importo dell'indennità di sostituzione da corrispondere al sostituto è pari al risultato della differenza tra la voce retributiva stipendio a 0 (zero) scatti, tempo per tempo vigente, dei due inquadramenti presi a riferimento (quello del sostituito e del sostituto), limitatamente ai giorni di sostituzione.

L'unità di tempo di lavoro minima, affinché siano dovute differenze retributive per sostituzioni, è quella giornaliera.

L'indennità di sostituzione, determinata con criteri analoghi a quelli previsti al quarto comma del presente articolo, compete anche nel caso di sostituzioni di dirigenti da parte di soggetti inquadrati nelle aree professionali o nella categoria dei quadri direttivi.

Articolo 13

Ticket pasto

La misura giornaliera del ticket pasto, da corrispondere al personale destinatario del presente CSLL, attualmente pari a 7,00 euro, viene così definita:

— euro 7,50 dal 1° dicembre 2009;

— euro 8,00 dal 1° luglio 2010.

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

Le assenze per motivi sindacali, per riunioni derivanti da incarichi pubblici elettivi, per svolgimento di attività inerente la Cassa Mutua Toscana BCC e per l'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/92 e all'art. 37 del presente CSLL non pregiudicano l'erogazione del ticket.

L'Azienda consegnerà a ogni prestatore di lavoro, al momento della sottoscrizione e a ogni variazione, un estratto della convenzione stipulata con la società emittente i ticket pasto, al fine di informarlo su tutte le condizioni esistenti.

L'Azienda consegnerà, a richiesta del prestatore di lavoro, l'elenco aggiornato degli esercizi convenzionati presenti nella zona di competenza dell'Azienda medesima.

In caso di variazione del trattamento tributario e/o previdenziale applicabile al ticket pasto, l'eventuale importo risparmiato dall'Azienda andrà a integrare il valore facciale del ticket, fino a concorrenza del costo aziendale sostenuto al momento di entrata in vigore della modifica.

Il dipendente può rinunciare annualmente, con comunicazione da inviare all'Azienda entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, al ticket pasto. Per effetto di detta rinuncia è stabilito a carico dell'Azienda un contributo, aggiuntivo rispetto alla quota di contribuzione prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, da destinare alla posizione individuale del lavoratore rinunciataro accesa presso il Fondo Pensione Nazionale (FPN) BCC/CRA. La misura del suddetto contributo è determinata mensilmente in misura pari — e comunque non eccedente — al costo aziendale che l'Azienda dovrebbe sostenere in caso di corresponsione del ticket pasto al dipendente.

CAPITOLO IV SVILUPPO PROFESSIONALE DEI LAVORATORI DEL CREDITO COOPERATIVO TOSCANO

Articolo 14 Sistema formativo

Le parti ritengono che la formazione continua del personale:

- 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;
- 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 FTBCC, quale istituzione consortile deputata all'organizzazione, all'erogazione e alla certificazione dell'attività formativa nei confronti delle Aziende, 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.

In considerazione dello speciale ruolo svolto dalla FTBCC, le parti considerano assolti gli obblighi formativi previsti dall'art. 63 del CCNL:

- relativamente al "pacchetto" obbligatorio non inferiore a 24 ore annuali, con la partecipazione del lavoratore a corsi tenuti o organizzati dalla FTBCC per un totale di tre giornate lavorative (quattro giornate lavorative per i neo-assunti dall'1/1/2001) e con lo svolgimento di un'ora e mezzo di autoformazione;
- relativamente all'ulteriore "pacchetto" facoltativo di 26 ore annuali, con la partecipazione del lavoratore a corsi tenuti o organizzati dalla FTBCC per un totale di una giornata lavorativa e due sabati mattina, con esclusione del sabato pomeriggio e della domenica.

La formazione di cui al presente articolo può essere svolta utilizzando anche personale docente delle Aziende in possesso di specifica abilitazione certificata ai sensi del successivo articolo 32.

Ai fini dell'adempimento degli obblighi formativi di cui all'art. 63 del CCNL, l'autoformazione è ammessa esclusivamente entro i limiti previsti dal primo alinea del comma 3 del presente articolo e a patto che venga

effettuata in orario di lavoro ed erogata in locali separati rispetto a quelli adibiti allo svolgimento dell'attività operativa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 33 del presente CSLL, la partecipazione a corsi di formazione nella giornata di sabato mattina comporta il rimborso del viaggio.

Qualora le Aziende scelgano di adempiere agli obblighi formativi previsti dall'art. 63 del CCNL attraverso la partecipazione a corsi erogati, organizzati e certificati da soggetti diversi dalla FTBCC, le 50 ore annuali (24 obbligatorie, con l'aggiunta di 5 ore obbligatorie per i lavoratori neo-assunti dall'1/1/2001 – da erogare utilizzando almeno tre giornate lavorative intere, non frazionabili – e/o 26 facoltative – da erogare utilizzando almeno una giornata lavorativa intera, non frazionabile) devono intendersi come ore effettive di formazione svolte dal lavoratore, senza possibilità di ricorso all'autoformazione. In tal caso:

- le Aziende, entro il mese di gennaio successivo all'anno di riferimento, dovranno compilare e inviare alla FTBCC e alle OO.SS. locali firmatarie del presente CSLL una relazione sull'attività formativa svolta in collaborazione con soggetti diversi esterni indicando le date, gli argomenti e le ore effettive di durata dei corsi di formazione;
- le OO.SS. firmatarie del presente CSLL potranno effettuare controlli sulle modalità di partecipazione ai corsi di formazione seguendo la procedura prevista dall'art. 129, commi 3 e 4, del CCNL.

Per le sole iniziative specificamente indicate dalla FTBCC viene convenuto di adottare la videoconferenza quale modalità di fruizione dell'attività formativa e di adempimento degli obblighi previsti dall'art. 63 del CCNL e dal presente articolo.

L'effettivo svolgimento dell'attività formativa annuale viene documentato mediante il rilascio al lavoratore, su richiesta del medesimo, di apposita certificazione rilasciata dalla FTBCC o dal diverso soggetto che ha effettuato l'attività formativa. Detta certificazione dovrà prevedere la specificazione della tipologia (contenuti), del tipo di formazione (obbligatoria o facoltativa), della modalità di effettuazione (in aula o tramite autoformazione) e della collocazione oraria dei corsi effettuati.

Le Aziende conservano, nel fascicolo personale del lavoratore, tutta la documentazione riguardante la formazione da questi svolta, aggiornandola costantemente.

Nell'eventualità in cui il dipendente non abbia potuto svolgere la formazione (obbligatoria e/o facoltativa) per motivi a lui non imputabili, il quantitativo non fruito viene considerato come credito formativo del lavoratore nei confronti dell'Azienda. Tale credito formativo deve essere obbligatoriamente utilizzato, con facoltà per il dipendente di partecipare a un corso di formazione da lui scelto fra quelli organizzati dalla FTBCC. Le Aziende adottano appositi accorgimenti (ad esempio, mediante l'introduzione di un apposito contatore dei crediti formativi in busta paga) per adempiere alla previsione contenuta nel presente comma.

La FTBCC comunica annualmente alle OO.SS. locali firmatarie del presente CSLL i programmi, i criteri, le finalità, i tempi e le modalità dei corsi di formazione, nell'ambito dell'incontro previsto dall'art. 63, comma 10, del CCNL, da tenersi in una delle riunioni dell'Osservatorio paritetico locale di cui all'art. 3 del presente CSLL.

Nota a verbale

Le ore dei corsi di formazione e/o aggiornamento organizzati dalla Cassa Mutua Toscana BCC presso la FTBCC rientrano nel "pacchetto" facoltativo di cui al precedente comma 3.

Articolo 15

Tipologie, finalità e contenuti dell'attività formativa

La formazione del personale delle Aziende destinatarie del presente CSLL si articola nelle seguenti tipologie:

- formazione di base per il personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento;
- formazione di qualificazione e/o di aggiornamento del personale in connessione al ruolo svolto o a quello di eventuale inserimento/reinserimento;
-
- formazione di riqualificazione a seguito di eventi eccezionali che possono comportare esuberi di personale.

Formazione per il personale di nuova assunzione

La formazione di base per il personale di nuova assunzione – la cui durata complessiva è pari a 5 giornate lavorative – è finalizzata ad agevolare l'inserimento del lavoratore neo assunto in Azienda fornendo informazioni generali e specifiche sulla struttura e il funzionamento teorico pratico di una BCC.

La FTBCC predispose annualmente, ai sensi di quanto previsto dal precedente articolo 14, una o più sessioni di corsi di formazione per il personale di nuova assunzione. Le modalità di svolgimento dell'attività formativa e di partecipazione ai corsi di formazione sono disciplinate nell'allegato C al presente CSLL, che ne costituisce parte integrante.

Ai suddetti corsi partecipano i lavoratori assunti da almeno sei mesi con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di inserimento, mentre non partecipano i lavoratori originariamente assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e successivamente confermati con contratto di lavoro a tempo indeterminato, quelli provenienti da altri enti creditizi ovvero assunti ai sensi dell'art. 62 del CCNL.

La formazione per il personale di nuova assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante avviene, invece, mediante la predisposizione, da parte della FTBCC, di appositi percorsi formativi per i lavoratori medesimi, in conformità a quanto previsto dall'art. 30, n. 7 del CCNL e dalla vigente normativa regionale.

La FTBCC organizza inoltre, la formazione per i tutor aziendali, in conformità a quanto previsto dall'allegato H del CCNL e dalla vigente normativa regionale.

All'interno dei corsi di formazione i partecipanti ricevono un'adeguata formazione sulle normative rientranti nel perimetro della funzione di compliance (antiusura, antiriciclaggio, tutela della riservatezza dei dati personali, trasparenza bancaria, ecc.), nonché su altre normative che possono comportare l'assunzione di responsabilità civili, penali e/o amministrative (disciplina sanzionatoria degli assegni bancari e postali, ecc.).

Durante i corsi destinati al personale di nuova assunzione, è data facoltà ai neo-assunti di partecipare, in conformità a quanto previsto dall'art. 63, comma 18 del CCNL, a riunioni promosse dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CSLL per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le predette OO.SS. locali possono tenere tali riunioni, singolarmente o congiuntamente, a mezzo di un proprio dirigente facente parte del personale delle Aziende del settore BCC, previa comunicazione alla FTBCC del nominativo all'uopo designato.

Per gli interventi dei dirigenti di cui sopra, da svolgersi secondo l'ordine di precedenza delle richieste comunicate alla FTBCC con un preavviso di almeno 48 ore, è riservato al dirigente di ciascuna Organizzazione sindacale il tempo limite di un'ora, cumulabile nei casi di interventi congiunti di dirigenti appartenenti ad organizzazioni diverse.

Formazione di qualificazione, aggiornamento e/o di inserimento/reinserimento

La formazione di qualificazione, aggiornamento e/o eventuale inserimento/reinserimento rappresenta lo strumento attraverso il quale le Aziende adempiono, in via ordinaria, alle esigenze di formazione continua del personale previste dall'art. 63, comma 1 del CCNL.

La FTBCC predispone annualmente, ai sensi di quanto previsto dal precedente articolo 14, un piano dei corsi di qualificazione professionale, aggiornamento e di eventuale inserimento/reinserimento al ruolo che tenga conto di tutti gli ambiti di attività svolti dai lavoratori all'interno delle Aziende.

La formazione di inserimento/reinserimento al ruolo di cassiere comprende una parte dedicata all'analisi delle problematiche scaturenti dall'applicazione della normative antiriciclaggio, privacy e Centrale Allarmi Interbancaria, nonché la descrizione delle modalità operative per procedere ad una corretta registrazione delle operazioni di cassa.

La formazione di inserimento/reinserimento è prevista in caso di assenza dal servizio per periodi superiori a 6 mesi per maternità, malattia, infortunio, aspettative varie, distacchi sindacali, ecc. In tal caso l'Azienda stabilisce adeguati periodi di formazione – in misura comunque non inferiore alla formazione contrattuale non effettuata durante tutto il periodo di assenza, con un minimo di due giornate – finalizzati alla riacquisizione delle conoscenze operative e normative necessarie al pieno reinserimento nell'attività lavorativa dei dipendenti medesimi. La formazione verrà programmata entro 30 giorni dal rientro in servizio.

L'elenco dei dipendenti coinvolti dalla formazione per il reinserimento e dei corsi da questi effettuati saranno portati a conoscenza dalle Aziende, per il tramite FTBCC, alle OO.SS. locali firmatarie del presente CSLL annualmente, in occasione dell'incontro dell'Osservatorio locale paritetico di cui all'art. 3 del presente CSLL.

Formazione di riqualificazione del personale a seguito di eventi eccezionali

La formazione di riqualificazione del personale rappresenta uno strumento che le Aziende si impegnano ad adottare per fronteggiare eventi eccezionali che comportino esuberi di personale (ristrutturazioni aziendali, innovazioni tecnologiche, trasferimenti di azienda, fusioni, scorpori, etc.).

In tal caso, i piani di formazione per il personale coinvolto predisposti dalla FTBCC devono essere preventivamente discussi e concordati con le OO.SS. locali firmatarie del presente CSLL utilizzando, ove possibile, le risorse previste dal DM 28 aprile 2000 n. 157 e successive modifiche e integrazioni.

Articolo 16

Prestazione lavorativa dei quadri direttivi

Le Aziende, al fine di dare concreta attuazione alle novità introdotte dall'art. 98 del CCNL, in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi, si impegnano ad adottare modelli organizzativi e di gestione del personale della categoria che, pur tenendo conto delle esigenze operative delle medesime Aziende, siano improntati a criteri di flessibilità temporale e autogestione individuale da parte dei lavoratori interessati.

I quadri direttivi che effettuano una prestazione lavorativa, eccedente rispetto all'orario normale effettivamente applicabile al personale delle aree professionali, recuperano il tempo lavorato in eccedenza mediante appositi permessi orari retribuiti che possono essere fruiti fornendo al responsabile gerarchico un preavviso minimo di:

- a) due giorni per i permessi giornalieri;
- b) un giorno per i permessi orari, con un minimo di 30 minuti.

Con riferimento all'apposita erogazione prevista dall'art. 98, comma 3, del CCNL, le Aziende definiscono con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, mediante appositi accordi, le fasce orarie e il relativo corrispettivo economico, da utilizzarsi per il pagamento delle eventuali prestazioni aggiuntive.

In assenza di accordo collettivo le Aziende effettuano, entro il mese di febbraio di ogni anno, un apposito incontro per comunicare ai lavoratori interessati le caratteristiche quali-quantitative delle prestazioni lavorative aggiuntive tali da determinare il riconoscimento dell'emolumento economico. La medesima informativa deve essere fornita alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in assenza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL.

Le erogazioni, se deliberate, vengono corrisposte con cadenza annuale in coincidenza con la data prevista per l'erogazione del Premio di Risultato, in conformità a quanto previsto dall'art. 98, comma 5 del CCNL.

L'attività di valutazione delle Aziende, ai fini della corresponsione delle erogazioni di cui al presente articolo, avviene nell'ambito di quanto previsto dagli art. 65 e 66 del CCNL. Per agevolare le Aziende nell'attività di valutazione, la FTBCC predispone appositi modelli di valutazione delle prestazioni lavorative dei quadri direttivi. Il risultato dell'attività svolta viene portato a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Articolo 17

Ruoli chiave dei quadri direttivi

Le Aziende individuano, all'interno della categoria dei quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, le figure dei Ruoli chiave che si caratterizzano per lo svolgimento, in autonomia e con poteri di firma, di complesse funzioni che prevedono in via continuativa la gestione e/o il coordinamento e/o il controllo di ingenti risorse tecniche e umane.

Sono considerati Ruoli chiave:

- il vice direttore generale di Azienda, previsto dall'ultima alinea dell'art. 96 del CCNL, qualora non sia stato già nominato dirigente;
- il Responsabile dell'Area Mercato, da intendersi quale responsabile gerarchico di tutta la rete distributiva della BCC (e non di singole aree territoriali e/o uffici) che, in autonomia e con poteri di firma, gestisce la rete commerciale della banca al fine di realizzare gli obiettivi aziendali fissati in termini commerciali, economici, operativi, di qualità dell'immagine e servizio reso, nonché di rischi connessi assunti. L'esercizio delle funzioni gestorie prevede l'attribuzione di deleghe decisionali, di ordine superiore ai preposti, in materia di erogazione del credito e di fissazione di condizioni economiche.

Le Aziende possono individuare ulteriori Ruoli chiave rispetto a quelli previsti dal precedente comma, nell'ambito di appositi progetti che, su richiesta dell'Azienda interessata, vengono redatti e certificati dalla FTBCC e sono portati a conoscenza delle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL. In via eccezionale, i predetti progetti possono prevedere – per un periodo sperimentale che non potrà superare il 31/12/2011 – anche un prolungamento del periodo di revocabilità dell'assegno ad personam previsto dall'art. 104, penultimo comma del CCNL, comunque non superiore complessivamente ai 24 mesi.

Al di fuori della procedura di certificazione prevista dal comma precedente, la nomina di Ruoli chiave può essere effettuata dalle Aziende solo mediante il coinvolgimento sindacale delle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, sulla base di quanto previsto dall'art. 67 del CCNL. In tal caso rimane comunque fermo il periodo massimo di revocabilità dell'assegno ad personam di cui all'art. 104, penultimo comma del CCNL (12 mesi).

L'attribuzione al quadro direttivo di 3° o 4° livello di funzioni di Ruolo chiave determina il riconoscimento di un'indennità economica di funzione il cui importo è fissato in un "range" compreso:

- fra 2.500 a 5.000 euro lordi annui, suddivisi per tredici mensilità, per le BCC fino a 50 dipendenti;
- fra 4.000 e 6.300 Euro lordi annui, suddivisi per tredici mensilità, per le BCC con un numero di dipendenti superiore a 50.

Le previsioni contenute nel presente articolo si applicano nelle sole BCC con organico superiore a 15 dipendenti. Ai fini della determinazione del numero dei dipendenti – anche per l'individuazione dei range di appartenenza - si fa riferimento al criterio previsto dall'art. 4 della legge 68/1999. E' previsto un assorbimento, fino a concorrenza dell'importo massimo del range di riferimento, dell'eventuale assegno ad personam, avente medesima natura e finalità, già attribuito al soggetto che viene nominato Ruolo chiave.

I contenuti di cui al presente articolo saranno riconsiderati dalle parti firmatarie nel contesto di eventuali ulteriori intese in materia di retribuzione, inquadramento e profili professionali che dovessero scaturire dal rinnovo del CCNL.

Articolo 17 bis

Banca dati della pre-dirigenza

E' istituita presso la FTBCC una "Banca dati della pre-dirigenza delle BCC associate alla Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo". Il funzionamento della predetta Banca dati verrà disciplinato da un Regolamento che sarà emanato dalla FTBCC entro il 31/12/2010, previo coinvolgimento delle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL. La banca dati è tenuta e costantemente aggiornata dalla FTBCC.

Nella Banca dati sono iscritti di diritto tutti i quadri direttivi che abbiano svolto, per almeno 12 mesi, eventualmente prorogati sulla base di quanto previsto dall'art. 17, comma 3, del presente CSLL, la funzione di Ruolo chiave in una delle Aziende destinatarie del presente CSLL. A tal fine le Aziende comunicano alla FTBCC l'inquadramento e il tipo di profilo professionale attribuiti ai Ruoli chiave nominati.

Nella banca dati possono essere iscritti anche altri lavoratori delle Aziende destinatarie del presente CSLL inquadrati nel 3° o nel 4° livello retributivo della categoria dei Quadri direttivi che, pur non avendo svolto la funzione di Ruolo chiave, abbiano svolto un idoneo percorso professionale e/o formativo per l'inserimento nel predetto ruolo e siano valutati idonei dalla FTBCC.

La Banca dati della pre-dirigenza deve essere consultata da parte delle Aziende destinatarie del presente CSLL prima di procedere alla nomina o all'assunzione di nuovo personale dirigente.

CAPITOLO V

SISTEMA DI INQUADRAMENTO

Articolo 18

Adibizione e rotazione dei lavoratori

Le Aziende devono predisporre un organigramma quantitativo e qualitativo contenente l'indicazione di tutti i dipendenti, del loro inquadramento e della loro collocazione, con la suddivisione in aree, servizi e/o settori operativi e l'individuazione dei relativi responsabili e dei loro sostituti. Detto organigramma deve essere predisposto dalle Aziende e portato a conoscenza dei lavoratori e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite, ogniqualvolta intervengano modifiche nella sua composizione.

Le Aziende comunicano per iscritto a ogni dipendente la sede di lavoro e le eventuali successive destinazioni a seguito di trasferimento, osservando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL. Costituisce trasferimento il cambiamento stabile di sede di lavoro, con assegnazione a unità produttiva diversa, nell'ambito dello stesso comune o di comune diverso.

Le Parti, in coerenza con quanto previsto dall'art. 64 del CCNL, riconoscono il carattere strategico della mobilità su diverse posizioni di lavoro quale fattore di sviluppo professionale per il lavoratore e di ottimizzazione organizzativa per le Aziende. Nella predetta ottica, l'Azienda si adopererà per accogliere la richiesta di adibizione ad altre mansioni, avanzata dal lavoratore che abbia svolto per almeno tre anni la medesima mansione.

Nel caso di non accoglimento della richiesta di adibizione ad altre mansioni, al lavoratore saranno esposte, in apposito incontro da tenersi entro due mesi dalla domanda, le ragioni tecniche, organizzative e produttive che non consentono tale accoglimento. A tale incontro potrà partecipare, su richiesta del lavoratore, un rappresentante della Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

Le parti, con cadenza annuale si incontrano per verificare l'adeguatezza, qualitativa e quantitativa, degli organici aziendali. In tale occasione, le Aziende consegnano alle OO.SS. locali, per il tramite della FTBCC, gli organigrammi di cui al primo comma del presente articolo.

Nella verifica dovrà essere salvaguardata la composizione minima degli organici, nel rispetto delle disposizioni collettive vigenti riguardanti sia il personale delle aree professionali sia quello della categoria dei quadri direttivi. Tali previsioni di inquadramenti minimi s'intendono modificabili solo previo accordo tra le parti.

Articolo 19

Inquadramento nuovi profili professionali

Sulla base di quanto previsto dalla 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 o prevalente, le seguenti attività:

III area professionale, 2° livello retributivo

Rientrano in tale livello, a titolo esemplificativo:

- il cassiere collettore/coordinatore – lavoratore in grado di gestire i flussi di denaro con gli altri cassieri e con il caveau e/o i flussi di approvvigionamento;
- l'addetto all'installazione e all'assistenza del corporate banking ed electronic banking (banca virtuale);
- l'addetto Tecnologie e Sistemi che gestisce il sistema informativo e coordina le problematiche ad esso connesse;
- il lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, possieda un livello di preparazione che derivi, oltre che da una ripetuta adibizione alla mansione, dal conseguimento di una qualificazione o elevato titolo di studio funzionale all'espletamento della mansione medesima.

III area professionale, 3° livello retributivo

Rientrano in tale livello, a titolo esemplificativo:

- l'addetto responsabile della gestione di Tesorerie comunali e/o di Enti;
- l'addetto responsabile della gestione del leasing e/o dei prodotti assicurativi;
- l'addetto titoli che fornisce consulenza interna e/o a gruppi di clientela acquisita e/o potenziale.

Categoria dei Quadri direttivi

Rientrano in tale area:

- il Risk controller, cioè il responsabile del controllo rischi di 2° livello, nominato sulla base delle previsioni delle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia, con inquadramento commisurato alle dimensioni dell'azienda o alla sua struttura organizzativa. Le previsioni contenute nel presente alinea si applicano nelle sole BCC con organico superiore a 15 dipendenti.;

- il responsabile dell'Internal auditing, cioè il responsabile della revisione interna, nominato sulla base delle previsioni delle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia, con inquadramento commisurato alle dimensioni dell'azienda o alla sua struttura organizzativa. Le previsioni contenute nel presente alinea si applicano nelle sole BCC con organico superiore a 15 dipendenti;
- il responsabile/referente interno della funzione di conformità (Compliance), cioè chi, in base alle previsioni delle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia e in forza della delibera del Consiglio di Amministrazione, in via continuativa coordina, sovrintende e risponde delle attività di verifica, nel continuo, affinché le procedure interne siano coerenti con la normativa vigente e con l'obiettivo di prevenire violazioni di norme di etere e autoregolamentazione.

Tale figura è inquadrata:

- a) nel 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi, in caso di esternalizzazione della funzione di conformità alla FTBCC;
- b) nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi, in caso di svolgimento diretto della funzione di conformità ovvero di esternalizzazione della funzione a soggetti diversi dalla FTBCC;
- il responsabile di Area Mercato previsto dall'art. 17 del presente CSLL. L'inquadramento da riconoscere è pari a un livello retributivo superiore rispetto a quello più alto riconosciuto, in base al CCNL, ai preposti delle succursali coordinate, con livello minimo di quadro direttivo di 3° livello. Le previsioni contenute nel presente alinea si applicano nelle sole BCC con organico superiore a 15 dipendenti.

Le parti si incontrano annualmente per monitorare, sulla base delle previsioni del quarto alinea dell'art. 29 del CCNL, l'esistenza di nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, definendone i relativi nuovi inquadramenti.

Articolo 20

Vice responsabile di succursale

Nelle succursali delle BCC destinatarie del presente CSLL è prevista la figura del vice responsabile quale coadiutore quotidiano del preposto nello svolgimento delle attività aziendali e sostituto dello stesso in caso di sua assenza.

Le Aziende procedono alla nomina di un vice responsabile presso ogni succursale avente un organico superiore a due unità.

Ai fini del calcolo dell'organico si comprendono tutti i lavoratori che prestano servizio nella succursale, indipendentemente dalla durata e dalla tipologia del rapporto contrattuale che consente il loro utilizzo.

La misura dell'assegno mensile di indennità di funzione da riconoscere al vice responsabile di succursale è pari al 60% dell'indennità prevista dal CCNL per il personale preposto alla succursale medesima. Tale misura viene tuttavia elevata al 100% nel caso in cui il vice responsabile sia inquadrato in un livello retributivo pari o inferiore a uno di quelli di seguito indicati:

- III area 2° livello, per succursale da 3 a 4 addetti compreso il preposto;
- III area 3° livello, per succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto;
- III area 4° livello, per succursale da 7 a 8 addetti compreso il preposto;
- quadro direttivo di 1° livello, per succursale oltre 8 addetti compreso il preposto.

La suddetta indennità di vice responsabile non è cumulabile con l'indennità di rischio cassa percepita in via continuativa dai soggetti nominati ai sensi di quanto previsto dal primo comma dell'art. 11 del presente CSLL.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, cessa il diritto all'assegno anzidetto.

Al vice responsabile di succursale va erogata, in caso di assenza del preposto, la relativa indennità di sostituzione sulla base di quanto previsto dall'art. 12 del presente CSLL.

Articolo 21
Omissis

CAPITOLO VI ORARIO DI LAVORO

Articolo 22
Deduzione annuale ex art. 118 CCNL

In riferimento all'art. 118 del CCNL, l'utilizzazione delle 10 ore individuali dedotte annualmente dall'orario di lavoro avviene con le seguenti modalità:

- a) il lavoratore ha diritto di assentarsi, nel corso di ogni anno, per un periodo di 10 ore, collocate a giornata intera o in modo frazionato, con un minimo di 30 minuti, a sua libera scelta;
- b) la richiesta dell'utilizzazione deve essere presentata per iscritto alla Direzione con un preavviso, di regola, non inferiore ad un giorno;
- c) la richiesta, indicando il giorno e la durata, non può essere presentata prima dell'inizio del mese antecedente a quello di utilizzazione. L'utilizzazione avviene secondo l'ordine di presentazione delle richieste;
- d) nelle Aziende con un numero di lavoratori non superiore a 15 dipendenti, l'utilizzazione delle ore di cui al presente articolo non può avvenire contemporaneamente da parte di più di un dipendente;
- e) nelle Aziende con più di 15 dipendenti:
 - la percentuale di utilizzazione delle ore di cui al presente articolo, da parte di più lavoratori contemporaneamente, è pari al 5% con arrotondamento all'unità superiore della frazione che supera lo 0,50;
 - l'utilizzazione non può essere, comunque, usufruita se è già assente (per ferie, malattie, corsi di formazione, permessi sindacali, permessi di cui all'art. 8 del presente CSLL) un numero di dipendenti (esclusi gli ausiliari) superiore al 30% dell'organico.

Dichiarazione a verbale

Nel caso di assunzione e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, le ore di cui al presente articolo spettano in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di contratti a tempo parziale superiore a sei mesi nell'arco dell'anno, la riduzione va commisurata alle effettive prestazioni di lavoro, proporzionalmente ai mesi prestati.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la riduzione viene riconosciuta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali non è stato corrisposto il trattamento stesso, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Articolo 23
Flessibilità e spostamento d'orario

Con riferimento all'ultimo comma dell'art. 119 del CCNL, l'Azienda dovrà accogliere l'eventuale richiesta di orario di lavoro flessibile, nel limite di 30 minuti, con esclusione dell'intervallo meridiano.

Tale facoltà può essere usufruita nel limite del 5% del complesso dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e comunque a partire da n. 20 dipendenti per azienda, con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni.

L'Azienda accoglierà l'eventuale richiesta di spostare, in via non occasionale e nel limite di 30 minuti, l'inizio o il termine della giornata lavorativa, con correlativo spostamento di orario a scelta del dipendente.

Tale facoltà può essere usufruita nel limite del 5% del complesso dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni.

La flessibilità e lo spostamento di orario non sono tra loro cumulabili.

I criteri di concessione dei due istituti sono gli stessi seguiti per il part-time, descritti all'art. 24 del presente CSLL.

Le graduatorie verranno compilate entro i mesi di febbraio e di agosto di ciascun anno, mentre il dipendente interessato dovrà avanzare apposita domanda alla Direzione entro, rispettivamente, i mesi di gennaio e di luglio.

Le richieste, rinnovabili, possono essere effettuate per un periodo massimo di sei mesi.

Nella fruizione della flessibilità e dello spostamento, deve essere, comunque, assicurato il servizio minimo di cassa, commisurato alla dimensione dell'unità operativa, nel rispetto dell'orario di apertura dello sportello stabilito dall'Azienda.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al personale a part-time (vista la previsione specifica di cui all'art. 24, lettera i) del presente CSLL), a quello con contratto a tempo determinato e al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi, vista la previsione di cui al secondo comma dell'art. 98 del CCNL.

Nota a verbale

Le parti concordano che la flessibilità e lo spostamento di orario, nel limite dei 30 minuti, si intendono di norma posticipate rispetto all'orario di ingresso della singola azienda, ma possono essere usufruiti anche in via anticipata laddove le condizioni tecniche ed organizzative lo consentano.

Articolo 24

Part-time

La prestazione di lavoro a tempo parziale, nelle Aziende destinatarie del presente CSLL, relativamente al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato ad orario pieno che intenda trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, si svolge secondo le seguenti modalità:

- a) il rapporto di lavoro a tempo parziale viene concesso nel limite del 10% del complesso dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato (conteggio pro-capite, con la sola esclusione dei dirigenti e dei lavoratori assunti sin dall'origine con contratto a tempo parziale), con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni. Dal numero dei part-time disponibili vanno detratti, ove esistenti, i part-time a tempo indeterminato derivanti da precedenti trasformazioni;
- b) le assunzioni di lavoratori effettuate sin dall'origine con contratto di lavoro a tempo parziale e i part-time a tempo indeterminato concessi dall'Azienda successivamente alla stipula del CSLL del 16/12/2002 sono ininfluenti ai fini del computo dei part-time concedibili;
- c) destinatari della presente regolamentazione sono i dipendenti, appartenenti alle aree professionali e alla categoria dei quadri direttivi, che prestano servizio a tempo indeterminato;
- d) per accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale, ciascun dipendente interessato deve avanzare apposita domanda alla Direzione nel mese di aggiornamento di ogni singola graduatoria (gennaio e luglio di ogni anno) precisando che i punteggi che vanno a determinare la graduatoria si riferiscono alla situazione familiare in essere, rispettivamente, al 31 gennaio e al 31 luglio di ogni anno. La richiesta prevede una decorrenza e una scadenza entro l'ambito di vigenza della graduatoria per la quale è stata fatta la domanda (rispettivamente 1° marzo – 31 agosto e 1° settembre – 28 febbraio);

e) presso ogni Azienda viene compilata una graduatoria in cui sono inseriti i nominativi dei dipendenti che hanno avanzato la richiesta. Tale graduatoria viene portata a conoscenza dei dipendenti, nel mese antecedente la decorrenza della graduatoria medesima (rispettivamente febbraio e agosto), mediante affissione nell'apposito albo aziendale o a mezzo di circolare interna;

f) la graduatoria viene stilata tenendo conto delle seguenti priorità e in base ai punteggi attribuiti secondo i seguenti criteri appresso specificati:

f.1: "figli conviventi con il genitore richiedente".

Per ogni figlio a carico (compreso gli affidati) di età compresa fra 0 e 3 anni vengono attribuiti 10 punti; per ogni figlio a carico (compreso gli affidati) di età compresa fra 3 anni e un giorno e 6 anni vengono attribuiti 8 punti;

per ogni figlio a carico (compreso gli affidati) di età compresa fra 6 anni e un giorno e 12 anni vengono attribuiti 4 punti.

Per il personale con più figli la determinazione del punteggio avviene 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.

Ai fini della presente disposizione, il figlio o i figli che hanno concorso alla determinazione del punteggio per un coniuge non possono concorrere alla determinazione del punteggio per l'altro coniuge eventualmente dipendente da una delle Aziende destinatarie del presente CSLL.

La mancanza del coniuge o del convivente (famiglie monoparentali) comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra.

f.2: "figli invalidi conviventi con il genitore richiedente".

In aggiunta all'eventuale punteggio riveniente dal precedente punto f.1, per ogni figlio convivente con il genitore richiedente con un'invalidità superiore al 66% - accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile - vengono attribuiti:

12 punti, se minore di 14 anni;

6 punti, se di età compresa fra 14 e 18 anni.

Ai fini della presente disposizione, il figlio o i figli che hanno concorso alla determinazione del punteggio per un coniuge non possono concorrere alla determinazione del punteggio per l'altro coniuge eventualmente dipendente da una delle Aziende destinatarie del presente CSLL.

f. 3: "altri soggetti invalidi conviventi con il richiedente".

Per ogni soggetto diverso dal figlio, convivente con il richiedente, con un'invalidità non inferiore al 74% ovvero affetto da malattia oncologica grave con abbinato ciclo di terapia oncologica - accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile - vengono attribuiti:

4 punti, per invalidità inferiore al 100%;

6 punti, per invalidità pari al 100%.

f. 4: "anzianità di servizio".

Per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di anzianità effettiva di servizio nell'ambito dell'Azienda vengono attribuiti 0,1 punti.

f. 5: "lavoratori studenti".

Per motivi di studio, connessi all'effettuazione di corsi di scuola media inferiore, superiore o universitari (limitatamente, per questi ultimi, ad un solo corso di laurea e ad un numero di anni doppio rispetto alla durata del corso legale degli studi previsto dal singolo Ateneo) vengono attribuiti 5 punti.

L'attribuzione del presente punteggio è alternativo rispetto alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 del CCNL;

g) per necessità connesse ad assistenza al coniuge o al convivente more uxorio, a figli o affidati, a genitori conviventi, portatori di handicap grave di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 - certificato dalla competente commissione sanitaria - il part-time viene concesso dall'Azienda, senza che tale concessione riduca il numero dei posti complessivamente a disposizione;

h) la durata settimanale del lavoro a tempo parziale, con previsione di distribuzione sia orizzontale che verticale, va contenuta tra un minimo di 15 ed un massimo di 32,50 ore;

- i) ai dipendenti che, sulla base della graduatoria, hanno diritto di trasformare il rapporto di lavoro o proseguire il part-time viene concesso, salvo quanto previsto dal successivo punto j), un part-time orizzontale di 25 ore settimanali, suddiviso in 5 ore giornaliere. Le 5 ore giornaliere devono essere collocate, a scelta del lavoratore, nell'arco della mattinata lavorativa;
- j) il lavoratore può presentare richiesta motivata all'Azienda per una diversa distribuzione dell'orario di lavoro a tempo parziale, compresa nei limiti di cui al precedente punto h). L'Azienda è tenuta a fornire una risposta entro 10 giorni dall'aggiornamento della graduatoria, motivando l'eventuale rifiuto. In tal caso, a richiesta dell'interessato, la domanda viene riesaminata entro i successivi 15 giorni in un apposito incontro fra le OO.SS. locali stipulanti e la FTBCC nel corso del quale, ai fini dell'approvazione della richiesta, sono verificate le motivazioni del diniego. In caso di conferma delle motivazioni a sostegno del rifiuto aziendale, il lavoratore non perde la posizione in graduatoria e può decidere di effettuare il part-time secondo le modalità di cui al precedente punto i);
- k) in caso di richieste motivate da eccezionalità od urgenza, l'Azienda accoglie la domanda del dipendente, purché nei limiti della percentuale di cui al punto a), anche se presentata fuori dai termini di cui al precedente punto d);
- l) al lavoratore a tempo parziale non si applica la deroga prevista dall'art. 8, comma 2, dell'Allegato E al CCNL.

L'Azienda fornisce alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, un'adeguata informativa sulle domande, le graduatorie e i part-time concessi.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio al contenuto dell'allegato E al CCNL.

Nota a verbale

Per convivente more uxorio si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

Sono equiparati ai figli i minori adottati, quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

Articolo 25

Modalità di utilizzo della banca delle ore

Nelle Aziende destinatarie del presente CSLL il recupero dell'eventuale riduzione di orario (23 ore annue o proporzionalmente inferiori per i lavoratori a tempo parziale) di cui all'art. 127 del CCNL deve avvenire entro e non oltre il mese di dicembre dell'anno di maturazione, con le stesse modalità fissate dal predetto art. 127 del CCNL.

Il limite minimo di utilizzo della banca delle ore da parte del lavoratore è di 30 minuti.

Nell'eventualità in cui il lavoratore, entro il termine suindicato, non riesca ad utilizzare, in tutto od in parte, tale riduzione di orario, l'Azienda provvede a monetizzare le ore residue, sulla base della sola retribuzione oraria.

Analogamente, per i contratti di durata inferiore all'anno, al termine del rapporto l'Azienda provvede a 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 utilizzare.

Limitatamente alle ore di flessibilità di cui all'art. 127 del CCNL, con esclusione dell'eventuale quantitativo di ore annuali di cui al primo comma del presente articolo, a fronte di specifica proposta dell'Azienda, il lavoratore può optare, all'inizio dell'anno ovvero all'atto dell'assunzione, in sostituzione dell'accantonamento in banca delle ore, per il pagamento delle stesse con la maggiorazione del 25%.

Si conviene inoltre che in banca delle ore confluiscono esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto a 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 prestato in ore notturne comprese tra le 22:00 e le 6:00 dà diritto sempre al compenso per lavoro straordinario con la relativa maggiorazione del 65% e non rientra in banca delle ore. L'eventuale espletamento di attività lavorativa in giorno festivo dà diritto sempre a riposo compensativo, che il lavoratore deve far coincidere con una giornata entro la settimana successiva alla prestazione nonché, a scelta del lavoratore, al recupero in banca delle ore o al pagamento con la maggiorazione del 25% della quantità di prestazione svolta.

Nel caso di passaggio alla categoria dei quadri direttivi in corso d'anno, si procede alla liquidazione delle eventuali prestazioni aggiuntive registrate in banca delle ore ancora da recuperare.

Articolo 26

Apertura di sportello al sabato

L'apertura di sportello in giornata di sabato nelle succursali delle Aziende destinatarie del presente CSLL è disciplinata nel seguente modo:

- la durata di sportello nella giornata di sabato è pari a 4 ore;
- il numero di lavoratori impegnati nella giornata di sabato non può essere inferiore a 2 unità né superiore a 5 per ogni succursale, compreso il preposto;
- le responsabilità derivanti dalle scelte gestionali e organizzative inerenti le modalità di funzionamento dello sportello (data contabile delle operazioni, valuta applicata alle stesse, ecc.) e la conseguente elaborazione dei dati sono a carico dell'Azienda;
- la distribuzione dell'orario di lavoro nelle succursali interessate dall'apertura di sportello nella giornata di sabato, limitatamente al personale da adibire a detto servizio, può essere, a scelta dell'azienda:
 1. orario settimanale di 37 ore e 30 minuti, distribuito su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, con prestazione aggiuntiva al sabato, previo consenso del lavoratore. Il lavoratore che effettua la prestazione lavorativa in giornata di sabato – della durata di 5 ore, coincidenti con le prime 5 dell'orario di lavoro, nel limite individuale massimo di 20 volte all'anno – ha diritto a un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti, da effettuarsi nel primo giorno lavorativo successivo o, a scelta del lavoratore, in qualunque altro giorno lavorativo della settimana successiva alla prestazione. In alternativa al riposo compensativo, il lavoratore può optare - con scelta antecedente all'effettuazione della prestazione e revocabile in qualsiasi momento con preavviso di 30 giorni - per il pagamento in busta paga di un'intera giornata lavorativa di 7 ore e 30 minuti.

La durata dei riposi compensativi e/o gli importi da pagare in alternativa ai predetti riposi si applicano alle prestazioni effettuate dai lavoratori a tempo parziale nella stessa misura prevista per i lavoratori a tempo pieno, in conformità a quanto previsto dall'art. 32, comma 2, del CCNL;

2. orario settimanale di 34 ore e 45 minuti, distribuito su cinque giorni, dal martedì al sabato, con una prestazione lavorativa in giornata di sabato di 5 ore, coincidenti con le prime 5 dell'orario di lavoro, senza limite individuale annuo di adibizione al sabato;
3. orario settimanale di 34 ore e 30 minuti, distribuito su sei giorni, dal lunedì al sabato, con orario giornaliero continuativo di 5 ore e 45 minuti, coincidenti con le prime 5 ore e 45 minuti dell'orario di lavoro, senza limite individuale annuo di adibizione al sabato.

CAPITOLO VII PROVVIDENZE PER I LAVORATORI

Articolo 27

Contributo integrazione assistenza sanitaria

Le parti, sulla base degli accordi collettivi nazionali e regionali, stabiliscono che le Aziende sono tenute ad erogare il contributo previsto dal presente articolo esclusivamente alla Cassa Mutua Toscana BCC (di seguito CMT).

Annualmente le Aziende erogano alla CMT, quale forma integrativa esclusiva dell'assistenza sanitaria per i dipendenti delle Aziende destinatarie del presente CSLL, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, dell'accordo sindacale nazionale del 21/12/1993, per ciascun lavoratore subordinato iscritto alla medesima, un contributo pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale per la Cassa Mutua Nazionale BCC. Il contributo annuale viene automaticamente adeguato agli incrementi eventualmente verificatisi per accordi collettivi nazionali.

Il contributo aziendale annuo individuale previsto dal comma precedente è incrementato di un importo pari a euro 250, in conformità a quanto previsto dall'Accordo sindacale locale del 21/11/2007.

La CMT imputa la maggiorazione indicata al comma precedente, fino a concorrenza dell'intera somma versata, a riduzione del contributo pagato dai soli lavoratori interessati, con esclusione delle quote pagate per i familiari e/o i conviventi more uxorio. Tale imputazione viene effettuata anche a beneficio dei dipendenti delle Aziende – diverse da quelle indicate al comma precedente – che applicano autonomamente al proprio personale le previsioni del CCNL e del CSLL, a patto che dette Aziende:

- a) occupino lavoratori già iscritti alla CMT alla data del 24/05/2008 e versino regolarmente i contributi stabiliti dalla contrattazione collettiva;
- b) paghino alla CMT un ulteriore importo di euro 350 a dipendente rispetto alla maggiorazione indicata al comma 3 del presente articolo (euro 600 in tutto).

Qualora le Aziende indicate al comma precedente non provvedano a versare alla CMT la speciale quota di maggiorazione del contributo individuale aziendale (pari a euro 600), ma si limitino a versare la maggiorazione stabilita al comma 3 (pari a euro 250), il singolo dipendente potrà comunque rimanere iscritto alla CMT senza però beneficiare della riduzione indicata al precedente comma 4.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 il contributo aziendale di cui al primo comma è incrementato di un importo pari a 217 euro per garantire l'adempimento, da parte della CMT, degli ambiti di intervento previsti per gli enti, le casse e le società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale di cui all'art. 51, comma 2, lett. a) del DPR 22/12/1986 n. 917/1986. L'incremento sarà dovuto alla CMT a condizione che quest'ultima:

- 1) impegni la percentuale di risorse destinate alla copertura di tutte le prestazioni garantite ai propri assistiti prevista dalla legge (attualmente art. 51, comma 1, lett. a) del DPR 22/12/1986 n. 917 e Decreto del Ministro della Salute del 31/3/2008 e successive modifiche e integrazioni);
- 2) stabilisca, in cifra fissa, il contributo che verrà richiesto ai lavoratori per adempiere alle previsioni di cui al precedente punto 1) e imputi il contributo aziendale di 217 euro a riduzione del medesimo, fino a concorrenza dell'intera somma versata, con esclusione delle quote pagate per i familiari e/o i conviventi more uxorio.

Il pagamento del contributo aziendale deve essere effettuato a favore della CMT entro il mese di gennaio di ogni anno.

Nel caso di assunzione nel corso dell'anno con contratto di lavoro subordinato diverso dal contratto a tempo determinato, l'importo del contributo aziendale verrà pagato:

- a) in cifra intera, qualora l'assunzione del dipendente sia avvenuta entro il primo semestre dell'anno solare;
- b) in ragione di 6/10, qualora l'assunzione del dipendente sia avvenuta nel secondo semestre dell'anno solare.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, il contributo spetta in proporzione ai mesi di durata del lavoro temporaneo, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a quindici giorni.

In caso di rifiuto delle prestazioni della CMT – e, conseguentemente, della polizza LTC di cui all'art. 29 bis del presente CSSL – da parte del dipendente destinatario, da comunicare in forma scritta all'Azienda e alla CMT, il dipendente medesimo non ha diritto a percepire la contribuzione a carico del datore di lavoro, che deve continuare ad essere versata alla CMT fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Gli adempimenti di cui al comma precedente, nonché quelli relativi all'adesione del dipendente alla CMT, sono a carico dell'Azienda.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dagli artt. 76, 77, 79 (esclusi i casi di cessazione volontaria del rapporto di lavoro con maturazione del diritto a pensione entro i 24 mesi successivi, sempre che non vengano instaurati nel frattempo altri rapporti di lavoro) e 80 del CCNL, il contributo aziendale dell'anno in corso è ridotto proporzionalmente, considerando mese intero l'eventuale frazione superiore a quindici giorni. Tale riduzione non si applica nel caso in cui, nel frattempo, sia sorto diritto all'erogazione delle prestazioni da parte della CMT. Nei casi di cessazione diversi da quelli indicati al precedente periodo, il contributo aziendale rimane interamente devoluto alla CMT.

Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs 196/2003, la FTBCC e le Aziende si impegnano a detrarre dalle retribuzioni dei dipendenti associati alla CMT i contributi a loro carico riversandoli mensilmente alla medesima e a trasmettere i relativi file e tabulati analitici. Si impegnano, altresì, ad accreditare nella busta paga dei dipendenti eventuali contributi pervenuti ai medesimi a titolo di rimborso dalla CMT.

Ai lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, il contributo aziendale annuale viene utilizzato per la sottoscrizione di una polizza assicurativa sanitaria per il tramite di Assicooper, avente condizioni contrattuali ed economiche equivalenti rispetto a quelle applicate ai lavoratori subordinati. L'importo del contributo a carico delle Aziende viene riconosciuto in proporzione ai mesi di durata del lavoro temporaneo, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a quindici giorni.

Le Aziende provvedono all'inoltro alla CMT della documentazione inerente le iscrizioni, le domande di rimborso e quant'altro collegato, sostenendone i relativi oneri.

Nota a verbale

L'erogazione dell'integrazione del contributo aziendale annuale di cui all'Accordo sindacale locale del 21/11/2007 è legata, a decorrere dal rinnovo delle cariche sociali relative all'anno 2010, alla presenza negli organi sociali della CMT di due esponenti aziendali delle BCC, designati dalla FTBCC, che ricopriranno il ruolo di Vice Presidente del Consiglio di amministrazione e di Presidente del Collegio Sindacale della Cassa

Articolo 27 bis

Status della Cassa Mutua Toscana BCC

Con riferimento all'accordo sindacale regionale del 21/11/2007, recepito dall'assemblea dei soci della Cassa Mutua Toscana BCC (di seguito "Cassa") del 24/5/2008, le Parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica per individuare gli interventi utili a garantire alla Cassa, per il tramite della FTBCC, la piena legittimazione nell'ambito del Credito Cooperativo nazionale con la definitiva acquisizione dello status di Ente del Movimento.

I lavori della Commissione, composta da membri nominati dalla FTBCC e dalle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, dovranno concludersi entro il 31/10/2014 e le soluzioni proposte saranno sottoposte per il loro recepimento all'assemblea dei soci di approvazione del bilancio d'esercizio 2014 della Cassa medesima.

Articolo 28

Mutui e condizioni economiche applicate al personale dipendente

Le Parti ritengono che il mantenimento e lo sviluppo di una speciale relazione fra le Aziende del Movimento del Credito Cooperativo e il proprio personale dipendente, improntata ai principi del localismo e della mutualità senza scopo di lucro, rappresenti un fattore strategico per il successo dell'attività aziendale e per la coesione della cooperazione di credito.

Le Aziende procedono alla concessione di finanziamenti per l'acquisto della "prima casa", secondo le disposizioni previste dal "Regolamento del Piano di Provvidenze del settore Banche di Credito Cooperativo della Toscana" che si allega al presente CSLL sub lettera E.

Salvo diversi e più favorevoli trattamenti effettuati dalle singole Aziende, le BCC riconoscono a tutto il personale dipendente condizioni economiche effettivamente allineate a quelle praticate ai soci e/o alla migliore clientela.

Al rapporto di conto corrente sul quale viene accreditato lo stipendio del dipendente, anche se cointestato, vengono applicate condizioni economiche improntate al criterio del recupero del solo costo sostenuto dalla Banca per l'erogazione del servizio.

Ai dipendenti degli Organismi centrali o di Aziende facenti parte di un gruppo bancario di cui la capogruppo sia una BCC, viene applicato dalle BCC lo stesso trattamento riservato ai propri dipendenti.

Le condizioni economiche, tempo per tempo applicate al personale dipendente, vengono portate a conoscenza dei lavoratori e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite.

Articolo 28 bis

Trattamento di fine rapporto

Il lavoratore può conferire, ai sensi dell'art. 19, comma 4 del TUIR, al Fondo Pensione Nazionale BCC/CRA il trattamento di fine rapporto (TFR) accantonato presso l'Azienda prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 252/2005, in conformità a quanto previsto dall'art. 2, comma 515 della legge finanziaria 24/12/2007 n. 244, che ha modificato l'art. 23 del D.Lgs. 252/2005.

Relativamente al TFR accantonato presso le Aziende, le Parti stabiliscono, in conformità all'art. 2120, ultimo comma, codice civile:

- a) di elevare al 100% la misura massima prevista dall'art. 3 dell'Allegato D al CCNL, erogabile anche in più tranches, sulla base di richieste presentate dal dipendente;
- b) di integrare i motivi di cui all'art. 4 del predetto Allegato D con i seguenti:
 1. spese del nucleo familiare per procedimenti di adozione internazionale (viaggio, soggiorno, ecc.);

2. spese per corsi di studio o professionali in Italia o all'estero, iscrizioni a corsi di laurea, di specializzazione post universitaria e/o equiparati del dipendente o dei componenti il suo nucleo familiare;
3. spese legate all'inizio dell'attività lavorativa o per difficoltà familiari derivanti dalla perdita del lavoro dei componenti il nucleo familiare del dipendente;
4. spese inerenti a procedure di separazione coniugale o divorzio del dipendente;
5. spese inerenti al matrimonio del dipendente o dei figli;
6. spese condominiali straordinarie;
7. spese funerarie per familiari;
8. per ulteriori esigenze, senza presentazione di giustificativi, nella misura massima del 30%.

Chiarimento a verbale

Si intendono familiari i parenti entro il secondo grado incluso, il coniuge e il convivente more uxorio.

Articolo 29

Polizze assicurative

L'Azienda è tenuta a consegnare ad ogni dipendente, al momento della sottoscrizione e ad ogni variazione, copia completa della polizza di assicurazione stipulata contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni, seppure derivanti da rapine, verificatisi sia in attività lavorativa che extralavorativa, nell'arco dell'intera giornata.

A parziale modifica dell'art. 71 del CCNL e alla luce delle previsioni dell'art. 46 del CCNL per i Dirigenti, i capitali da assicurare contro i rischi per infortuni, indistintamente per tutti i lavoratori, sono i seguenti:

- _____ per rischio morte, euro 150.000;
- _____ per rischio invalidità permanente, euro 200.000.

Nel rispetto del principio di parità di trattamento per tutte le categorie di lavoratori, qualora le Aziende decidano di elevare i predetti massimali anche per un solo lavoratore, sono tenute ad adeguare automaticamente i predetti massimali al maggior capitale assicurato.

Le polizze assicurative sottoscritte non prevedono franchigie per il personale dipendente.

Con riferimento al Titolo III, Capo I, del D. Lgs. 10/09/2003, n. 276, la previsione di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Articolo 29 bis

Polizza Long Term Care

L'Azienda stipula a favore di ciascun dipendente una copertura assicurativa per Long Term Care (LTC) in relazione all'insorgenza di eventi impreveduti e invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

Detta copertura viene garantita in via esclusiva, in deroga a quanto previsto dall'art. 72 bis del CCNL tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, dell'accordo sindacale nazionale del 21/12/1993, per il tramite della Cassa Mutua Toscana BCC. La determinazione e le modalità di applicazione del contributo a carico di Aziende e lavoratori sono quelle tempo per tempo stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale.

Articolo 30

Uso di autovetture private

Con riferimento all'art. 60 del CCNL, si conviene che il lavoratore che faccia uso autorizzato di autovettura privata e che incorra, senza colpa grave a suo carico, in un incidente con danni, non coperti da assicurazione o risarciti da terzi, abbia diritto al rimborso, da parte dell'Azienda, delle spese sostenute per la riparazione.

Analogo rimborso viene effettuato in caso di furto, incendio o danneggiamento durante la sosta dell'autovettura, sempreché l'Azienda non preferisca fornire al lavoratore la copertura assicurativa comprendente anche i rischi in argomento.

In presenza di contrasto in sede aziendale per la verifica del concetto di colpa grave, si rimanda la definizione del problema ad un apposito incontro tra FTBCC e le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, da tenersi entro i successivi 15 giorni.

Il lavoratore è tenuto a consegnare all'Azienda:

- a) — conto preventivo, prima che inizino i lavori di riparazione;
- b) — fattura, al termine dei lavori di riparazione.

Con riferimento all'art. 23, comma 4 del D. Lgs. 10/09/2003, n. 276, la previsione di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Articolo 31

Intervento straordinario

Fermo restando quanto stabilito dagli artt. 99 e 124 del CCNL in materia di reperibilità, l'Azienda individua i soggetti cui ricorrere per gli interventi di urgenza e/o di emergenza oltre l'orario di lavoro giornaliero e pianifica gli eventuali interventi, acquisendo per iscritto il preventivo consenso degli interessati.

Al personale inquadrato nella categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che si sia reso disponibile ad effettuare gli interventi previsti dal comma precedente, spetta:

- un compenso fisso, per singola chiamata, indipendentemente dall'intervento, pari a 15 euro;
- un compenso fisso, per singolo intervento, pari a 30 euro;
- il rimborso delle spese di trasporto sostenute.

In ordine ad interventi che presentino rischi o implicazioni sul piano della sicurezza personale di tutti i dipendenti, le Aziende individueranno specifiche soluzioni alternative (es.: ricorso ad agenzie di vigilanza).

Agli interventi straordinari di cui al presente articolo sono da applicarsi tutte le norme assicurative di legge e di contratto applicabili in caso di normale orario di lavoro (INAIL, uso di autovettura o altro mezzo privato, polizza infortuni, ecc.).

Articolo 32

Incarichi di docenza

Il personale delle Aziende destinatarie del presente CSLL può assumere incarichi di docenza se:

- ha maturato un'esperienza significativa in un ruolo connesso con i contenuti della docenza richiesta o, in alternativa, ha svolto un apposito percorso formativo, debitamente certificato, finalizzato all'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento della docenza;
- possiede esperienza e/o capacità sufficienti per lo svolgimento del ruolo di docente.

I requisiti previsti dal primo comma devono essere documentati da apposita certificazione rilasciata dalla FTBCC o da altra soggetto formativo accreditato (Enti pubblici, Università, ecc.) .

Il personale delle Aziende destinatarie del presente CSLL in possesso dei requisiti di idoneità professionale sopra indicati può essere incaricato, anche occasionalmente, di funzioni di docenza. In tal caso al lavoratore, autorizzato dall'Azienda, oltre al permesso retribuito per il tempo necessario allo svolgimento di dette funzioni, viene riconosciuto:

- il rimborso delle spese sostenute (viaggio, vitto, alloggio);
- la somma di euro 60 per prestazioni di docenza contenute in un'ora e mezzo;
- la somma di euro 150 per prestazioni di docenza comprese fra un'ora e mezzo e mezza giornata lavorativa;
- la somma di euro 250 per prestazioni di docenza temporalmente superiori (intera giornata).

Qualora venga incaricato di funzioni di docenza più di un dipendente per lo stesso corso, gli importi sopra indicati, maggiorati del 50% e riferiti alla durata del corso, vengono suddivisi pro quota tra tutti i docenti.

Tale provvidenza spetta anche nei casi di aggiornamento professionale o formazione effettuata dal lavoratore nei confronti di personale della propria Azienda.

La presente provvidenza esclude trattamenti di diaria. Nel solo caso di docenze effettuate fuori sede dal personale appartenente agli Organismi centrali, le somme di cui al primo comma vengono erogati solo per l'eventuale importo eccedente il trattamento di diaria e relativa integrazione dovuto.

I requisiti di cui al precedente comma 2, nonché l'elenco dei nominativi idonei all'incarico di docenza saranno oggetto di specifica comunicazione alle OO.SS. locali firmatarie del presente CSLL nell'ambito dell'incontro di cui all'art. 3 del presente CSLL (Osservatorio locale e incontri periodici).

Articolo 33

Trattamento per missioni e partecipazione a corsi

Fermo quanto stabilito dall'art. 60 del CCNL e dall'art. 13 del presente CSLL, al personale delle BCC destinatarie del presente CSLL, inviato in missione temporanea fuori sede, cui non spetti la corresponsione del trattamento di diaria e relativa integrazione (caso di missioni c.d. a corto raggio) viene riconosciuto, in ragione del maggior disagio causato, il rimborso a piè di lista delle spese inerenti il pasto.

Al solo personale degli Organismi centrali inviato in missione temporanea fuori sede, escludendo le missioni c.d. a corto raggio, non viene applicata la franchigia mensile di 4 giorni di cui al predetto art. 60 del CCNL ai fini del riconoscimento del trattamento di diaria e relativa integrazione.

Per i corsi effettuati al di fuori dell'Azienda di appartenenza, con spese di vitto ed eventuale pernottamento a carico dell'Azienda, ai partecipanti va corrisposta una indennità giornaliera di euro 15,00. Resta comunque fermo il diritto al rimborso delle spese di viaggio o alla corresponsione del rimborso chilometrico qualora il lavoratore faccia uso di autovettura privata.

Chiarimento a verbale

Con riferimento all'indennità prevista dall'ultimo comma del presente articolo, le parti chiariscono che la stessa venga corrisposta, a titolo di rimborso forfettario, per ogni giorno di corso di formazione effettuato fuori dai locali dell'Azienda e/o dal territorio del Comune ove è ubicata la sede di lavoro del dipendente.

Articolo 33 bis

Trasferimenti del personale e indennità di mobilità

Le Aziende comunicano per iscritto a ogni dipendente la sede di lavoro e le eventuali successive destinazioni a seguito di trasferimento, osservando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL. Costituisce trasferimento il

cambiamento stabile di sede di lavoro, con assegnazione a unità produttiva diversa, nell'ambito dello stesso comune o di comune diverso.

In caso di trasferimento, da comune a comune, è dovuto preavviso, a norma dell'art. 61 del CCNL. In caso di mancato o ridotto preavviso l'Azienda riconosce al dipendente, per i giorni lavorativi di mancato preavviso, il trattamento economico per missioni previsto dall'art. 60 del CCNL ovvero il trattamento previsto dall'art. 33 del presente CSLL qualora la nuova sede di lavoro, pur essendo ubicata in comune diverso, disti non oltre 25 Km dalla precedente.

Per i soli trasferimenti disposti ad iniziativa della BCC che comportino per il personale in organico alla data del 19/04/2024 l'assegnazione ad una sede di lavoro distante oltre 30 km e fino a 50 km dalla propria residenza/domicilio continua a trovare applicazione la seguente disciplina.

Ad integrazione di quanto previsto dalla legge e dalle norme collettive nazionali, vengono stabilite le seguenti tutele a favore di tutti i lavoratori delle Aziende destinatarie del presente CSLL, compreso i Dirigenti:

- 1) la previsione di cui all'art. 33, comma 4, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 è estesa al lavoratore che assista con continuità il proprio convivente more uxorio o un componente della famiglia (marito, moglie, convivente more uxorio, figli) affetto da malattia oncologica grave con abbinato ciclo di terapia oncologica;
- 2) il termine di un anno di età del bambino, contenuto all'art. 56, comma 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, viene elevato a 18 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento tra uomo e donna;
- 3) il dipendente invalido, cui sia stata riconosciuta una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore al 74% ovvero affetto da malattia oncologica grave con abbinato ciclo di terapia oncologica, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Qualora i genitori siano entrambi dipendenti delle Aziende destinatarie del presente CSLL, le tutele previste dal precedente comma potranno essere richieste solo da uno dei beneficiari.

Qualora il luogo effettivo di residenza di un lavoratore in possesso di anzianità di servizio superiore ai 36 mesi – determinata ai sensi dell'art. 4, comma 3, primo alinea, del presente CSLL, con l'aggiunta dei contratti di somministrazione di cui al Titolo III del D.Lgs. 276/2003 – e la sede di lavoro distino, fra loro, più di 30 chilometri, l'Azienda corrisponderà un'indennità di mobilità pari a € 0,19 per ogni chilometro quotidianamente percorso eccedente i 60 Km.

Tale indennità viene riconosciuta per un solo viaggio di andata e ritorno nella giornata con la precisazione che per luogo effettivo di residenza si intende la località di dimora abituale comunicata dal lavoratore all'Azienda ai sensi dell'art. 38 del CCNL.

Le distanze chilometriche sopra indicate sono quelle tra luogo effettivo di residenza (intesa come dimora abituale) e sede di lavoro, considerando la "via più breve". L'Azienda, tuttavia, si riserva di adottare il criterio della "via più veloce" per la quantificazione dell'indennità da corrispondere in quei casi particolari in cui, sulla base dell'esperienza applicativa della normativa in argomento, l'adozione delle regola generale (via più breve) dovesse risultare, oggettivamente, di particolare gravosità per il dipendente interessato.

Resta inteso che nel caso di cambiamento del luogo effettivo di residenza (sempre intesa come dimora abituale) comunicata all'Azienda ai sensi del vigente CSLL, la misura dell'indennità sarà rideterminata con riguardo alla distanza tra la nuova residenza e la sede di lavoro.

L'erogazione dell'indennità avviene su base mensile ed è ragguagliata alle giornate di effettiva presenza presso la sede di lavoro, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa. L'indennità non è computabile ai fini della tredicesima mensilità, del TFR e della previdenza complementare.

In caso di variazione del trattamento tributario e/o previdenziale applicabile all'indennità, l'eventuale importo risparmiato dall'Azienda andrà a integrare il trattamento economico corrisposto al lavoratore fino a concorrenza del costo aziendale sostenuto al momento di entrata in vigore della modifica.

L'indennità non viene erogata:

- ai Quadri di 3° e 4° livello e ai Dirigenti;
- al personale assegnatario di auto aziendale;
- ai dipendenti che abbiano concordato con l'Azienda la sede di lavoro, a seguito di specifica richiesta del dipendente;
- al personale nei confronti del quale venga disposta apposita erogazione migliorativa con analoga finalità, fino ad intera concorrenza;
- al personale beneficiario dell'indennità prevista dall'art. 61, comma 7, del CCNL.

Nota a verbale

Per convivente more uxorio si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

Sono equiparati ai figli i minori adottati, quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

CAPITOLO VIII DISPOSIZIONI DI CARATTERE SOCIALE

Articolo 34

Tutela della dignità della persona

Le parti condannano con fermezza e si impegnano a reprimere il comportamento di chiunque ponga in essere consapevolmente – con azioni sistematiche, durature e intense – violenze morali e persecuzioni psicologiche che mirano a danneggiare la dignità e la persona dei lavoratori.

Con riferimento all'art. 92 del CCNL, in presenza di atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminatori lesivi della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, le parti firmatarie del presente CSLL convengono di dar seguito ad un incontro, da tenersi presso la FTBCC nell'ambito dell'Osservatorio locale paritetico previsto dall'art. 3 del presente CSLL, entro 15 giorni dalla notizia dell'evento, al fine di individuare i provvedimenti e le azioni necessarie a rimuovere le condizioni in essere e a garantire la piena tutela e dignità della persona umana.

Articolo 35

Pari opportunità

Le Parti promuovono azioni allo scopo di favorire e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne sul lavoro.

Le Parti costituiscono, con sede presso l'Osservatorio locale paritetico di cui all'art. 3 del presente CSLL, la Commissione paritetica per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità.

La Commissione si riunisce con cadenza, di norma, semestrale con il compito di esaminare, oltre alle materie previste dall'art. 18, ultimo comma, del CCNL, le seguenti questioni:

analisi dei dati aggregati e disaggregati relativi ai lavoratori delle Aziende destinarie del presente CSLL, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 196/2003;

ricorso all'adozione di misure utili a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità;

predisposizione di progetti formativi, percorsi di crescita professionale mirati, anche attraverso forme sperimentali di qualificazione professionale con relative flessibilità temporanee di orario di lavoro.

L'Osservatorio si riunisce su richiesta anche di una delle parti, ogniqualvolta si renda necessario. Ai lavori possono partecipare, limitatamente alla materia oggetto del presente articolo, anche consulenti esterni di volta in volta individuati fra le parti.

I permessi per la partecipazione alle riunioni sono a carico dell'Azienda.

Entro il mese di novembre di ogni anno le Aziende consegnano alla FTBCC i dati aziendali, aggregati e disaggregati secondo le disposizioni di legge e la FTBCC, a sua volta, provvede a consegnarli tempestivamente alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL.

Articolo 36

Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente si applicano le previsioni di cui all'art. 2122 c.c..

Ferme restando le suddette previsioni, in caso di morte del dipendente di una delle Aziende destinarie del presente CSLL, viene assunto entro sei mesi dal decesso un familiare (figlia o figlio, coniuge o convivente more uxorio).

La richiesta di assunzione, contenente l'indicazione del familiare da assumere, deve essere avanzata, a pena di decadenza, entro 60 (sessanta) giorni dal decesso, esclusivamente e nell'ordine di priorità da uno dei seguenti soggetti:

- il coniuge;
- in assenza di coniuge, il figlio maggiorenne ovvero i figli maggiorenni, congiuntamente;
- in assenza di coniuge e di figli maggiorenni e in presenza di figli minori, il tutore. In tal caso il termine dei 60 giorni per avanzare la domanda di assunzione decorre dalla data di nomina del tutore;
- in assenza di coniuge e figli, il convivente more uxorio.

In alternativa a tale assunzione, l'Azienda può avanzare al soggetto designante una proposta economica in favore della famiglia del de cuius che può essere accettata o meno dal medesimo nel termine di 30 giorni dalla ricezione. In caso di mancata accettazione della proposta, l'Azienda procede comunque all'assunzione.

Nei casi in cui vi siano figli minori, di età comunque non inferiore ad anni 14, il termine di decadenza di cui al terzo comma del presente articolo è sospeso, a richiesta del coniuge ovvero, in sua mancanza, di altro soggetto legittimato, fino al compimento della maggiore età del figlio designato e tale sospensione opera esclusivamente in favore dello stesso.

Nei casi in cui non si possa procedere all'assunzione per impossibilità oggettiva, l'Azienda riconosce alla famiglia un adeguato risarcimento economico, comunque non inferiore a un'annualità di retribuzione di un dipendente inquadrato nella III area, 1° livello, scatti zero.

Nota a verbale

Per convivente more uxorio si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

Articolo 37

Familiari e dipendenti con handicap

Per ciascun familiare che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 viene riconosciuto al dipendente, nel mese di giugno di ogni anno, un contributo determinato nelle seguenti misure:

- euro 3.000,00 per il coniuge o convivente more uxorio e figlia/figlio che siano portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 33 della citata legge 104/1992;
- euro 2.000,00 per ogni genitore convivente, coniuge o convivente more uxorio, figlia/figlio che siano portatori di handicap non in situazione di gravità ai sensi dell'art. 33 della citata legge 104/1992, nonché per uno dei predetti familiari che si trovi in situazione di tossicodipendenza in effettiva cura riabilitativa o sia malato di AIDS;
- euro 1.032,91 per ogni genitore non convivente che sia portatore di handicap ai sensi della citata legge 104/1992.

Il contributo spetta dall'inizio del mese in cui è avvenuto il riconoscimento dello status da parte dell'organismo competente in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

L'erogazione di cui al primo comma del presente articolo si riferisce al periodo compreso tra il 1° giugno dell'anno precedente e il 31 maggio dell'anno in cui avviene l'erogazione e le richieste vengono esaminate nel mese di giugno di ogni anno, indipendentemente dalla data di presentazione.

Ai dipendenti destinatari dei permessi previsti dal D.Lgs. 151/2001 vengono concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 60 (sessanta) ore annue, in aggiunta a quelle già previste dalla legge. La richiesta di permesso deve essere presentata all'Azienda per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno un giorno.

Ai fini dell'erogazione del contributo e della concessione dei permessi di cui sopra, l'interessato deve presentare all'azienda idonea certificazione medica, rilasciata da una struttura pubblica, comprovante l'esistenza delle anzidette condizioni. Detta domanda non necessita di reiterazione per lo stesso soggetto, qualora dalla certificazione prodotta si evinca una non rivedibilità dello stato invalidante. L'eventuale venir meno delle condizioni che danno diritto al contributo e/o ai permessi deve essere prontamente segnalato all'Azienda.

L'erogazione assorbe, fino a concorrenza, eventuali contributi definiti in sede nazionale (attualmente art. 88 del CCNL).

Qualora i beneficiari del contributo siano entrambi dipendenti di Aziende destinatarie del presente CSLL, il contributo annuale è dovuto una sola volta per ciascun familiare interessato. Nel caso di contributo per i figli, l'importo dovuto viene corrisposto a ciascun dipendente in misura pari al 50%.

Le assenze derivanti dall'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/1992, nonché del presente articolo, non hanno ricadute sull'erogazione di provvidenze economiche di cui al presente CSLL o aziendali.

Le Parti convengono di estendere il contributo di euro 2.000,00 di cui al primo comma del presente articolo anche al dipendente portatore di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, tossicodipendente in effettiva cura riabilitativa o malato di AIDS.

Nota a verbale

Per convivente more uxorio si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

Sono equiparati ai figli i minori adottati, quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

Chiarimento a verbale

Le misure stabilite nel presente articolo disciplinano anche i pagamenti del contributo, parziali o totali, che verranno erogati nella busta paga del mese di giugno 2014.

Articolo 38

Tutela e sostegno della maternità e della paternità

Fermo restando il diritto delle lavoratrici o dei lavoratori di fruire dei periodi di congedo parentale secondo le modalità stabilite dalla legge, l'Azienda corrisponde alla lavoratrice o al lavoratore che decide di fruire dell'intero periodo di congedo parentale previsto dagli artt. 32 e 33 del D.Lgs 151/2001 entro il compimento del primo anno di vita del bambino/a (due anni in caso di parti gemellari e/o plurimi), un'integrazione pari al 20% della retribuzione maturata nel periodo passato in congedo parentale che va a sommarsi all'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. 151/2001 (per un totale del 50% della retribuzione). Tale previsione si applica anche nei casi di fruizione del congedo parentale per adozione e/o affidamento.

L'integrazione di cui sopra viene corrisposta sotto forma di una tantum con la mensilità successiva rispetto al termine del periodo di congedo parentale.

Ferme restando disposizioni di legge più favorevoli al lavoratore, il medesimo ha diritto di assentarsi dal lavoro, con permesso non retribuito, durante la malattia del figlio, avente un'età fino a dodici anni, dietro presentazione di certificato medico.

Tale previsione viene applicata anche al lavoratore adottante o affidatario di minore.

Nota a verbale

Sono equiparati ai figli i minori adottati, quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

Articolo 39

Misure a sostegno della famiglia

Al personale dipendente viene corrisposto annualmente, con la stessa periodicità di erogazione delle indennità annuali previste dall'art. 69 del CCNL:

- a. un contributo annuo pari a 855 euro per la frequenza dell'asilo nido per ciascun figlio fiscalmente a carico e/o equiparato;
- b. un contributo annuo pari a 305 euro per la frequenza della scuola materna per ciascun figlio fiscalmente a carico e/o equiparato;
- c. un contributo annuo pari a 105 euro per la frequenza della scuola primaria per ciascun figlio fiscalmente a carico e/o equiparato;
- d. un contributo annuo pari a 105 euro per la frequenza della scuola secondaria (media inferiore e superiore) e dell'università per ciascun figlio fiscalmente a carico e/o equiparato;

e. un contributo annuo pari a 105 euro per ciascun figlio fiscalmente a carico e/o equiparato non ricompreso in una delle fattispecie indicate nelle precedenti lettere, per il coniuge e per ciascun parente, entro il secondo grado in linea retta, fiscalmente a carico.

Ai fini dell'erogazione dei contributi previsti dal primo comma, lettere a), b), c) e d) è necessario che il lavoratore presenti all'Azienda idonea certificazione di iscrizione e/o frequenza del proprio figlio o equiparato.

L'erogazione dei contributi previsti dal primo comma, lettere a), b), c) e d) si riferisce ai periodi annuali di iscrizione e/o frequenza conclusi al momento in cui avviene l'erogazione e le richieste vengono esaminate congiuntamente nel mese di settembre di ogni anno, indipendentemente dalla data di presentazione.

Qualora i beneficiari del contributo siano entrambi dipendenti di Aziende destinatarie del presente CSLL, l'importo dovuto viene corrisposto a ciascuno di essi in misura pari al 50%.

In caso di assunzione e/o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il contributo spetta in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione di anno.

In presenza di un accordo nazionale sulla materia tra Federcasse e le OO.SS. del settore, le OO.SS. stipulanti il presente CSLL si riservano la facoltà di individuare la normativa collettiva applicabile. L'applicazione di una normativa collettiva esclude automaticamente l'altra.

Nota a verbale

Sono equiparati ai figli i minori adottati, quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

Articolo 40

Tirocinio formativo e di orientamento professionale

In riferimento all'esecuzione, presso le Aziende destinatarie del presente CSLL, di tirocini formativi e di orientamento professionale (stage) di cui alla legge 24 giugno 1997 n. 196, deve essere previsto, all'interno della convenzione stipulata tra Azienda (soggetto ospitante) e soggetto promotore e/o gestore, il periodo entro cui si svolge lo stage, nonché le ore totali da svolgere da parte dello stagista (soggetto tirocinante).

L'Azienda ospitante riconosce al soggetto tirocinante, limitatamente ai giorni di effettiva presenza, un ticket pasto giornaliero in misura analoga a quello previsto dal presente CSLL per i dipendenti dell'Azienda medesima.

Le Aziende danno comunicazione delle convenzioni stipulate alle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite o, in mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL.

CAPITOLO IX

SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Articolo 41

Premesse generali

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere le attività criminali rivolte nei confronti dei luoghi di lavoro e dei mezzi e dei lavoratori addetti al trasporto di valori. A tale riguardo le parti convengono sull'opportunità di invitare le Aziende all'adozione di forme consorziate di sicurezza.

L'efficacia delle misure di prevenzione e di repressione si accresce qualora le stesse, assunte con criteri di coerenza da parte dell'intero settore, siano poi realizzate ai vari livelli contrattuali con strumenti, metodi e comportamenti consoni alle specifiche situazioni ed esigenze proprie di ciascuna realtà aziendale e territoriale.

La FTBCC cura la raccolta dei dati in materia, da esaminare in occasione delle riunioni periodiche previste dall'art. 3 del presente CSLL.

Articolo 42

Protezione e controllo dei luoghi di lavoro

Le Aziende, per garantire al meglio la sicurezza e l'incolumità dei propri dipendenti, si impegnano affinché l'organico di ogni succursale e i lavoratori contemporaneamente presenti non risultino mai inferiori a 2 unità. La presente previsione è da considerarsi quale specifica misura di prevenzione e di protezione ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Le BCC destinatarie del presente CSLL sono obbligate ad adottare misure di protezione e controllo dei luoghi di lavoro mediante l'utilizzo delle misure di sicurezza previste dal Protocollo di intesa per la prevenzione della criminalità in banca (c.d. Protocollo ABI/Prefetture) tempo per tempo vigente. Nell'utilizzo di telecamere o cineprese dovranno comunque essere osservate le disposizioni dell'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Laddove siano stati adottati mezzi forti temporizzati con tempi di erogazione del denaro predeterminati e non modificabili, verranno affisse all'esterno apposite vetrofanie o cartelli di grandi dimensioni indicanti la presenza di tali mezzi forti e l'eventuale presenza di impianti audiovisivi per il controllo dell'affluenza della clientela e l'individuazione dei responsabili di eventuali furti, rapine e atti vandalici.

Le BCC provvedono ad abolire, ove esistenti, i sistemi di allarme acustico che, durante l'orario di lavoro, possano essere uditi nei locali aziendali di accesso al pubblico.

Le BCC si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere ogni anno una riunione, in orario di lavoro, per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Ogni lavoratore viene riguardato da uno specifico modulo formativo, promosso dalla FTBCC, su "Prevenzione e gestione del rischio rapina", da tenersi durante il normale orario di lavoro da parte di docenti esterni esperti della materia. La presente formazione è aggiuntiva rispetto al quantitativo annuale di cui agli articoli 63 del CCNL e del Cap. IV del presente CSLL.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è riguardato, sulla specifica materia, da un modulo di più ampia formazione.

Le Aziende forniranno, entro il mese di febbraio di ogni anno, il dettaglio della formazione di cui ai due commi precedenti:

1. alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in loro mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL;
2. al RLS, affinché venga inserito all'interno del Documento di valutazione dei Rischi.

Particolare attenzione va dedicata anche ai posti di lavoro senza accesso del pubblico e a una opportuna sostituzione di eventuali vetri opachi delle aperture esterne ai luoghi di lavoro con vetri trasparenti antiproiettile.

Le misure da adottare in concreto vengono discusse dalle Aziende con le Rappresentanze Sindacali Aziendali ove costituite ovvero, in mancanza, con le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL.

Nei casi di ristrutturazione e/o di costruzione di ambienti di lavoro, nonché di apertura di nuovi locali aziendali, le Aziende informano preventivamente il RLS e le Rappresentanze Sindacali Aziendali ove costituite o, in mancanza, le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL sui contenuti del progetto, i tempi di realizzazione, le misure di sicurezza da adottare (che dovranno essere installate prima dell'inizio dell'operatività), al fine di permettere proposte di modifica, scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati a norma dell'art. 45 del presente CSLL.

La FTBCC si adopera affinché gli standard di sicurezza adottati dalle Aziende siano in linea con quanto stabilito dagli accordi ABI – Prefetture in materia di protezione delle succursali bancarie.

A seguito di eventi criminosi le Aziende sono tenute a promuovere, entro quindici giorni dall'evento, un incontro con le Rappresentanze Sindacali Aziendali ove costituite o, in mancanza, con le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, allo scopo di valutare l'adozione di ulteriori sistemi di protezione, in aggiunta a quelli già in essere.

Al ripetersi ravvicinato di eventi criminosi presso una stessa unità produttiva (due eventi criminosi verificatisi nell'arco temporale di sei mesi), entro trenta giorni dall'evento l'Azienda, qualora non già attuato, rafforzerà le misure di protezione esistenti presso quella unità produttiva.

Articolo 43

Servizio di trasporto valori e di guardia

Il servizio di trasporto di valori deve essere affidato dalle Aziende a ditte specializzate con preferenza, a parità di condizioni economiche, per quelle appartenenti al Movimento regionale del Credito Cooperativo.

Solo in casi eccezionali può essere richiesto ai dipendenti, mettendo loro a disposizione adeguati sistemi di sicurezza e tutela.

Ai servizi di trasporto di valori e di guardia può essere adibito personale armato solo se in possesso della licenza di guardia particolare giurata di cui al Testo Unico approvato con R.D. 18 giugno 1931 n. 773 e successive modificazioni e integrazioni.

L'osservanza della stessa condizione deve essere richiesta anche alle imprese cui le Aziende concedono in appalto servizi di trasporto valori e di guardia, nell'impiego dei propri agenti.

Nel caso di inadempimento della anzidetta condizione, da parte di imprese appaltatrici, le Aziende promuovono le opportune iniziative per risolvere i contratti di appalto in essere.

Nell'ambito della tutela fisica dei lavoratori, la FTBCC si impegna a vigilare e ad intervenire presso le BCC che effettuano operazioni di servizio a domicilio senza il rispetto di quanto previsto dalle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Nota a verbale

La nozione di trasporto valori disciplinata dal presente articolo comprende anche l'attività di caricamento dei dispositivi automatici di distribuzione delle banconote (ATM) effettuata all'esterno dell'edificio in cui è ubicato il dispositivo.

Articolo 44

Eventi criminosi

In occasione di eventi criminosi, l'Azienda assume l'onere della visita medica specialistica eventualmente richiesta dal lavoratore colpito, da effettuarsi entro tre mesi dall'evento, dietro presentazione di opportuna certificazione medica.

L'Azienda conserva ai lavoratori assenti dal servizio per cura di infermità conseguenti a rapina il posto di lavoro e l'intero trattamento economico, anche oltre i limiti di tempo stabiliti dal CCNL fino a guarigione avvenuta ovvero fino alla riscossione, per effetto dei danni riportati, di pensione di inabilità o invalidità, comunque non oltre la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso si intendono rilasciati ai sensi dell'art. 8 del presente CSLL.

In caso di rapina lo sportello interessato resta chiuso per l'intera giornata per l'effettuazione di tutte le verifiche ispettive interne (contabili e organizzative) ed esterne (autorità di Pubblica Sicurezza).

Salvo i casi di colpa grave, il cassiere è 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.

Articolo 45

Tutela delle condizioni igienico sanitarie

Le Aziende si impegnano ad esaminare e realizzare l'installazione di filtri ottici e/o schermi protettivi per i videoterminali. Qualora non già attuato, le Aziende sostituiscono progressivamente i videoterminali esistenti con monitor piatti di ultima generazione, a bassa emissione di radiazioni.

Fermo restando quanto previsto dal titolo VI del D.Lgs. 81/2008, l'adibizione ai terminali, ai videoterminali o ad altre apparecchiature con video deve essere contenuta entro il limite previsto dalla legge.

Gli addetti in via continuativa ai terminali, videoterminali o altre apparecchiature con video hanno diritto ad una interruzione in base alle vigenti disposizioni di legge. In conformità a quanto previsto dal D.Lgs 81/2008, le Aziende dovranno adeguare il rispettivo Documento di valutazione dei rischi (DVR) ai fini dell'individuazione della periodicità della vigilanza sanitaria, con riferimento anche alle previsioni dell'art. 120 bis del CCNL.

Le lavoratrici gestanti saranno esentate, dietro loro richiesta scritta, dall'adibizione ai videoterminali e saranno avvicendate in mansioni meno gravose.

Gli addetti allo svolgimento di mansioni che comportano particolari rischi per la salute (addetti ai videoterminali, personale adibito ai centri e ai sistemi di elaborazione dati, personale che lavora in locali sotterranei) hanno diritto ogni due anni a effettuare, a spese dell'Azienda, appropriate visite mediche specialistiche (vista, udito) con la concessione del permesso retribuito per il tempo necessario.

Su iniziativa sindacale possono essere promosse, mediante accordo con le Aziende interessate che la FTBCC si impegna a favorire, indagini socio-ambientali tese a garantire e a migliorare la tutela della salute dei lavoratori in relazione all'ambiente e alle condizioni di lavoro, con intervento delle strutture pubbliche o di strutture private concordate tra le parti.

Secondo il programma concordato, le anzidette strutture possono effettuare, se necessario, sopralluoghi e rilievi tecnici, anche durante l'orario di lavoro. Possono inoltre partecipare alle assemblee del personale indette su argomenti connessi alle indagini, al fine di compilare e analizzare questionari.

L'Azienda collabora alle indagini e fornisce alle strutture incaricate i dati richiesti.

Qualora le indagini rendessero necessari accertamenti medici specialistici o check up, le relative modalità di attuazione vengono concordate fra le parti interessate, assistite dalle rispettive organizzazioni di categoria.

I risultati conclusivi delle indagini costituiscono la base per la discussione in sede sindacale di eventuali esigenze e modalità di rimozione di condizioni nocive, alla presenza del RLS.

Alle sopra indicate condizioni, i costi delle indagini rimangono a carico delle Aziende.

Articolo 46

Sicurezza nei luoghi di lavoro

Al RLS vengono riconosciute annualmente, in aggiunta al quantitativo di ore di cui al punto 2.5 dell'Allegato G al CCNL 27/09/2005, n. 2 ore di permesso retribuito per ogni succursale dell'Azienda dalla sesta (compresa) in poi.

Circa gli adempimenti connessi al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, viene concordato di definire, in occasione delle riunioni dell'Organismo paritetico previsto dall'art. 3 del presente CSLL:

- i rimborsi spese da riconoscere ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), relativamente all'attività che si troveranno a dover svolgere;
- l'attività di monitoraggio degli eventi criminosi accaduti.

Per quanto non espressamente previsto all'interno del presente capitolo, si rinvia alle norme previste in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro contenute nell'allegato G al CCNL.

CAPITOLO X

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 47

Decorrenza e durata

Il presente CSLL decorre dalla data di stipula e, salvo decorrenze specifiche 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, salvo le previsioni dell'art. 2077 c.c..

Per la scadenza si fa riferimento al termine indicato nella contrattazione collettiva nazionale del settore BCC (31/12/2014, ai sensi dell'art. 29, comma 5, del CCNL).

Letto, approvato e sottoscritto.

Allegato A - Disciplina del Premio di risultato

ALLEGATO C

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA E PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE

Le parti convengono le seguenti modalità di svolgimento dell'attività formativa e di partecipazione ai corsi di formazione nelle Aziende destinatarie del predetto CSLL:

- 1) entro il 30 novembre di ogni anno la FTBCC invia alle Aziende il piano formativo contenente i corsi regionali previsti per l'anno successivo;
- 2) entro il 10 dicembre successivo le Aziende consegnano a ciascun dipendente – e, per conoscenza, alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, ove costituita – il piano formativo dei corsi regionali e dei corsi aziendali ove previsti e verificano, mediante l'allegato C-1, il numero dei dipendenti interessati all'effettuazione del “pacchetto formativo” facoltativo di cui alla lettera b) dell'articolo 63 del CCNL. Il dipendente interessato può indicare, mediante l'allegato C-2, proprie preferenze sui corsi, fermo restando che tale manifestazione di volontà non ha natura vincolante per le Aziende;
- 3) entro il 20 gennaio successivo le Aziende predispongono e consegnano 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;
- 4) entro il 25 gennaio successivo il dipendente – qualora ritenga che il contenuto dell'ulteriore pacchetto formativo attribuitogli non sia in tutto o in parte rispondente alle sue aspettative formative – può rinunciare al pacchetto formativo facoltativo comunicando immediatamente la sua decisione all'Azienda, ovvero richiedere all'Azienda stessa di variare il piano formativo;
- 5) qualora l'Azienda ritenga di non accogliere le indicazioni formulate dal lavoratore, deve comunicarlo al medesimo dipendente entro il 31 gennaio successivo. Il dipendente, nei 10 giorni successivi, può chiedere per iscritto, direttamente o tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale, che si tenga presso la sede della FTBCC un incontro sindacale tra la stessa FTBCC e l'Organizzazione sindacale locale cui conferisce mandato, per ricercare una possibile soluzione del problema;
- 6) se entro il 20 febbraio successivo tra la FTBCC e l'Organizzazione sindacale mandataria non emergesse una soluzione comune, la decisione dell'Azienda diventa operativa. In tal caso il dipendente ha comunque diritto a rinunciare al pacchetto formativo facoltativo, comunicando la propria decisione all'Azienda entro la fine del mese di febbraio;
- 7) qualora il piano formativo individuale non preveda l'effettuazione di alcun corso attinente al settore di attività o alle mansioni effettivamente svolte dal dipendente o da svolgere nell'immediato, dietro specifica richiesta dell'interessato l'Azienda predisporre l'effettuazione di almeno un corso specifico.

ALLEGATO C-1

Spett.le

Formazione per l'anno : opzione “pacchetto formativo” facoltativo

Ai sensi dell'art. 63 del CCNL del 21/12/2012 e dell'art. 14 del CSLL del 29/4/2014, il/la sottoscritto/a
_____ n° ced _____

dichiara

- che è interessato/a a fruire
- che non è interessato/a a fruire

del pacchetto facoltativo di cui al citato art. 63 del CCNL.

Distinti saluti.

(data)

(firma)

ALLEGATO C-2

Spett.le

- Formazione per l'anno : indicazione preferenze "pacchetto formativo" facoltativo

Ai sensi dell'art. 63 del CCNL del 21/12/2012 e dell'art.14 del CSLL del 29/4/2014, il/la sottoscritto/a
_____ n° ced _____

- avendo dichiarato il proprio interesse a fruire del "pacchetto facoltativo" di formazione di cui al citato art. 63 del CCNL;
- con riferimento al catalogo completo del piano formativo dell'anno,

manifesta

il proprio interesse a partecipare al/ai seguente/i corso/i di formazione:

Distinti saluti.

(data)

(firma)

ALLEGATO E

REGOLAMENTO DEL PIANO DI PROVVIDENZE A FAVORE DEL PERSONALE DEL SETTORE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DELLA TOSCANA PER L'ACQUISTO, LA COSTRUZIONE E LA RISTRUTTURAZIONE DI ALLOGGI

Capitolo I

Scopo e beneficiari del piano

Articolo 1

Scopo del piano è di permettere ai dipendenti del Movimento del Credito Cooperativo, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, l'acquisto, la costruzione, il risanamento conservativo e la ristrutturazione (cfr. articolo 31, legge 5 agosto 1978, n° 457) di una abitazione, non avente le caratteristiche di lusso, ad esclusivo uso del dipendente e della propria famiglia.

Articolo 2

La BCC concede a singoli dipendenti o a Cooperative costituite tra i medesimi, aventi i requisiti per accedere al Piano di Provvidenze, mutui e sovvenzioni per l'acquisto o la costruzione di immobili destinati alla loro abitazione nel luogo di effettiva residenza.

Ai dipendenti degli Organismi centrali o di Aziende facenti parte di un gruppo bancario di cui la capogruppo sia una BCC viene applicato lo stesso trattamento riservato ai dipendenti delle BCC.

Articolo 3

Sono esclusi dal Piano di Provvidenze i dipendenti proprietari, al momento dell'accoglimento della domanda, dell'alloggio destinato alla loro abitazione, idoneo alle loro necessità familiari, anche nel caso che l'alloggio medesimo sia di proprietà del coniuge o dei figli conviventi.

Non costituisce motivo di esclusione dal Piano di Provvidenze la condizione che il dipendente, il coniuge o figli vantino, al momento della richiesta, un diritto reale su un immobile non destinato ad effettiva abitazione.

Articolo 4

L'abitazione, che può essere in comproprietà soltanto con il coniuge o con il convivente more uxorio, deve essere utilizzata dal dipendente e/o dal coniuge o dal convivente more uxorio e dai figli e non può essere ceduta in locazione e/o comodato a terzi senza l'autorizzazione dell'Azienda.

Nota a verbale

Per convivente more uxorio si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

Articolo 5

I dipendenti possono usufruire una sola volta del Piano di Provvidenze, salvo i casi di:

- risanamento conservativo, ristrutturazione, ampliamento dell'alloggio adibito in quel momento ad abitazione principale o trasferimento per acquisto di nuovo immobile da adibire ad abitazione principale. In queste fattispecie l'accesso al Piano è consentito per una sola volta;
- privazione dell'uso dell'abitazione, in relazione a cause di separazione o divorzio, in dipendenza di un provvedimento dell'Autorità Giudiziaria.

L'ampliamento deve essere determinato da un aumento del nucleo familiare o per giustificati motivi personali. In caso di impossibilità strutturale di ampliamento dell'immobile di proprietà o in caso di trasferimento, il

dipendente può accedere nuovamente al Piano di Provvidenze per la costruzione o l'acquisto di altro immobile, nel luogo della nuova effettiva residenza, previa estinzione del precedente finanziamento concesso sulla base del Piano di Provvidenze.

Capitolo II

Presentazione delle domande e caratteristiche del fabbricato

Articolo 6

La domanda di ammissione al Piano di Provvidenze deve essere corredata dalla documentazione necessaria e da ogni altra certificazione probatoria della rispondenza ai requisiti del Piano stesso.

L'Azienda effettua sulla medesima un esame di merito e ne valuta la possibilità di accoglimento.

Tale esame, da parte dell'Azienda, deve essere completato entro due mesi dalla presentazione della domanda e l'esito della domanda, deve essere comunicato all'interessato.

Articolo 7

L'alloggio, oggetto di mutuo, deve possedere le caratteristiche indicate all'art. 1 del presente regolamento. La maggiore spesa, oltre i limiti finanziabili sotto indicati, deve essere sostenuta dal dipendente con propri mezzi, che devono essere specificati e impiegati prima dell'utilizzo del finanziamento del Piano di Provvidenze.

Capitolo III

Forme e condizioni di finanziamento

Articolo 8

L'importo massimo finanziabile è di euro 250.000.

I dipendenti hanno diritto al finanziamento dell'intera spesa sostenuta, nei limiti indicati dal successivo art. 9 e al tasso indicato al successivo art. 11.

Alle somme eventualmente erogate in eccedenza rispetto al massimale previsto al comma 1, si applicano le condizioni economiche relative ai mutui "prima casa" concessi dalla banca alla migliore clientela.

Articolo 9

L'acquisto, la costruzione e/o la ristrutturazione sono finanziati per il 100% del valore commerciale di perizia e/o spesa di intervento, redatta da un tecnico di fiducia della banca, mediante la concessione di mutuo ipotecario della durata massima di 30 anni, con rata mensile o semestrale, a scelta del dipendente.

I mutui godono dell'abbuono totale delle commissioni e delle spese di istruzione tecnica e legale, ad eccezione degli oneri di natura fiscale e di rogito notarile, che restano a carico del dipendente.

In caso di estinzione anticipata (parziale o totale) del mutuo da parte del dipendente non è dovuta alcuna penalità in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 40/2007.

I dipendenti che, al momento dell'assunzione in Azienda, intrattengono un rapporto di mutuo ipotecario "prima casa" con banche terze a condizioni più svantaggiose rispetto a quelle previste dal presente Regolamento possono, ai sensi dell'art. 8 della legge 40/2007, chiedere alla BCC di surrogarsi nella posizione dell'istituto mutuante senza oneri per il dipendente (salvo quelli fiscali e notarili), ottenendo l'applicazione delle condizioni previste dal presente piano.

I mutui ipotecari concessi sulla base del presente Regolamento non possono essere dalla BCC ceduti a terzi o cartolarizzati.

Articolo 10

La BCC può concedere sotto forma di apertura di credito in conto corrente, prefinanziamenti da rimborsare all'atto del perfezionamento dei mutui, alle stesse condizioni economiche previste per i mutui stessi.

Articolo 11

Il tasso sui mutui edilizi di cui al presente Piano di Provvidenze, limitatamente a euro 250.000, è pari al “Tasso minimo di offerta sulle operazioni di rifinanziamento principali dell’Eurosistema” determinato dalla Banca Centrale Europea (BCE), tempo per tempo vigente.

Capitolo IV

Disposizioni a carattere generale

Articolo 12

La vendita o la donazione dell’immobile producono, ai sensi dell’art. 1456 c.c., la risoluzione di diritto del contratto di finanziamento con il conseguente obbligo di rimborso immediato, in unica soluzione, del debito residuo.

Articolo 13

In caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo ovvero ex art. 2118 c.c., eventualmente confermato dai competenti organi giudiziari, ogni agevolazione concessa viene revocata e il beneficiario deve rimborsarne l’importo alla Banca sulla base dei criteri indicati al successivo art. 14, comma 1.

Nei casi di cessazione del rapporto lavorativo per superamento del periodo di comporto per malattia o per sopraggiunta inabilità al lavoro, le agevolazioni concesse vengono mantenute.

Articolo 14

In caso di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente per dimissioni, salvo diverso accordo tra le parti, ogni agevolazione concessa viene revocata e al mutuo sono applicate le stesse condizioni valide per la clientela ordinaria in quel momento pubblicizzate nei fogli informativi previsti dall’art. 116 del D. Lgs. 385/1993 e dalle relative disposizioni di attuazione.

Nel caso di mobilità nell’ambito di Aziende destinatarie del presente CSLL, fermo restando quanto previsto dall’art. 8 della legge 40/2007, l’Azienda cedente, salvo diverso accordo con l’Azienda cessionaria, continua ad applicare le agevolazioni del presente Piano.

L’onere derivante dalla differenza tra il “Tasso minimo di offerta sulle operazioni di rifinanziamento principali dell’Eurosistema” e le condizioni applicate alla clientela ordinaria viene rimborsato all’Azienda cedente da quella cessionaria del rapporto di lavoro.

Articolo 15

In caso di collocamento in quiescenza del dipendente per raggiunti limiti di età o per motivi di salute, ovvero in caso di ammissione del dipendente ai benefici del “Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Credito Cooperativo”, restano valide le agevolazioni del mutuo.

Articolo 16

In caso di premorienza del dipendente o dell’ex dipendente che ha aderito alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà per il sostegno dell’occupabilità, dell’occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo, già Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Credito Cooperativo ammessi ai benefici del presente Regolamento, la quota del debito residuo ascrivibile a detti soggetti, al momento del decesso verrà interamente abbuonata. Nel caso in cui l’Azienda intenda stipulare una polizza a copertura assicurativa del predetto rischio, fermo restando l’obbligo della medesima a garantire la provvidenza, il dipendente è tenuto, a richiesta della Compagnia assicurativa, a compilare il questionario sanitario in modo veritiero, pena la decadenza dal beneficio. Il tutto nel pieno rispetto delle previsioni sulla tutela dei dati personali e sensibili dei dipendenti (cd. Normativa sulla Privacy di cui al D.Lgs. 196/2003 e art. 5 L. 300/1970).

Gli eredi (limitatamente al coniuge ed ai figli) possono conservare le agevolazioni del mutuo per la quota di finanziamento, a loro facente capo, eventualmente residua.

L'agevolazione prevista dal presente articolo si applica esclusivamente al personale attualmente in servizio o già ammesso al Piano di Provvidenze (con mutui in ammortamento), nonché al personale che accederà al Piano a partire dalla data di entrata in vigore del presente CSLL. Detta norma non si applica nelle fattispecie di cui agli artt. 13 e 14 e nei confronti dei soggetti che, alla data di entrata in vigore del presente CSLL, hanno già cessato il rapporto di lavoro con l'Azienda, anche se titolari di rapporti di mutuo in ammortamento.

Articolo 17

Qualora il finanziamento non venga definito con la stipulazione degli atti di mutuo, il dipendente è tenuto a rimborsare l'importo dei prefinanziamenti eventualmente concessi.

Capitolo V Garanzie

Articolo 18

Per i mutui oggetto del presente Piano di Provvidenze, di regola è prevista l'iscrizione ipotecaria di primo grado.

L'importo massimo della somma per la quale l'iscrizione è presa (ipoteca) è pari a quello del finanziamento maggiorato del 25%.

Capitolo VI Decorrenza e durata

Articolo 19

Il presente regolamento decorre dalla data della stipulazione e si applica al personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova e con contratto di apprendistato professionalizzante da almeno 18 mesi.

Capitolo VII Disposizioni transitorie

Articolo 20

I mutui in corso di ammortamento presso le Aziende, a condizioni più onerose rispetto a quelle pattuite con il presente accordo formano oggetto di riesame, per il tempo residuo, ai fini dell'applicazione di tutte le condizioni previste dal presente regolamento.

Ad integrazione della seguente disciplina, parte integrante del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccreale Parti convengono che ogni riferimento alle Federazioni locali è sostituito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea e ogni riferimento alle Organizzazioni sindacali regionali è sostituito dalla Delegazione di Gruppo comunque nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8 e 11 bis del CCNL.

Nei confronti di tutto il personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, applicano il Contratto Integrativo di Secondo Livello del Veneto, continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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 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 precedente.

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^a 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 precedente.

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, semprechè 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 collaboratore 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 terz'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 una di esse, 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 é obbligatoria, rispettivamente da parte delle Banche e da parte dei lavoratori.

La finalità dei corsi é quella di agevolare i nuovi assunti nell'inserimento presso le Banche: detti corsi verteranno, 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 é 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, per- messi 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 direttivo 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, de- ve

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, semprechè 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 **in organico alla data del 19/04/2024** 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.

L'indennità non compete nel caso in cui, per effetto del trasferimento, la nuova sede di lavoro sia più vicina alla residenza/dimora della lavoratrice/lavoratore. L'indennità non compete altresì qualora, per il medesimo trasferimento, la lavoratrice/lavoratore sia beneficiario dell'indennità di mobilità prevista dall'articolo 6 del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Iccrea.

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

- bussola;
- metal detector;
- rilevatore biometrico;
- vigilanza;

Dispositivi di ausilio per le Forze dell'ordine

- videoregistrazione;
- allarme;
- rilevatore biometrico;

Dispositivi per disincentivare il compimento dell'atto criminoso

- mezzo forte temporizzato per cassieri;
- macchiatore di banconote;
- 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, si conviene 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, uricemia, 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 Iscritti.

Art. 20 INQUADRAMENTI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori, per l'efficienza e la competitività della 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 valutazioni concludenti ovvero, nell'ambito di direttive ricevute, esplica mansioni specialistiche coordinando l'attività di almeno cinque succursali;

quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio legale-contenzioso che in autonomia, nell'ambito 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 delle operazioni di stima 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 rispondendo 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 ordinativi di pagamento;

quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio pianificazione e controllo che gestisce il processo 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 operativo 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 presidia 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'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, risponde della preparazione delle informazioni dirette alla Centrale dei Rischi;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio contabilità che in autonomia e con firme di certificazione dei dati risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispone organicamente 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 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;
- 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'inefficacia 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 alle singole strutture aziendali, vigilando sul rispetto del codice interno di comportamento. Ha inoltre la responsabilità 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 organi 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, conseguente-

mente, 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 finchè 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.~~

Accordo del 5 marzo 2010

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE EROGATA

Con riferimento alla formazione erogata annualmente al personale dipendente in applicazione di previsioni di legge o contrattuali nonché di deliberazioni aziendali, le Banche sono tenute a predisporre e consegnare al singolo lavoratore, entro il 31 marzo di ogni anno con riferimento all'anno precedente (a partire da marzo 2011, con riferimento all'anno 2010), una scheda individuale attestante i corsi/incontri/percorsi formativi interni ed esterni al Movimento ai quali il lavoratore stesso è stato avviato ed ha partecipato. Gli elementi da inserire in tale scheda – denominata "Scheda Individuale della Formazione" sono i seguenti:

- a) per ciascuna iniziativa formativa:
 - "data" – la data o le date in cui si è svolto il corso/incontro/percorso formativo;
 - "titolo" – la materia o le materie trattate;
 - "tipologia" – formazione di legge (ad esempio: "formazione obbligatoria in apprendistato"); altra formazione obbligatoria (ad esempio: "1° pacchetto formativo ex art. 63 C.C.N.L."); ulteriore formazione (eventuale formazione eccedente gli obblighi di legge e di contratto);
 - "durata" – la durata in ore del corso/incontro/percorso formativo;
- b) a completamento della scheda annuale:
 - totale annuale delle ore di formazione suddiviso tra "ore in orario di lavoro (retribuite)" e "ore fuori orario di lavoro (non retribuite)";
 - data di redazione della scheda e sottoscrizione da parte della Banca.

Copia della "Scheda Individuale della Formazione" va conservata nel fascicolo personale del lavoratore.

Le attività di predisposizione, consegna e conservazione della "Scheda Individuale della Formazione" possono essere svolte dalla Banca con procedure informatiche, dimodochè il supporto cartaceo può essere sostituito da apposito file contenente tutti gli elementi sopra elencati, da rendere disponibile all'intestatario mediante posta elettronica o accesso dalla intranet aziendale, ma comunque consentendo la stampa del file.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, la suddetta scheda va compilata su supporto cartaceo – con riferimento a tutte le iniziative formative successive all'ultimo periodo attestato – e consegnata all'intestatario entro il mese seguente la data di risoluzione del rapporto di lavoro stesso.

Le Parti, qualora venissero emanate dalla Regione Veneto le disposizioni in materia di tenuta del "Libretto formativo del cittadino", si impegnano ad effettuare, in relazione alle nuove previsioni di legge, la valutazione della congruità della suddetta "Scheda Individuale della Formazione".

Le Parti si danno atto che le disposizioni di cui il presente articolo sostituiscono la lettera d), secondo e terzo paragrafo, dell'art. 9 Contratto Regionale di secondo livello 5/03/2010.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti rinviando all'esame della "Commissione paritetica regionale Pari Opportunità", da costituire entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le problematiche attuative delle norme di legge e contrattuali collettive in materia di lavoro a tempo parziale (c.d. part-time) rilevate presso le B.C.C./C.R.A. venete, al fine di formulare proposte da valutare al tavolo sindacale regionale.

INQUADRAMENTI PER LA TERZA AREA PROFESSIONALE

In relazione a quanto previsto dalla seconda delle "Dichiarazioni a Verbale" in calce all'art. 20 del Contratto Regionale di secondo livello 5/03/2010 e all'esito della valutazione effettuata dalle Parti circa le ricadute applicative della normativa relativa al servizio di consulenza in materia di strumenti finanziari e di investimenti in strumenti finanziari, le stesse Parti convengono, per la terza area professionale, il seguente ulteriore profilo:

- compete il 2° livello retributivo all'addetto di succursale o di sede che, in via continuativa e prevalente, presta attività di assistenza e consulenza alla clientela 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. Trascorsi 24 mesi in tale posizione, va riconosciuto all'addetto il 3° livello retributivo.

EROGAZIONI SOGGETTE AD IMPOSTA SOSTITUTIVA E A SGRAVIO CONTRIBUTIVO

Ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge n. 220/2010 (legge di stabilità 2011), di attuazione del disposto di cui all'art. 53 (contratto di produttività) della legge n. 122/2010, le Parti convengono che le voci retributive sottoelencate, liquidate dal 1° gennaio 2011 in applicazione del C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle B.C.C./C.R.A. nonché del Contratto Regionale di secondo livello, risultando la loro erogazione correlata ad incrementi di produttività, qualità, redditività, efficienza organizzativa e comunque collegata ad elementi di miglioramento della competitività aziendale, sono soggette all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% e al previsto sgravio contributivo, nei limiti e alle condizioni fissate dalla legge:

- 1) compenso per lavoro straordinario riconosciuto al personale delle aree professionali,
- 2) compenso per lavoro supplementare (nei contratti a tempo parziale),
- 3) apposita erogazione ai quadri direttivi per l'impegno temporale particolarmente significativo nell'anno,
- 4) emolumento riconosciuto ai quadri direttivi per la partecipazione a riunioni fuori dall'orario di lavoro e compenso riconosciuto ai quadri direttivi per l'attività prestata di sabato,
- 5) premio incentivante o per raggiungimento di obiettivi, erogato in applicazione di un sistema incentivante aziendale,
- 6) indennità di turno,
- 7) indennità di reperibilità e indennità di intervento,
- 8) compenso sostitutivo di "banca ore" non recuperata,
- 9) compenso sostitutivo di ferie non godute e di ex festività non godute.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva e dello sgravio contributivo stabilito dall'art. 1, comma 47, della legge n. 220/2010, resta in capo alle singole Banche la valutazione della effettiva correlazione di quanto erogato ai dipendenti per i titoli sopra elencati, ad incrementi aziendali di produttività, qualità, redditività, efficienza organizzativa in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o, comunque, ad elementi di miglioramento della competitività aziendale

Nei confronti del personale personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi di Iccrea Banca S.p.A. in organico alla data di sottoscrizione del presente accordo continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Politiche attive per l'occupazione

Le parti stipulanti il presente accordo dichiarano, in linea con i concetti espressi nella carta valori del Credito Cooperativo, che ritengono quella di lavoro a tempo indeterminato la forma contrattuale più idonea per le società del Gruppo Bancario Iccrea.

ART. 1 — PREMIO DI RISULTATO

~~In relazione a quanto previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. del 21/12/2007 e dall'allegato F del contratto stesso, viene istituito il Premio di Risultato.~~

~~L'importo complessivo deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'allegato F del 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.~~

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

~~Il Premio di risultato spetta al personale in servizio alla data in cui lo stesso viene erogato e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di riferimento.~~

~~Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato 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 ai tre mesi, assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione, rapporto di lavoro a tempo parziale.~~

~~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 verrà erogato al lavoratore che abbia, per l'anno di riferimento, ottenuto un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo, eventualmente confermato tale dall'esito della procedura di ricorso così come individuata nel CIA.~~

~~Ai sensi dell'art. 1, comma 67 e seguenti, della Legge n. 247/07, le erogazioni previste dal presente articolo, essendone incerta la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura essendo correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dalla sopracitata normativa.~~

~~Il Premio del Risultato relativo all'esercizio 2009 è stabilito nella misura percentuale del 4,50% del Risultato Lordo di Gestione dell'Azienda e verrà erogato secondo i criteri previsti dall'articolo 48 del C.C.N.L. del 21 dicembre 2007 e dall'allegato F al medesimo.~~

~~Il premio stesso, visti i risultati particolarmente positivi ottenuti dalla banca in termini reddituali complessivi nello stesso esercizio e l'importo derivante dall'applicazione del 4,50% sul risultato lordo di gestione, è~~

incrementato nell'esercizio del 2009 medesimo titolo di un ulteriore importo di € 375.000,00 che verrà ripartito tra il personale con gli stessi criteri, scala parametrica e le modalità previste dalle normative nazionale ed aziendale sopra richiamate.

Per il Premio di Risultato riferito all'esercizio 2010, gli indicatori in base al quale misurare l'andamento dell'azienda rispetto alla media dei due anni precedenti ed i pesi da attribuire agli stessi sono:

Indicatore	Peso
1 Risultato lordo di gestione rapportato al numero medio dei dipendenti	10
2 Ricavi da servizi per dipendenti	60
3 Costi operativi su margine di intermediazione	10
4 ROE	20

Gli importi complessivi da erogare saranno pari a:

- 5,15% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo superiore al 20,01%;
- 4,65% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 15,01% al 20,00%;
- 4,15% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 10,01% al 15,00%;
- 3,65% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 6,01% al 10,00%;
- 3,00% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 3,01% al 6,00%;
- 2,65% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice positivo dal 0,01% al 3,00%;
- 2,15% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice negativo fino al 5,00%.

Nessuna erogazione verrà effettuata in caso di indice negativo oltre il 5,00%. Tuttavia qualora il Risultato Lordo di gestione con riferimento all'esercizio 2010, non si discosti negativamente di oltre il 10,00% del Risultato Lordo di Gestione previsionale del budget relativo al medesimo esercizio, le Parti si incontreranno entro il mese di febbraio dell'anno successivo al fine di ricercare soluzioni relative al riconoscimento di importo premiale secondo un principio di sostenibilità economica del riconoscimento stesso.

ART. 2 - INQUADRAMENTI

Con riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L. del 21/12/2007, le Parti si danno atto che, al fine di dare pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera da attuarsi in coerenza con le strategie aziendali, la valorizzazione della professionalità dei dipendenti deve essere realizzata mediante:

- formazione adeguata e correlata ai fabbisogni e alle opportunità di crescita professionale;
- esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro;
- definizione di metodi e criteri di valutazione e di sviluppo professionale, analisi delle competenze e valutazione del potenziale.

Le Parti individuano le seguenti correlazioni tra sistema di inquadramento e profili professionali:

3a Area Professionale

In relazione a quanto previsto dall'art. 109 del C.C.N.L. 21/12/2007, vengono previsti i seguenti inquadramenti connessi ad alcuni profili professionali:

- è inquadrato nel 3° livello retributivo colui che ha ricevuto l'incarico di responsabile di Reparto rientrando in tale incarico anche il responsabile di ciascun turno lavorativo svolto presso il CED aziendale;

- è inquadrato nel 4° livello retributivo il responsabile di Reparto dopo 24 mesi, in via continuativa, di espletamento dell'incarico;
- è inquadrato nel 2° livello retributivo l'addetto che, in possesso di un coerente titolo di studio e dopo aver ottenuto almeno due valutazioni annuali positive consecutive, abbia svolto per un periodo di almeno 36 mesi, in via continuativa e prevalente, attività di consulenza di rilevante complessità nei confronti delle BCC;
- è inquadrato nel 3° livello retributivo l'addetto allo sviluppo che, dopo aver ottenuto almeno 2 valutazioni annuali positive consecutive, abbia ricevuto l'incarico di gestire l'intero rapporto commerciale con gruppi di BCC. Dopo 36 mesi di espletamento della relativa attività e fermo restando il conseguimento di 2 valutazioni annuali positive consecutive, viene inquadrato nel 4° livello retributivo.

Quadri Direttivi

In relazione a quanto previsto dagli artt. 95 e 96 del C.C.N.L. 21/12/2007:

- è inquadrato nel 1° livello retributivo colui che ha ricevuto l'incarico di Responsabile di Ufficio;
- è inquadrato nel 1° livello retributivo colui che svolge in via continuativa e prevalente mansioni di elevata preparazione professionale con autonomia decisionale nell'ambito di direttive generali o che venga nominato dall'Azienda quale componente di Organismi del Sistema del Credito Cooperativo o Interbancari;
- è inquadrato nel 2° livello retributivo il Responsabile di Ufficio dopo 6 anni di espletamento del relativo ruolo;
- è inquadrato nel 2° livello retributivo il Responsabile di Ufficio qualora venga formalmente nominato dall'Azienda "Sostituto" in via stabile del Capo Servizio in quelle strutture che, per la loro complessità, necessitano dell'individuazione di tale ruolo. Dopo 6 anni di espletamento dell'incarico il Sostituto viene inquadrato nel 3° livello retributivo;
- è inquadrato nel 2° livello retributivo il quadro direttivo qualora venga formalmente nominato dall'Azienda "Sostituto" in via stabile del Capo Servizio in quelle strutture non articolate in Uffici che, per la loro complessità, necessitano dell'individuazione di tale ruolo. Dopo 6 anni di espletamento dell'incarico il Sostituto viene inquadrato nel 3° livello retributivo;
- è inquadrato nel 4° livello retributivo il Capo Servizio.

Norme attuative

Le OO.SS. stipulanti dovranno ricevere entro 90 giorni dalla stipula del presente C.I.A. del 19/03/2003 gli organici aziendali riportanti gli inquadramenti ed i profili professionali di cui alle nuove norme.

Le OO.SS., entro i successivi 30 giorni, effettueranno le verifiche del caso, fornendo all'Azienda le proprie considerazioni.

Entro i successivi 15 giorni, le Parti daranno corso ad una verifica congiunta di tutte le posizioni che dovrà concludersi entro i successivi 30 giorni.

Tutte le posizioni dovranno essere regolarizzate con il riconoscimento dell'inquadramento e della relativa posizione economica dal momento della maturazione del diritto.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2003, per esaminare ed eventualmente definire ulteriori correlazioni tra i profili professionali e gli inquadramenti nell'ambito delle Aree Professionali.

ART. 3 - FORMAZIONE

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

L'Azienda comunica annualmente, alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, entro il mese di febbraio il resoconto dell'attività formativa svolta durante l'anno precedente e il piano di formazione previsto per l'anno in corso relativo a tutto il personale. In tale occasione le RR.SS.AA. potranno formulare proposte ed osservazioni ritenute utili alla realizzazione del medesimo progetto formativo.

Entro 30 giorni dall'informativa, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, si terrà un ulteriore incontro per effettuare valutazioni congiunte.

Per il personale neoassunto, inquadrato nelle aree professionali con contratto a tempo indeterminato, l'Azienda tiene un corso di addestramento entro il primo anno dall'assunzione.

Tale corso, la cui durata di 10 giorni lavorativi è ritenuta utile ai fini del pacchetto formativo annuale, è finalizzato a facilitare l'inserimento in Azienda.

Le Parti condividono che "lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica del lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro e che lo sviluppo professionale in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera"; in relazione a quanto precede, dichiarano che la valorizzazione del patrimonio delle competenze del personale rappresenta un fattore strategico per la crescita economica dell'Azienda e per vincere la sfida della competitività.

L'Azienda favorirà, anche attraverso la realizzazione di piani di formazione continua, una gestione in grado di valorizzare le migliori capacità sia tecniche sia di stile di gestione del personale, motivando e sostenendo l'impegno ed il contributo di ciascun collaboratore per il raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda. A tal fine l'Azienda istituisce la scheda formativa nominativa delle lavoratrici e dei lavoratori di ICCREA BANCA nella quale verranno certificati i corsi di formazione resi disponibili e fruiti sia di carattere generale, sia specifici.

A tal fine, qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro, per le quali le norme contrattuali comportano l'attribuzione di inquadramento superiore, l'Azienda si impegna a ricercarne prioritariamente al proprio interno la copertura, attuando rotazioni e/o specifici interventi formativi.

Le Parti riconoscono la legittimità e l'estensibilità, tra ICCREA BANCA, le aziende del Gruppo Bancario Iccrea ed Enti/società collegate, 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.

ART. 4 - VALUTAZIONE DEL LAVORATORE

Entro il 30 aprile di ciascun anno, l'Azienda, anche in relazione a quanto previsto dall'art.66 del C.C.N.L. del 21/12/2007, effettua la valutazione dei propri collaboratori al fine di favorirne la crescita professionale anche quale presupposto dello sviluppo di carriera. Per la valutazione si terrà conto delle attività svolte, delle conoscenze possedute, delle esperienze lavorative e della formazione effettuata.

L'esito della valutazione, espresso tramite un giudizio professionale complessivo, viene comunicato all'interessato dal proprio valutatore nel corso di un apposito colloquio entro il primo semestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce, con l'evidenziazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento riscontrate.

Il lavoratore, nel prendere atto di quanto formalmente comunicatogli, può formalizzare le proprie considerazioni. In tale occasione può altresì chiedere che, compatibilmente con le esigenze aziendali, gli siano assegnati altri compiti o venga assegnato ad altro ufficio.

Entro 15 giorni dalla data in cui ha ricevuto formale comunicazione per iscritto del giudizio negativo, il dipendente può presentare ricorso avverso al medesimo, direttamente o tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale abbia conferito apposito mandato. L'esame del ricorso da parte della Direzione del Personale e della Rappresentanza Sindacale delegata deve concludersi entro 30 giorni ed il relativo verbale deve essere

trasmesso al primo Comitato Esecutivo utile. Detto Comitato, nel termine di 60 giorni deciderà sul ricorso in questione. La decisione va notificata all'interessato entro 10 giorni dall'avvenuta deliberazione. Questi, entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di notificazione di detta decisione, può inoltrare ricorso direttamente o tramite Organizzazione Sindacale, alla Commissione arbitrale nazionale prevista dall'art. 15 del C.C.N.L. del 21/12/2007.

Note a verbale

- 1) In relazione a quanto previsto dall'art.67 del C.C.N.L. del 21/12/2007, le Parti confermano l'avvenuto "coinvolgimento sindacale" in tema di indirizzi, principi e criteri che si intendono adottare in Azienda per la valutazione del personale;
- 2) In relazione a quanto previsto dall'art.66 e 67 del C.C.N.L. del 21/12/2007 l'Azienda si impegna a recepire le indicazioni che dovessero emergere in sede nazionale sia in tema di valutazioni che di procedura di ricorso.
- 3) L'Azienda e le OO.SS. firmatarie si incontreranno entro 60 giorni dalla firma del C.I.A. del 19/03/2003 per individuare i criteri gestionali "di massima", anche alla luce di quanto rappresentato da parte sindacale nel corso degli incontri per il rinnovo del medesimo, applicabili per i passaggi nei diversi livelli economici della 3a Area Professionale che tengano conto di: livello di prestazione lavorativa offerta, conoscenze tecniche/organizzative/gestionali, precedenti esperienze, rotazioni, corsi di formazione.
- 4) Dopo il colloquio sull'esito della valutazione e prima della formalizzazione del giudizio negativo, il dipendente può chiedere un incontro alla Direzione del Personale, anche unitamente al rappresentate della R.S.A. delegata, per l'esame della sua posizione

ART. 5 – AVVICENDAMENTI

Ogni spostamento del dipendente da una struttura ad un'altra, che non sia temporaneo, va comunicato per iscritto all'interessato ed alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Il dipendente può esprimere le ragioni soggettive in merito ad un eventuale non gradimento della nuova destinazione, mediante scritto, da conservare nel fascicolo personale.

L'Azienda ha facoltà, al fine di consentire una migliore qualificazione professionale, di utilizzare il dipendente in tutti i servizi aziendali.

Superandosi i 3 mesi di durata, gli spostamenti temporanei vanno immediatamente formalizzati per iscritto all'interessato ed alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I provvedimenti dei comma precedenti vanno registrati nel fascicolo personale e nella scheda di valutazione annuale.

Nel caso in cui il dipendente faccia richiesta di avvicendamento in altra struttura, l'Azienda valuterà con la massima attenzione una possibile soluzione che, in caso di caratteristiche professionali adeguate, potrà prevedere l'accoglimento della richiesta stessa.

ART. 6 – INDENNITA' VARIE

Contributo pasto

Al solo personale in organico alla data del 1° luglio 2024 va corrisposta a titolo di contributo pasto un importo mensile di € 71,30.

Tale contributo va corrisposto per dodici mensilità e pertanto non va compreso nel computo della tredicesima.

Indennità particolari

Agli operai specializzati, muniti di apposito patentino, se non inquadrati in categoria superiore a quella contrattualmente prevista (2a Area Professionale, 1° livello retributivo), va corrisposta indennità giornaliera nella misura di € 6,20.

All'autista responsabile della gestione del garage va corrisposta indennità giornaliera nella misura di € 7,75.

Indennità giornaliera nella misura di € 6,20 va corrisposta , anche, a:

- addetti al centralino telefonico;
- addetti all'Ufficio Archivio;
- addetti all'Ufficio Corriere;
- addetti all'Ufficio Servizi Interni che non usufruiscono di una delle indennità già previste dal presente articolo;
- autisti non responsabili della gestione del garage;
- personale che lavora in via continuativa e prevalente in locali totalmente sotterranei.

Il trattamento di cui sopra assorbe l'indennità di cui al 7° comma dell'art.49 del C.C.N.L. del 21/12/2007 e l'indennità di turno diurno di cui all'art. 121 del medesimo C.C.N.L., ove competano.

Indennità di turno

A coloro che svolgono il lavoro in turni, con orario di inizio dalle ore 12,00 in poi, va corrisposta, per ciascun giorno di lavoro con inizio come detto, un'indennità di € 2,58.

Indennità PC Remoto

Al personale che, su richiesta documentata, interviene al di fuori dell'orario di lavoro da postazione remota (fuori sede di lavoro) per svolgere attività su procedure informatiche aziendali, viene corrisposta la seguente indennità giornaliera omnicomprensiva:

- a) per attività dalle ore 20,00 alle ore 6,00 dei giorni feriali € 45,00;
- b) per attività dalle ore 6,00 alle ore 8,00 dei giorni feriali € 25,00;
- c) per attività nelle giornate di sabato, domenica e festive € 60,00.

Per coloro che effettueranno l'attività di cui alle lettere a) e b) del presente articolo verrà considerata una adeguata tolleranza sull'orario di ingresso, tenuto conto della durata e della collocazione oraria dell'intervento.

Figli portatori di handicap

E' prevista una provvidenza annuale di € 2.000,00 da corrispondere a ciascun familiare a carico con gravi menomazioni fisiche o psichiche, accertate dalle strutture pubbliche preposte, da erogare secondo i criteri concordati in sede nazionale.

Concorso spese tranviarie

Deve essere riconosciuto al personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo un concorso spese tranviarie in misura giornaliera di € 3,10 , in rapporto alle presenze.

Tale concorso non va compreso nel computo della tredicesima mensilità.

Premio di fedeltà

Al raggiungimento dei 25 anni di anzianità di servizio maturati nel Movimento, va corrisposto al personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo un premio di fedeltà nella misura di una mensilità.

La corresponsione avverrà entro il mese successivo al raggiungimento di detta anzianità.

ART. 7 – TICKET PASTO

Come previsto dall'Accordo sottoscritto in data 18/06/2010 tra Iccrea Holding e OO.SS., viene erogato a ciascun dipendente presente in Azienda con orario di lavoro che comprenda intervallo per il pasto, un ticket pasto giornaliero nella misura di:

– € 6,78 dal 1° dicembre 2009;

– € 7,30 dal 1° settembre 2010;

– € 7,70 dal 1° gennaio 2011.

Tale erogazione avviene con le modalità ed alle condizioni previste dalla circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 6/PS/36285 RI/Mensa del 4/07/1986.

ART. 8 – BANCA DELLE ORE

Il recupero dell'eventuale riduzione oraria (23 ore annue) e delle prestazioni aggiuntive (straordinario) può essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di quindici minuti.

Nel caso di promozione a Quadro Direttivo in corso d'anno, si deve procedere alla liquidazione delle ore inserite in banca ore ancora da recuperare.

ART. 9 – TURNI DELLE FERIE

In relazione a quanto previsto dall'art.52 del vigente C.C.N.L. del 21/12/2007 i turni delle ferie vengono fissati entro il mese di marzo di ciascun anno.

Nella loro predisposizione i responsabili di struttura terranno in considerazione, oltre a quanto previsto dalla normativa nazionale, anche equi criteri di rotazione tra il personale.

Nella predisposizione del piano ferie annuali sarà consentito prevedere l'utilizzo di non più di 5 giorni di ferie di spettanza dell'anno entro il 31 marzo dell'anno successivo.

ART. 10 – MALATTIE E INFORTUNI

La materia delle malattie ed infortuni è disciplinata dall'art. 55 del C.C.N.L. del 21/12/2007, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto di lavoro e dell'intero trattamento economico che sono dovuti al personale dell'Azienda per:

- mesi 9, se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- mesi 30, qualunque sia l'anzianità, nel caso di malattia a carattere oncologico.

ART. 11 – ATTIVITA' DI STUDIO

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 68 e 69 del C.C.N.L. del 21/12/2007, ai dipendenti iscritti a corsi regolari di studio in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali con esclusione di quelli a carattere artistico, oppure iscritti a corsi universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge, sono concessi, a domanda, permessi annuali retribuiti di giorni 5 e di giorni 20 retribuiti al 60%.

Detti permessi vengono concessi per il numero di anni più uno di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

E fatto obbligo al dipendente di produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

Il conteggio relativo alla trattenuta del 40% da effettuarsi al lavoratore, che ha usufruito dei permessi parzialmente retribuiti di cui al 1° comma del presente articolo, deve essere calcolato moltiplicando, per il numero dei giorni usufruiti, il quoziente che si ottiene dividendo per 30 la retribuzione del mese in cui il permesso ha avuto decorrenza.

L'esercizio del permesso retribuito - integralmente o parzialmente - non produce effetto alcuno ai fini del computo della tredicesima.

Chiarimento a verbale

Il trattamento di cui sopra compete una volta, soltanto, per ciascuno dei livelli scolastici considerati; è ammesso il cambiamento del corso di studio, fermo restando il numero complessivo originario degli anni.

ART. 12 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti convengono di prevedere un sistema mirato di relazioni sindacali a livello aziendale che , coerentemente alla centralità e peculiarità del ruolo e della funzione di ICCREA BANCA all'interno del Credito Cooperativo, ne favorisca il consolidamento e lo sviluppo in un quadro di regole definite di partecipazione del Personale dipendente e delle Rappresentanze dei lavoratori.

Il sistema di relazioni sindacali è strutturato nel modo seguente:

- a) Osservatorio aziendale;
- b) Incontro aziendale annuale;
- c) Organismo paritetico sulla formazione;
- d) Informazioni aziendali.

- a) Osservatorio aziendale

L'Osservatorio è composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero di 1 per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante il presente accordo e nello stesso numero complessivo per ICCREA BANCA.

Sono attribuite all'Osservatorio funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente al mercato di riferimento;
- b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- c) evoluzione della ristrutturazione , in relazione alle finalità individuate dal Piano Industriale di Iccrea Banca e del Gruppo creditizio Iccrea Holding, nell'ambito delle strategie aziendali;
- d) situazione occupazionale e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991;
- f) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;

- g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dalle innovazioni legislative e in applicazione dei C.C.N.L.;
- l) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- m) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 e delle disposizioni dell'Autorità garante;
- n) esame delle condizioni igienico ambientali e/o di sicurezza che incidono sulle prestazioni e condizioni di lavoro.

L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti individuati di comune intesa fra le Parti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

b) Incontro annuale

Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, ICCREA BANCA fornisce congiuntamente alle Rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo, una informativa sugli argomenti di seguito indicati:

- a) numero dei lavoratori in servizio al 31 dicembre, suddiviso analiticamente per unità produttive, uffici, reparti ecc. comunque denominati dall'organigramma aziendale;
- b) andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti ;
- c) rotazioni ed avvicendamenti del Personale;
- d) programmi dei corsi di formazione professionale effettuati in base alle previsioni contrattuali;
- e) contratti di appalto in essere;
- f) trasferimenti e distacchi effettuati (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica ;
- g) andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo distinti anche per unità produttiva;
- h) previsioni sul numero percentuale dei contratti di formazione e lavoro che ICCREA BANCA prevede, nell'anno, di convertire in contratti a tempo indeterminato. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori a tempo parziale;
- i) previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
- l) interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;
- m) interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi riferiti alla normativa antiriciclaggio vigente;

- n) posizioni di lavoro che, compatibilmente con la organizzazione di ICCREA BANCA , possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate ;
- o) introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali 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 e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
- p) andamento economico e produttivo con riferimento anche ai più significativi indicatori di bilancio (ivi comprese le spese per il personale), con indicazioni previsionali relative all'anno successivo;
- q) processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
- r) modalità attuative delle nuove flessibilità in tema di orari di lavoro, part time, mansioni del personale, telelavoro ai sensi dei C.C.N.L. vigenti;
- s) modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

Le informazioni riguardano tutto il Personale dipendente di ICCREA BANCA e, salvo diversa espressa indicazione, si riferiscono all'anno di calendario precedente e vengono fornite, per quanto possibile, suddivise per categorie, aree professionali, livelli retributivi e sesso.

Le materie possono essere oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.

A tal uopo le Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori possono formulare proprie osservazioni in argomento, che saranno oggetto di valutazione congiunta fra le Parti.

L'informativa e la valutazione sono finalizzate anche ad individuare provvedimenti idonei alla realizzazione di pari opportunità per il personale femminile.

All'incontro previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a due, componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo.

L'Azienda accorda a tale uopo permesso retribuito in numero non superiore a 2 giornate per la partecipazione ai suddetti incontri.

Le Parti possono richiedere un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale, trascorsi 6 mesi dallo stesso.

c) Organismo paritetico sulla formazione

Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione con la finalità di analizzare i risultati degli interventi formativi tesi alla continua crescita professionale di tutte le risorse, con particolare attenzione alla riqualificazione professionale di quelle coinvolte nel processo di ristrutturazione organizzativa.

Tale commissione avrà altresì il compito di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali nonché di comparto.

d) Informazioni aziendali

Gli incontri periodici di cui all'art.17 del C.C.N.L. del 21/12/2007, a richiesta delle OO.SS. firmatarie, potranno essere tenuti a cadenza semestrale.

L'Azienda provvede a comunicare al personale, mediante affissione nella bacheca aziendale, ed alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, per iscritto e con un preavviso di 48 ore:

- a) le assunzioni, all'uopo specificando i nomi ed inquadramenti (categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali) dei nuovi dipendenti ed i servizi o uffici cui sono assegnati;
- b) i movimenti di personale da una struttura ad un'altra;
- c) le promozioni ed altri passaggi a superiore inquadramento;
- d) il numero dei dipendenti destinatari di premi economici in virtù del Sistema Incentivante di cui all'art. 50 del C.C.N.L. del 21/07/2007;
- e) lavoratori con contratto di stage e con contratti di lavoro atipici (tempo determinato, contratto di somministrazione, staff leasing, etc.).

In concomitanza all'avvio di procedure relative a modifiche del Regolamento della struttura organizzativo funzionale aziendale, ivi compresa l'apertura di nuove Filiali, l'Azienda fornirà alle RR.SS.AA. firmatarie del presente accordo un'adeguata informativa sul relativo programma almeno 15 giorni prima che il medesimo sia portato all'approvazione dell'Organo Amministrativo competente, impegnandosi a sottoporre allo stesso le eventuali considerazioni formalizzate in merito da parte sindacale.

ART. 13 – AZIONI POSITIVE

~~In relazione a quanto previsto dall'art. 18 del C.C.N.L. del 21/12/2007, viene costituita 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 in Azienda e di proporre all'uopo programmi di azioni positive.~~

~~Alle riunioni della Commissione paritetica possono partecipare tanti rappresentanti del personale quante sono le Rappresentanze Sindacali Aziendali presenti in Azienda, all'uopo designati dalle stesse, ed altrettanti rappresentanti dell'Istituto.~~

ART. 14 – VESTIARIO

Agli addetti ai servizi che rendono necessaria la protezione degli abiti l'Azienda assegna due camici ogni anno, previa richiesta degli interessati.

Agli autisti vengono forniti ogni anno: due divise invernali, due divise estive, quattro camicie, quattro cravatte.

Agli autisti e agli addetti ai servizi esterni viene fornito ogni 2 anni un giaccone impermeabile e, a richiesta, due paia di scarpe antiscivolo.

Obbligatoriamente ed indistintamente detto vestiario deve essere indossato per l'espletamento delle mansioni.

ART. 15 – USO DI AUTOVETTURE PRIVATE

~~Qualora il dipendente, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio, incorra in un incidente, non imputabile a suo dolo o colpa grave, 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 presentare conto preventivo prima dell'inizio dei lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.~~

ART. 16 – CONDIZIONI IGIENICO-AMBIENTALI

Su iniziativa sindacale, potranno essere promosse, d'accordo con la Direzione Aziendale, indagini socio-ambientali intese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori in relazione all'ambiente e alle

condizioni di lavoro, con intervento della struttura pubblica o, laddove questa non sia disponibile, di strutture private concordate tra le Parti.

Secondo il programma concordato, le anzidette strutture potranno effettuare, se necessario, sopralluoghi e rilievi tecnici 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.

L'Azienda collaborerà alle indagini e fornirà alle strutture incaricate i dati richiesti.

Qualora le indagini rendessero necessari accertamenti medici specialistici o check-up, da effettuare una volta tanto o periodicamente, le relative modalità di attuazione saranno concordate tra la Direzione Aziendale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

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

Alle sopra indicate condizioni, i costi dalle indagini saranno assunti a carico dell'Azienda.

Su richiesta degli interessati, i dipendenti che in via continuativa sono addetti a videoterminali e/o lavorano in sala macchine del servizio EAD e/o lavorano in locali sotterranei vanno sottoposti a visita oculistica, annualmente; su richiesta degli interessati, i dipendenti che in via continuativa lavorano in sala macchine del servizio EAD vanno sottoposti anche a visita otiatrica, annualmente; in ambedue i casi, con costi a carico dell'Azienda.

La lavoratrice in stato di gravidanza, su richiesta motivata da prescrizione medica, va esentata dall'adibizione a videoterminali in via continuativa.

I dipendenti che sono addetti a monitor, pc e/o videoterminali ai sensi del D.Lgs. n.81/08, su loro richiesta e previa conferma da parte del medico competente, potranno essere sottoposti a visita specialistica oculistica e/o ortopedica posturale con costi a carico dell'Azienda.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda si impegna a risolvere i problemi derivanti dal fumo passivo negli ambienti di lavoro ove questi venissero segnalati. I provvedimenti da adottare formeranno oggetto di esame con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

ART. 17 – SICUREZZA DEL LAVORO

L'Azienda è tenuta ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei dipendenti, previo esame con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I dipendenti vanno istruiti su l'uso di attrezzature e procedure da utilizzare in situazioni di emergenza.

In caso di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, l'Azienda darà informazioni alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, su progetto e relativi tempi di realizzazione, tempestivamente, così da consentire la presentazione di eventuali proposte di adeguamento, a fini di sicurezza e/o igiene del lavoro.

~~ART. 18 – AMBITO DI APPLICAZIONE E SCADENZA~~

~~Il presente Contratto Integrativo Aziendale sostituisce integralmente il precedente Contratto Integrativo Aziendale.~~

~~Esso si applica a tutto il personale, esclusi i dirigenti, in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente.~~

~~Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione e scade il 31/12/2011.~~

ADDETTI AL CED

Turni

Nel fissare i turni, l'Azienda può tenere conto dell'anzianità di servizio dei lavoratori.

Sono previsti, dal lunedì al venerdì e dal martedì al sabato, quattro turni principali e tre di collegamento.

E' inoltre previsto:

- supporto operativo per la festività del Santo Patrono e per le altre giornate festive ma considerate lavorative nel calendario di Borsa/internazionale con turnazioni al 50%;
- monitoraggio del BANCOMAT durante gli orari non lavorativi della struttura tramite strumenti di controllo automatici e possibilità di intervento su chiamata dall'abitazione dell'operatore;
- supporto operativo con turnazioni al 50% per particolari attività (chiusure trimestrali, avvio nuove applicazioni, etc.).

Turn-over

Dopo il sesto anno di attività, continuativamente prestata presso i settori in esame, i lavoratori ad essa addetti potranno avanzare richiesta di assegnazione ad altro Ufficio, fatte salve le esigenze di servizio.

Nel caso di contemporaneità di più richieste, ossia in presenza di istanze di trasferimento proposte da lavoratori aventi pari anzianità di servizio in generale, ovvero uguale anzianità nel settore in particolare, l'Azienda darà precedenza, in via di massima, ai lavoratori che avranno rappresentato comprovate necessità di ordine familiare.

Indennità di ricongiunzione turni

Ai lavoratori addetti al CED spetta un'indennità giornaliera nella misura di € 8,16.

Tale indennità è legata alla presenza e non viene erogata, pertanto, in caso di assenza del lavoratore, a prescindere dalla causa a monte dell'assenza medesima.

IPL del lunedì mattina

E' considerato in orario festivo ogni intervento effettuato tra l'ultimo turno del sabato ed il primo turno del lunedì.

Indennità di monitoraggio

Viene erogata un'ulteriore indennità giornaliera per gli addetti al monitoraggio del BANCOMAT effettuato durante gli orari non lavorativi della struttura tramite strumenti di controllo automatici e con possibilità di intervento su chiamata dall'abitazione dell'operatore.

Tale indennità è pari a € 92,96 rapportata alle 24 ore con un minimo di € 46,48 fino a 12 ore.

Analoga indennità viene corrisposta agli addetti alla copertura notturna nelle giornate semifestive.

Lavoro festivo

I lavoratori addetti al CED che prestano attività lavorativa nei giorni festivi sottoelencati, di cui al secondo comma dell'art. 51 del C.C.N.L. del 21/12/2007, avranno diritto al trattamento previsto dall'art.126, terzo comma, del C.C.N.L. del 21/12/2007.

Elenco festività nazionali:

1° gennaio, 6 gennaio, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 29 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre, lunedì di Pasqua.

Si conferma il trattamento economico e normativo in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto per il personale del Servizio Gestione EAD differenziato per categorie.

Dichiarazione dell'Azienda

Dal 1° gennaio 2004, in relazione alla partenza delle nuove attività collegate all'attuazione del Centro autorizzazioni unico nazionale, la copertura dei turni arriverà fino alle ore 22,00 del sabato secondo lo schema che sarà verificato dalle Parti entro il 30 settembre 2003, tenendo nel dovuto conto anche la proposta presentata dalle OO.SS. in data 18/03/2003.

C.I.A. 18/10/2010 – All.to n. 1

Lettera a latere Accordo di rinnovo C.I.A. del 15/10/2007

In accoglimento delle istanze da Voi rappresentateci in occasione della firma dell'Accordo di rinnovo del C.I.A. del 19 marzo 2003, avvenuto in data 15 ottobre 2007, si conferma quanto segue:

a) Mutui

Con riferimento al Regolamento per la concessione dei mutui ipotecari, anche per la componente agevolata, al personale dipendente per la costruzione, la ristrutturazione o l'acquisto della prima abitazione, la durata massima ivi prevista viene elevata a trenta anni, ferme restando, per le richieste relative ai mutui in essere, le esigenze di formalizzazione delle scritture ipotecarie per la durata prorogata a carico dei richiedenti.

Viene inoltre elevato ad € 150.000,00 l'importo agevolato massimo concedibile in conformità di quanto disciplinato dal citato regolamento per la concessione di mutui ipotecari al personale dipendente.

Detta previsione si applica ai mutui ipotecari concessi successivamente alla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo del C.I.A. del 15 ottobre 2007, nonché a quelli in essere, previa richiesta dell'interessato, contratti non prima del 31 dicembre 2006.

Per l'accesso alla concessione di cui al secondo capoverso, le richieste relative ai mutui in essere dovranno pervenire da parte degli interessati entro il 31 dicembre 2007 e avranno effetto, in ogni caso, con decorrenza 1° gennaio 2008.

Resta inteso che la concessione dell'agevolazione sui mutui in essere secondo quanto sopra previsto avrà effetto esclusivamente sulle rate successive alla data del 1° gennaio 2008.

b) Prestazioni aggiuntive lavoratori part-time

Per i lavoratori con orario di lavoro part time, le ore di lavoro supplementare potranno essere usufruite, su richiesta del dipendente, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di quindici minuti.

c) Flessibilità di orario

Al personale che al termine dell'intervallo per il pranzo riprenda l'attività lavorativa in ritardo rispetto ai 45 minuti previsti, viene consentito, fino ad un massimo di 15 minuti, di recuperare il ritardo nella stessa giornata al termine del normale orario di lavoro o di giustificare il ritardo con l'utilizzo di un permesso nell'ambito della disponibilità di banca delle ore.

Oltre tale limite di 15 minuti, verrà automaticamente effettuata la ripresa della retribuzione per l'intera durata del ritardo, salvo che l'assenza non venga giustificata per intero con l'utilizzo di un permesso nell'ambito della disponibilità di banca delle ore.

Resta confermata la tolleranza di 5 minuti. se il ritardo è limitato a tale durata.

C.I.A. 18/10/2010 – All.to n. 2

Lettera a latere Accordo di rinnovo C.I.A. del 18/10/2010

In accoglimento delle istanze esaminate congiuntamente dalle Parti in occasione della firma dell'ipotesi di Accordo del CIA di pari data, si conferma quanto segue:

Sistema incentivante

L'Azienda anche in relazione a quanto previsto dagli artt. 66 e 67 del CCNL 21.12.2007, ed alle disposizioni in materia emanate da Banca d'Italia in relazione al capitolo "politiche retributive", ha provveduto su conforme indirizzo di Iccrea Holding a ridefinire il proprio processo di sistema incentivante.

Tale processo è stato approvato sia in Consiglio di Amministrazione sia in Assemblea dei soci e costituirà oggetto di uno specifico incontro informativo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Durante tale incontro o a seguito di questo, è previsto che gli organismi sindacali predetti formulino le loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri che presiedono alla concreta attuazione delle politiche sopra richiamate, fermo restando che al termine della procedura stessa l'Azienda rende operativi i propri intendimenti.

Procedura analoga, della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'Azienda intendesse apportare successivamente.

Resta naturalmente confermato quanto disposto dall'art. 67 del CCNL sopra richiamato, in merito all'informativa nei confronti dei lavoratori.

Analisi e valutazione di eventuali situazioni individuali critiche

Nell'ambito dell'attuazione del sistema incentivante sopra richiamato, l'Azienda si impegna ad analizzare tutte le posizioni individuali di lavoratori o lavoratrici inquadrati nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi fino al secondo livello che non abbiano avuto avanzamenti di carriera o interventi economici premiali individuali negli ultimi 10 anni.

Tale processo di analisi potrà eventualmente dar luogo sia all'attivazione di processi formativi individuali sia ad interventi premiali di tipo economico e/o di inquadramento.

Polizze infortuni

~~Attesa la rilevanza della tematica infortunistica e la conseguente esigenza di migliorare le soluzioni della copertura assicurativa in materia, l'Azienda, in occasione del primo rinnovo utile della polizza assicurazione infortuni di cui all'articolo 71 del C.C.N.L. del 21/12/2007, si impegna a garantire al personale il miglior trattamento già in essere alla data di sottoscrizione presso le altre società del Gruppo Bancario Iccrea.~~

Nei confronti del personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi di BCC Leasing S.p.A. e BCC Rent & Lease S.p.A. in organico alla data di sottoscrizione del presente accordo continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

Art. 1

Premio di Risultato

~~I criteri di determinazione del premio di risultato annuale per gli esercizi 2010 (erogazione 2011) e 2011 (erogazione 2012) presso Banca Agrileasing verranno definiti dalle Parti entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto e diventeranno parte integrante dello stesso.~~

~~Per la distribuzione degli importi si applica la scala parametrica di cui all'allegato F (annesso sub B) del vigente ccnl, nonché i criteri di cui agli artt. 4, 6 e 8 del medesimo all. F~~

~~Resta abrogata qualsiasi altra disposizione precedentemente vigente in materia.~~

~~Inoltre, in relazione alle istanze sindacali ed alle valutazioni effettuate sulla mancata erogazione del premio per l'esercizio 2009, l'Azienda assume un onere straordinario "una tantum" per tutte le categorie di personale, pari complessivamente ad un importo lordo onnicomprensivo (costo azienda) di € 650.000/00 (seicentocinquantamila/00).~~

~~Detto importo sarà ripartito ed erogato (in riferimento all'intero anno 2009) al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, con i criteri di cui al secondo comma del presente articolo.~~

~~La corresponsione in parola verrà effettuata con le competenze del mese di novembre 2010.~~

Art. 2

Concorso spese tranviarie

Al personale appartenente alle Aree professionali e ai Quadri direttivi di 1° e 2° livello spetta, dal 1° dicembre 2010, un concorso spese tranviarie pari a € 3,10 al giorno, in rapporto alle presenze.

Detto concorso non va compreso nel computo della tredicesima mensilità e – per evitare duplicazioni al riguardo - assorbe ogni precedente importo comunque erogato con la medesima finalità sostanziale, in relazione a precedenti disposizioni contrattuali in materia (quali quelle di cui all'art. 4 dell'accordo 14 maggio 2007 o del ccnl Abi precedentemente applicato in Azienda).

Art. 3

Contributo pasto

Al personale **in organico alla data del 1/07/2024** spetta **dal 1° dicembre 2010**, a titolo di contributo pasto, un importo mensile di € 71,30 per 12 mensilità.

Detto contributo non va compreso nel computo della tredicesima mensilità e – per evitare duplicazioni al riguardo - assorbe ogni precedente importo comunque erogato con la medesima finalità sostanziale, in relazione a precedenti disposizioni contrattuali in materia (quali quelle di cui all'art 4 dell'accordo 14 maggio 2007).

In detto contributo resteranno assorbiti i trattamenti corrisposti alla data di stipula del presente contratto a titolo di assegni ad personam, sotto qualsiasi forma o denominazione, purché l'Azienda, nella sua discrezionalità in materia, non li abbia esplicitamente dichiarati non assorbibili (identificandoli nel "cedolino" come "ad. Pers. * 13 n.r." ovvero "ad pers. * 12 n.r.").

Dichiarazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a non presentare alcuna richiesta relativa a quanto previsto nei precedenti artt. 2 e 3 prima della scadenza del contratto integrativo di Banca Agrileasing successivo al presente contratto.

Chiarimento a verbale

In relazione a quanto disposto dal precedente art. 3, le Parti precisano per maggior chiarezza che i

trattamenti corrisposti ai lavoratori provenienti da altre Aziende del Gruppo Bancario ICCREA, per compensare la cessazione del contributo pasto precedentemente percepito, rientrano negli emolumenti da assorbire ai sensi del 2° comma del predetto art.3, anche se indicati come “Ad pers *12 n.r.”.

Coinvolgimento sindacale

Fermo quanto previsto in materia dal ccnl, l’Azienda fornirà alle rsa firmatarie un’informativa annuale:

- in via preventiva, in merito agli elementi ed ai criteri adottati in materia di sistema incentivante, coerenti con l’esigenza di oggettività e trasparenza di cui all’art. 50 del vigente ccnl
- a consuntivo, in merito al numero delle richieste di rotazioni/avvicendamenti del personale ed al numero delle domande accolte
- a consuntivo – fermo quanto stabilito al successivo art. 10 - sul numero complessivo delle richieste di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part time che non è stato possibile accogliere pur in presenza della “capienza” prevista dal 3° comma All. E del vigente ccnl
- sul numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate nell’ambito della Sede, nonché di ogni dipendenza, specificando il numero dei lavoratori interessati
- sugli appalti di servizi ad aziende che non applicano il ccnl Federcasse, relativamente alle esigenze dell’Azienda, alla natura delle attività, al tipo di servizi forniti ed alle Aree interessate.

Art. 5

Politiche attive per l’occupazione

Le Parti stipulanti si dichiarano in linea con i concetti espressi nella Carta Valori del Credito Cooperativo, che ritengono quella del lavoro a tempo indeterminato la forma contrattuale più idonea per le Società del Gruppo Bancario ICCREA.

Art. 6

Ticket pasto

A ciascun dipendente presente in Azienda con orario che comprenda l’intervallo per il pasto, viene erogato (alle condizioni e con le modalità di legge) un ticket pasto giornaliero secondo quanto previsto nell’accordo stipulato per il Gruppo bancario ICCREA il 18 giugno 2010 (in base al quale l’importo del suddetto ticket pasto è stato stabilito in € 7,70 a decorrere dal 1°/1/2011).

Art. 7

Sicurezza del lavoro e condizioni igienico sanitarie

Fermo restando quanto stabilito dalle norme di legge vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro:

- l’Azienda si impegna ad incontrare, su sua richiesta, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e/o le R.S.A. per esaminare eventuali problematiche connesse con le condizioni igienico-sanitarie dell’ambiente di lavoro se necessario, in tale occasione verranno effettuati sopralluoghi o indagini al fine di ricercare le conseguenti iniziative da adottare
- laddove, a seguito di tali interventi, le Parti concordassero sull’esigenza di accertamenti specialistici o check-up da effettuare una volta tanto, le relative modalità di attuazione saranno concordate fra le Parti medesime
- nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, l’Azienda provvederà ad informare preventivamente le R.S.A. sul progetto e sui relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere

eventuali proposte di adeguamento a fini di sicurezza e/o igiene sul lavoro ai lavoratori che debbano sottoporsi a visite specialistiche, esami di laboratorio e clinici specialistici non effettuabili fuori dall'orario di lavoro, vengono concessi permessi retribuiti per la durata di dette visite, condizionati dalla presentazione di idonea certificazione che ne specifichi orario e durata. Analogo permesso viene concesso per l'effettuazione di prestazioni specialistiche conseguenti ad interventi chirurgici od infortuni subiti. Agli interessati verrà altresì concesso di assentarsi fino ad un massimo di 1 ora prima della visita per il percorso di andata e, nel caso di rientro al posto di lavoro, fino ad un massimo di 1 ora dopo la stessa.

- i lavoratori che siano addetti in via continuativa a videoterminali e/o lavorano in sala macchine del servizio EAD e/o prestano continuativamente la loro attività in locali sotterranei saranno sottoposti a visita oculistica annuale su loro richiesta
- gli addetti a monitor, p.c. e/o videoterminali ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994, potranno essere sottoposti – a loro richiesta e previa conferma della relativa necessità da parte del medico aziendale competente – a visita specialistica oculistica e/o ortopedico-posturale.

Art. 8

Malattie ed infortuni

La materia delle malattie ed infortuni è disciplinata dalle norme di cui all'art. 55 del vigente ccnl, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto e dell'intero trattamento economico che sono dovuti al personale dell'Azienda per:

- mesi 9 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni
- mesi 30, qualunque sia l'anzianità, nel caso di malattia a carattere oncologico.

Art. 9

Formazione, aggiornamento, rotazioni

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, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art. 64 CCNL).

Le parti convengono l'istituzione di un Organismo paritetico sulla formazione ai sensi dell'art. 19 del CCNL. Detto Organismo formula considerazioni e proposte in tema di formazione e sviluppo professionale, individuando le esigenze formative, anche di specifiche figure professionali, al fine di favorire l'accesso ai ruoli di maggiore rilievo e lo sviluppo di carriera.

formazione

L'Azienda comunicherà entro il mese di marzo di ogni anno alle RSA il piano formativo annuale e, successivamente, lo comunicherà a tutti i lavoratori interessati tramite INTERNOS.

Il lavoratore ha facoltà di comunicare all'Azienda le proprie esigenze formative entro il 15 dicembre di ogni anno; quest'ultima terrà conto di tali richieste compatibilmente con le proprie esigenze organizzative/operative.

qualificazione e specializzazione

L'Azienda organizza annualmente corsi di qualificazione e specializzazione riguardanti differenti ambiti.

Le parti si danno atto che la specializzazione costituisce parte integrante dello sviluppo di carriera del personale.

aggiornamento e addestramento

L'Azienda organizza annualmente incontri di aggiornamento tecnico professionale per addetti di settore o da destinare al settore medesimo, con l'obiettivo di attualizzare i livelli di competenza tecnica dei lavoratori.

corsi di autoformazione

Le parti convengono che l'autoformazione è da considerare strumento formativo a tutti gli effetti, pur nella valutazione della priorità da attribuire all'attività formativa d'aula e/o sul posto (on the job), anche per quanto riguarda il pacchetto formativo delle 24 ore annuali.

Nel caso in cui si utilizzasse tale strumento, verrà prestata particolare attenzione all'esigenza che non sia interrotta da attività lavorative.

informativa sindacale

L'Azienda, nel comunicare, alle OO.SS., il calendario ed i programmi di tutti i corsi previsti annualmente, illustrandone i contenuti e i criteri organizzativi dovrà specificare:

Titolo;

Obiettivi formativi;

Destinatari;

Durata presunta derivante dall'analisi relativa alla fase di progettazione; Tipologia della formazione (formazione, addestramento, insegnamento, ecc.); Tipologia del pacchetto formativo;

Forma di somministrazione;

Evidenza dell'eventuale sovvenzione;

Azienda fornitrice del servizio, se il relativo dato è a quel momento disponibile.

Inoltre, l'Azienda

- fornirà annualmente alle rappresentanze sindacali firmatarie un'informativa relativa alla quantità ed agli argomenti della formazione effettuata, anche in funzione delle aree aziendali destinatarie dei corsi medesimi
- in tale contesto indicherà in particolare le situazioni e/o aree in cui si è dovuto fare maggior ricorso alla autoformazione
- porrà a disposizione di ogni partecipante ai corsi la documentazione relativa agli argomenti trattati.

valorizzazione risorse Interne

L'Azienda favorirà l'acquisizione, da parte del personale, della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro. Percorsi formativi ad hoc verranno proposti anche per il personale a tempo determinato.

Rotazioni e avvicendamenti

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.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 117 del CCNL:

- nel caso in cui il dipendente richieda un avvicendamento in altra struttura, l'Azienda valuterà con la massima attenzione una possibile soluzione che, in caso di caratteristiche professionali adeguate, potrà prevedere l'accoglimento della richiesta
- coloro che svolgono le stesse mansioni da oltre cinque 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
- il dipendente, dopo dieci anni di adibizione alla medesima mansione, può chiedere l'impiego in altre mansioni equivalenti.

L'Azienda è tenuta all'accoglimento della domanda - secondo una tempistica che terrà conto della priorità temporale delle richieste e della permanenza nelle stesse mansioni - entro il limite temporale di 12 mesi dalla sua presentazione e, comunque, entro un numero massimo di 10 spostamenti all'anno nell'intera Azienda.

Eventuali situazioni di impossibilità nell'accoglimento della richiesta o che determinino il superamento del limite temporale suddetto, verranno comunicate ai Sindacati stipulanti ed al lavoratore richiedente.

Art. 10

Part-time

Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time saranno valutate, compatibilmente con le esigenze di servizio, tenendo in considerazione, in ordine di priorità a scalare, le seguenti motivazioni:

- assistenza figli, o affidati, portatori di handicap;
- assistenza del coniuge o convivente o figli o genitori gravemente ammalati;
- necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni;
- necessità di accudire figli di età tra i 3 ed i 6 anni;
- necessità di accudire figli di età superiore fino a 14 anni;
- motivi di studio di cui all'art. 10 L. 20.5.1970, n. 300 (in alternativa ai permessi di cui all'art. 68 ccnl 21/12/2007).

Quanto ai requisiti connessi all'assistenza di figli costituirà titolo di preferenza, a parità delle altre condizioni, averne più di uno o la mancanza del coniuge o convivente "more uxorio".

Ove dette richieste si concentrino in uno stesso servizio, al fine di non penalizzare gli interessati la questione verrà esaminata in sede sindacale entro 15 giorni dalla sua segnalazione per ricercare soluzioni condivise.

- in caso di rifiuto aziendale di trasformazione del contratto, pur in presenza di capienza, l'Azienda darà adeguata informativa alle R.S.A.
- in relazione a quanto disposto dall'art. 3, comma 3° della disciplina del lavoro a tempo parziale di cui all'allegato "E" del CCNL 21/12/2007, le nuove assunzioni ad orario normale verranno segnalate preventivamente al personale a part-time onde favorire eventuali richieste di trasformazione del loro rapporto a tempo pieno.

- per i dipendenti a tempo parziale, le eventuali ore di lavoro supplementare potranno essere usufruite, su richiesta, sotto forma di permesso retribuito frazionabile con un limite minimo di 15 minuti.
- a parità di requisiti prevarrà il dipendente con il figlio di età inferiore. In caso di parità nelle motivazioni e nei requisiti prevarrà, nell'ordine, il dipendente con maggiore anzianità di servizio e maggiore età anagrafica.

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale saranno garantite pari opportunità di formazione professionale, nonché tutte le provvidenze disposte a favore del restante personale.

Art. 11

Nuovi profili professionali e ruoli chiave

Nel caso di introduzione di nuovi profili professionali connessi a nuove attività od a nuovi processi, ove non sia possibile disciplinarli secondo le vigenti normative contrattuali, le parti si incontreranno, su richiesta di una di esse, per attribuire un preciso inquadramento agli interessati.

In caso di rilevanti innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che l'Azienda volesse 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 adeguate informazioni e, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo.

Su richiesta delle rsa firmatarie l'Azienda fisserà un incontro di verifica dell'attualità di alcuni inquadramenti del personale in rapporto alle norme concordate a livello nazionale successivamente alla stipula del vigente ccnl.

Art. 12

Pari opportunità

Le Parti 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 CCNL.

L'Azienda ribadisce il proprio impegno a non porre in atto discriminazioni di sesso in termini di possibilità di carriera e formazione professionale.

Art. 13

Decorrenza

Il presente accordo costituisce una normativa unitaria ed inscindibile, integralmente sostitutiva di ogni preesistente previsione o prassi aziendale in materia.

Detta normativa — salvo per le previsioni con decorrenza diversa — si applica dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto e, per quanto riguarda la scadenza, segue quanto disposto dal vigente CCNL.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Banca Agrileasing dichiara che i trattamenti unilaterali aziendali in atto sono quelli riportati in allegato.

L'azienda si impegna, in caso di decisioni che dovessero incidere, in tutto od in parte, sulla sussistenza e/o sui relativi contenuti, di darne segnalazione preventiva alle R.S.A. ed al personale interessato. Le

R.S.A. possono, entro il termine di 30 giorni, esprimere le proprie considerazioni anche nel corso di un apposito incontro con l'Azienda. Decorso tale termine le decisioni dell'Azienda diventeranno operative.

Letto, confermato e sottoscritto

Allegato

Trattamenti unilaterali attualmente riconosciuti al personale in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso Banca Agrileasing

<i>Provvedimenti per i figli</i>	<i>Importo annuale</i>
<i>Buoni acquisto per l'Epifania per i figli fino a 12 anni</i>	85,00 €
<i>Colonie estive per figli fino a 12 anni</i>	120,00 €
<i>Provvidenze di studio per i figli (destinatari a norma del CCNL ed in sostituzione degli importi stabiliti dal CCNL medesimo):</i>	
• Scuola di istruzione secondaria di 1° grado	100,00 €
• Scuola di istruzione secondaria di 2° grado	150,00 €
• Università – 1° anno	come da ccnl
• Università – anni successivi	300,00 €

Contributi per familiari portatori di handicap

A favore di ciascun familiare a carico di dipendente con gravi menomazioni fisiche o psichiche, accertate dalle strutture pubbliche competenti/preposte in materia, è prevista una provvidenza annuale di € 2.000/00 che verrà erogata secondo i criteri concordati a livello nazionale

Polizze Assicurative (Infortuni Professionali ed Extra Professionali, Vita e Invalidità Permanente da Malattia)

I relativi trattamenti verranno mantenuti alle condizioni e con la regolamentazione esistenti.

Di tali polizze l'Azienda si impegna a fornire, su richiesta dei singoli e comunque in presenza di eventuali modifiche, una copia completa delle condizioni contrattuali.

Mutui al personale

A far tempo dal 1° gennaio 2011, Banca Agrileasing adeguerà le condizioni economiche e normative in atto per la concessione dei "mutui prima casa" a quelle tempo per tempo vigenti in ICCREA Banca, con relativa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Finanziamenti al personale

L'Azienda concede alle modalità e condizioni indicate nel Regolamento tempo per tempo vigente, un finanziamento (leasing) per l'acquisto di autoveicoli per l'utilizzo diretto e personale da parte dei propri dipendenti.

Flessibilità nella durata dell'intervallo per il pranzo

Viene concessa una tolleranza di 5 minuti per il rientro dopo il periodo stabilito per la pausa pranzo (45 minuti).

Ove il ritardo superi tale limite, fino ad un massimo di 15 minuti, l'interessato potrà recuperare l'eccedenza nella stessa giornata al termine dell'orario normale o utilizzare allo scopo la dotazione individuale relativa alla Banca delle ore.

Oltre i 15 minuti, l'intera durata del ritardo inciderà automaticamente sulla retribuzione, salvo che l'intero periodo del ritardo stesso non venga giustificato utilizzando la dotazione della Banca delle ore.

premio di fedeltà

Al raggiungimento di 25 anni di anzianità di servizio maturati nel Movimento, agli appartenenti alle Aree professionali ed ai Quadri direttivi di 1° e 2° livello spetta un premio di fedeltà determinato con gli stessi criteri stabiliti a tal riguardo dall'art. 102 del ccnl per i Quadri direttivi di 3° e 4° livello.

Nei confronti del personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi di BCC Sistemi Informatici S.p.A. in organico alla data di sottoscrizione del presente accordo continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

RELAZIONI SINDACALI

Le parti, in attuazione del protocollo del 4 novembre 2004 per le relazioni sindacali e successive modifiche, intendono costituire un sistema di relazioni proficuo e costruttivo. A questo scopo, oltre agli incontri periodici previsti dall'art. 16 del vigente CCNL di categoria, si costituiranno commissioni paritetiche in merito ai seguenti temi:

- Premio di risultato: monitoraggio, proposta e attuazione dei nuovi parametri stabiliti con l'accordo sottoscritto il 22 novembre 2010 per gli anni 2009, 2010 e 2011.
- Sistema inquadramentale

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 17 del vigente CCNL, si potranno tenere a seguito di semplice richiesta di una delle due parti.

FORMAZIONE

La formazione costituisce, nell'ambito dell'attività di Iside, una necessità imprescindibile per garantire la tutela dei livelli occupazionali, lo sviluppo professionale dei lavoratori e dell'Azienda.

E' quindi interesse comune mantenere ed accrescere al massimo il livello di formazione possibile, considerato che essa:

- rappresenta lo strumento 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 carattere selettivo come elemento costitutivo della competenza professionale;
- è elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Annualmente l'Azienda, nel mese di aprile, in uno specifico incontro con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, verificherà a consuntivo la formazione effettuata nell'anno precedente, relativamente alla qualità e quantità dei corsi erogati, illustrerà e concorderà il contenuto qualitativo e quantitativo dei corsi di formazione dell'anno corrente.

Infine, sulla base del proprio piano strategico pluriennale, verrà proposto dall'Azienda il piano formativo per l'anno successivo.

Il calendario annuale dei corsi, così predisposto, sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti.

La fruizione del pacchetto formativo di 50 ore di cui all'art. 63 del vigente CCNL di categoria, sarà articolata secondo i seguenti criteri:

PACCHETTO A

- 1) formazione di almeno 3 giornate da effettuare mediante la partecipazione a seminari d'aula tenuti da docenza qualificata durante l'orario di lavoro.

PACCHETTO B

Formazione attuata attraverso

- 1) Addestramento su procedure informatiche o applicative
- 2) Informazione - aggiornamento su tematiche specifiche, ottenuta anche attraverso la partecipazione a convegni specifici
- 3) Insegnamento con obiettivi di tipo scolastico
- 4) Affiancamento, finalizzato all'addestramento specifico sulla mansione, effettuato da un tutor Aziendale o da un consulente esterno.
- 5) Utilizzo di modalità di erogazione diverse da quelle tradizionali, quali formazione a distanza, auto-istruzione ed auto-formazione, fruite in condizione 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 d'apprendimento di cui al pacchetto B) contribuiranno al completamento dell'intero piano formativo previsto dall'art. 63 del CCNL.

Verifiche sulle esigenze formative dei dipendenti saranno effettuate per mezzo di questionari, interviste e/o proposte spontanee.

L'azienda informerà tutti i lavoratori relativamente ai pacchetti formativi effettuati e sopra descritti, tenendo conto di:

- 1) ore di formazione spettanti, le utilizzate e le residue;
- 2) corsi effettuati tempo per tempo;
- 3) pacchetti formativi proposti, anche in base al programma di sviluppo di carriera ed alle richieste dell'interessato.

Questi dati saranno conservati nel fascicolo personale, in apposita scheda aggiornata costantemente.

L'azienda dovrà garantire un'adeguata formazione alle lavoratrici e lavoratori in caso di adibizione a nuova mansione ed al rientro in servizio dopo un periodo di assenza prolungata come, ad esempio, maternità, malattia, aspettativa, anno sabbatico etc.

Nota a verbale

Si precisa che per i primi due livelli gerarchici Aziendali, (responsabili di Linea di Servizio e di Business Line inclusi) si prevede la possibilità di computare per il raggiungimento della quota di cui all'articolo 63 CCNL, forme quali partecipazione a convegni, seminari e gruppi di lavoro su specifici argomenti.

Iside cercherà il più possibile di ricorrere a iniziative di formazione finanziata (FSE o Fondi Regionali) e incentivare il contatto con il mondo delle università e delle scuole attraverso forme di stage.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Nel rispetto delle previsioni contrattuali, che si richiamano integralmente (all. E, del vigente CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari della Banche di Credito Cooperativo), l'Azienda accoglierà le richieste di trasformazione da Tempo Pieno a Tempo Parziale, nel limite di 1 risorsa per ogni 20 dell'organico in servizio.

Per le esigenze che giustificano la richiesta di passaggio da Tempo Pieno a Tempo Parziale, si richiama integralmente l'articolo 2 dell'allegato E del citato CCNL.

Le richieste di passaggio saranno analizzate durante gli incontri periodici con le Rsa Aziendali, entro il mese di luglio, per le richieste pervenute entro il mese di giugno, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, per le richieste pervenute entro il mese di dicembre.

Le concessioni del Tempo Parziale saranno stipulate a termine, rinnovabile ogni 6-12 mesi, con il necessario rispetto della regola della rotazione.

Anche nel caso di superamento del rapporto di cui al primo capoverso, sarà garantita la possibilità di ottenere almeno un part-time in ciascuna delle filiali di Iside.

Le tipologie di part time previste e compatibili con l'assetto organizzativo di ISIDE sono le seguenti

TIPOLOGIA	ARTICOLAZIONE	ORE SETTIMANALI
Part Time Orizzontale	4 ore al giorno per 5 gg settimanali	20 ore settimanali
	5 ore al giorno per 5 gg settimanali	25 ore settimanali
	6 ore al giorno per 5 gg settimanali	30 ore settimanali
Part Time Verticale	7,30 ore al giorno per 3 gg settimanali	22,5 ore settimanali

L'articolazione settimanale della prestazione di tutti i part time andrà progressivamente ad uniformarsi con le tipologie di part time previste.

REPERIBILITÀ E TIPOLOGIE

In riferimento a quanto previsto dagli art. 99 e 124 del vigente CCNL, si prevede che la reperibilità copra, salvo diversa organizzazione stabilita all'interno dell'area, l'arco di tempo di una settimana, di norma da lunedì a domenica, o da venerdì a giovedì, ed un arco continuo di almeno 12 ore.

Può essere:

- periodica (su settimane intere o su periodi definiti - fine settimana e fine mese)
- saltuaria per momenti particolari
- eccezionale (non prevedibile)

L'Azienda darà apposita comunicazione ai lavoratori inseriti stabilmente nelle liste di reperibilità all'inizio dell'anno entro il 31 gennaio, dotando gli interessati di opportuna strumentazione e predisponendo le opportune turnazioni.

Le parti stabiliscono che le reperibilità periodiche, salvo ipotesi di malattie e/o periodi feriali, non possano superare la misura massima di sette giorni al mese.

Le reperibilità nei giorni festivi e/ o nelle festività nazionali/ricorrenze osserveranno un preciso calendario di rotazione;

Qualora vengano contattati senza un adeguato preavviso (in ipotesi di preavviso inferiore ai 3 giorni) lavoratori non inseriti nelle liste di reperibilità, fatta salvo il caso di ferie e/ o malattia, e nel caso di reperibilità eccezionale, l'indennità di reperibilità è incrementata del 30%.

Nell'ipotesi in cui la prestazione di reperibilità sia richiesta nella stessa giornata, l'incremento dell'indennità è del 50%.

In ipotesi di prestazioni di reperibilità superiori alle 12 ore, l'Azienda provvede a riconoscere l'indennità di reperibilità per 24 ore (reperibilità intera) nel caso sia inferiore l'azienda provvede a riconoscere la tariffa minima (indennità ridotta)

Intervento

L'intervento avviene di norma da remoto e viene effettuato attraverso collegamento alla rete dell'azienda. In caso di più chiamate "per motivi concatenati" nell'arco di uno stesso turno di reperibilità verrà conteggiato un unico intervento, fatto salvo il caso in cui tra le chiamate sia intercorso un intervallo superiore a due ore. La valutazione sarà effettuata dal responsabile diretto sulla base del report predisposto dal reperibile. Nel caso in cui le chiamate siano pervenute per motivi tra loro differenti, qualunque sia l'arco temporale intercorso, saranno considerati più interventi.

Per effetto dell'intervento ed in funzione della sua durata vengono stabilite delle modalità di recupero del

tempo necessario per risolvere i problemi.

Vista la finalità compensativa (della perdita di energie psicofisiche) e non economica dell'istituto del recupero delle ore, queste ultime possono essere recuperate nell'arco delle due giornate (di calendario) immediatamente successive a quella in cui è avvenuto l'intervento.

La maturazione delle ore di recupero segue la seguente tabella: Recupero per intervento dalle 00 alle 06

Intervento da 0,30 a 1,29 ore	Intervento da 1,30 a 2,29 ore	da 2,30 a 4,30 ore	superiore a 4,30 ore
1 ora	2 ore	4 ore	Giornata intera
"	"	"	"

Il diritto al riposo compensativo è fruibile dal dipendente entro i due giorni immediatamente seguenti a quelli dell'intervento, all'inizio o al termine dell'orario lavorativo a sua discrezione. Nel caso l'intervento sia stato effettuato in sede è previsto l'incremento di un ora quale stima convenzionale del tempo di viaggio.

ESAME DI MEDICINA PREVENTIVA (CHECK UP)

Viene istituito per tutti i dipendenti di Iside un check up con finalità preventiva del valore stimato massimo di 400€ (Iva esclusa).

Il protocollo degli esami, proposto dall'Azienda, e condiviso con le OO.SS., viene allegato al presente accordo e potrà essere oggetto di modifica o integrazione in accordo con le Rsa. Il check up verrà effettuato all'interno di ore non retribuite o di ferie ed avrà cadenza biennale.

Avranno accesso al check up tutti i dipendenti di Iside assunti a tempo indeterminato, non in periodo di prova.

Si conferma l'attuale distribuzione dell'esame di check up, che sarà effettuato negli anni pari per le risorse di età superiore ai 40 anni, negli anni dispari per le risorse con età inferiore ai 40 anni.

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 dal 1° gennaio 2012 Iside dovrà stabilire una contribuzione aggiuntiva da versare alla Cassa Mutua Nazionale per l'erogazione del check up come sopra definito.

Nota a verbale:

Eventuali necessità rappresentate da dipendenti di età inferiore a 40 anni che volessero eseguire il check up nel 2012 potranno essere formulate alla direzione personale risorse umane che ne valuterà la fattibilità informandone le oo.ss. firmatarie del presente contratto.

MISSIONI

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 60 CCNL, qui integralmente richiamato, per far fronte al disagio in cui le risorse incorrono per effetto dei numerosi spostamenti sul territorio che alcune attività di assistenza alle Banche comportano, le parti convengono, per il solo personale appartenente alle aree professionali, di incrementare del 20% l'importo previsto contrattualmente per la diaria.

Detto incremento si applica esclusivamente in occasione della prima e dell'ultima giornata di missione, nell'ipotesi di missioni in cui sia previsto il pernottamento e nel caso in cui il tempo occorso nell'utilizzo del mezzo di trasporto sia superiore alle 2 ore (calcolate con riferimento all'inizio e al termine della giornata lavorativa (8.30-17.00)).

Il verificarsi della situazione prevista dal precedente paragrafo nei confronti del personale inquadrato al primo e secondo livello della categoria Quadri Direttivi, prevede il riconoscimento dell'importo di 105€

per la diaria 3/3, con conseguente riproporzionamento della quota di diaria 2/3.

Per le missioni con inizio e/ o fine in una giornata non lavorativa, le parti convengono sulla necessità di riconoscere per tali giornate in ogni caso la diaria pari a 2/ 3 incrementata del 50%. Questa disposizione si applica a prescindere dal numero delle giornate di missione nel corso del mese e viene corrisposta, per quota parte, quale indennizzo per la disponibilità ad effettuare il viaggio di trasferimento in giornate non lavorative.

I titoli di viaggio e le spese di pernottamento saranno di norma anticipati dall'Azienda.

Ai fini del riconoscimento dell'integrazione prevista dal CCNL per i comuni con più di 200.000 abitanti, verrà presa sempre in considerazione la sede della Banca presso la quale si è inviati in missione, a prescindere dal fatto che il pernottamento avvenga in un comune diverso.

INOQUADRAMENTI

Le parti si impegnano a porre in essere un processo che consenta la mappatura delle risorse e delle posizioni al fine di strutturare un piano per lo sviluppo delle competenze professionali sul presupposto che sia introdotto un sistema di valutazione delle prestazioni e del potenziale delle risorse.

Per questo verrà istituita un'apposita commissione paritetica, entro il 30 giugno 2011, che avrà il compito di effettuare la suddetta mappatura e verificare le eventuali necessità di adeguamento degli inquadramenti. Le parti si impegnano a concludere i lavori tassativamente entro il 2011.

PREMIO DI RISULTATO

Si fa riferimento all'accordo del 22 novembre 2010, riprodotto in allegato al presente CIA

PORTATORI DI HANDICAP

In relazione alla previsione dell'articolo 88 del CCNL, Le parti convengono di elevare l'importo previsto per i portatori di handicap e per i componenti del loro nucleo familiare a complessivi € 3.000 lordi all'anno, da erogarsi secondo le modalità e con i requisiti di cui al citato articolo.

BUONO PASTO

Fermo restando che il buono pasto va erogato con le caratteristiche e le modalità previste D.P.C.M. 18 novembre 2005 le Parti convengono che l'importo del buono pasto venga elevato ad € 7,50 dal primo luglio 2011 e a € 7,80 dal primo dicembre 2012. L'aumento ha effetto per il personale in forza alla data della firma del presente accordo. Il ticket viene assegnato ai dipendenti sia a tempo pieno che part time (di qualsivoglia tipologia), i quali effettuino una prestazione lavorativa superiore alle 4 ore continuative.

Il buono pasto viene distribuito mensilmente, sulla base delle presenze registrate nel terzultimo 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 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.

Il ticket pasto non compete:

in presenza di mensa aziendale;

ai dipendenti in missione fuori sede perché in questo caso il regime di buono pasto viene assorbito dal trattamento di missione in vigore (diaria o pié di lista) anche per partecipazione a corsi di formazione, cui continua ad applicarsi il trattamento previsto dall'art. 60 del C.C.N.L. di categoria.

Allegato 1 : elenco visite previste nell'esame di Check Up biennale

Allegato 2 : accordo sul pdr del 22 novembre 2011

Allegato 3: accordo sulle prestazioni eccedenti dei Quadri Direttivi 1 giugno 2009.

PRESTAZIONE ECCEDENTE DEI QUADRI DIRETTIVI

In aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL (21 dicembre 2007), art. 98, con riferimento alla prestazione eccedente dei Quadri Direttivi, si stabilisce quanto segue:

- L'orario di lavoro di riferimento è quello aziendale
- Il Quadro Direttivo è tenuto ad una sola timbratura giornaliera
- Nel caso in cui intenda usufruire di una mezza giornata di ferie, il Quadro Direttivo effettuerà una seconda timbratura.
- Il Quadro Direttivo gestirà il recupero delle nominali prestazioni eccedenti in autonomia, nell'ambito della cd. "flessibilità organizzativa" stabilita dal CCNL.
- La prestazione eccedente, relativa ad un impegno temporale particolarmente significativo, si riferisce ad uno specifico incarico ricevuto dal quadro in ambito operativo o progettuale con indicazione di un termine di scadenza improcrastinabile. Detta prestazione, pertanto può riferirsi unicamente all'attribuzione di un compito specifico con una scadenza prestabilita o ad una imprevista scadenza che necessita di essere evasa con un impegno eccezionale e non derivante dalla sommatoria di occasionali o sistematici sforamenti d'orario.

Nell'ambito dell'incarico viene altresì evidenziata l'autorizzazione alla prestazione eccedente.

Alla fine di ogni anno il quadro direttivo dovrà evidenziare alla Ls Risorse Umane e Organizzazione le ore di prestazione eccedente, relative al suddetto impegno, per il quale abbia avuto l'autorizzazione dell'Azienda, e che non sia stato recuperato attraverso lo strumento della flessibilità della prestazione. L'azienda, se rispettati i presupposti indicati, provvederà al riconoscimento di tali ore corrispondendo l'importo di 30€/ora.

Nei confronti del personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi di BCC Sinergia S.p.A. in organico alla data di sottoscrizione del presente accordo continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Il presente contratto si applica al personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi di BCC SOLUTIONS S.p.A.

Definizioni

Nel testo del presente contratto, con il termine di "Azienda" è indicata BCC SOLUTIONS S.p.A.

Con il termine "CCNL" la parti intendono riferirsi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo ~ Casse Rurali ed artigiane del 21 dicembre 2007

Con il termine CIA le parti intendono riferirsi al Contratto Integrativo Aziendale di BCC SOLUTIONS S.p. A.

Con il termine RSA le parti intendono riferirsi alle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Articolo 2 - Incontri periodici

Le parti stipulanti si incontreranno periodicamente con cadenza almeno semestrale o comunque su richiesta di una delle parti stesse, per un esame della situazione occupazionale dell'Azienda e dell'applicazione del CIA.

In occasione dei suddetti incontri saranno affrontate tematiche quali, ad esempio:

- L'installazione di nuove tecnologie e i relativi effetti sull'organizzazione del lavoro e sul sistema degli inquadramenti;
- I processi e i progetti di formazione e riqualificazione del personale;
- La situazione relativa alle prestazioni di lavoro straordinario;
- Le materie relative al capitolo XV del CCNL (disposizione di carattere sociale)
 - I problemi dell'ambiente di lavoro (sicurezza dei luoghi di lavoro, eventi criminosi, tutela delle condizioni igienico sanitarie);
- La tutela della dignità della persona (molestie mobbing);
- Le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a causa di malattia

Con riferimento agli obblighi di informazione di cui all'art. 50 del CCNL l'Azienda si impegna a fornire alle RSA, stipulanti il presente CIA, le informazioni concernenti il numero dei premiati e l'ammontare globale dei premi incentivanti riconosciuti ai lavoratori per i quali trova applicazione il presente CIA

Articolo 3- Ruolo del personale

Con riferimento all'art. 37 del CCNL (ruolo del personale), l'Azienda si impegna alla puntuale osservanza degli adempimenti previsti dal secondo comma di detto articolo.

L'ordinamento degli uffici e le procedure di lavoro dovranno essere comunicati per iscritto e illustrati durante il normale orario di lavoro da parte dell'Azienda al personale, una prima volta all'attuazione e successivamente in caso di variazione.

In presenza di una disposizione aziendale con la quale si richiede alle singole strutture la conoscenza di norme regolamentari, di delibere del Consiglio, di direttive e di ordini di servizio, l'azienda ha l'obbligo di comunicare alla struttura interessata, in un'apposita raccolta le norme di competenza di quest'ultima e di tenerle costantemente aggiornate.

Le disposizioni aziendali a carattere generale saranno altresì comunicate ai dipendenti mediante affissione in apposite bacheche aziendali.

Negli incontri periodici di cui al precedente art. 2, l'Azienda informerà in materia le RSA stipulanti il presente CIA

Articolo 4 - Permessi e aspettativa non retribuita

Premesso che si intendono per familiari stretti il coniuge, i parenti e gli affini entro il secondo grado incluso, con riferimento a quanto disposto dall'art 54 del CCNL si conviene che l'Azienda conceda brevi permessi retribuiti di norma non superiori a tre giorni, per gravi motivi personali o familiari che il lavoratore ha diritto di usufruire nei seguenti casi:

- Decesso di familiari stretti;
- Nascita figli;
- Assistenza ai familiari stretti per operazioni chirurgiche;
- Visite e/o prestazioni specialistiche del lavoratore comprovate da certificazione medico –

sanitaria:

- Convocazione da parte dell'Autorità Giudiziaria;
- Calimità naturali.

L'Azienda si impegna, nella concessione di permessi di cui sopra, ad adottare criteri uniformi e trasparenti nei confronti dei lavoratori interessati. La durata del permesso dovrà, pertanto, essere comunque adeguata alla natura dell'evento che lo giustifica. Nel caso in cui l'evento che genera il permesso cada in giornata non lavorativa, detta giornata non verrà computata come permesso.

Chiarimento a verbale

Riguardo alla disposizione di cui al presente articolo si intendono per familiari stretti il coniuge, i parenti e gli affini entro il secondo grado incluso.

Flessibilità orario

Al personale che al termine dell'intervallo per il pranzo riprenda l'attività lavorativa in ritardo rispetto ai 45 minuti previsti, viene consentito, fino ad un massimo di 15 minuti, di recuperare il ritardo nella stessa giornata al termine del normale orario di lavoro o di giustificare il ritardo con l'utilizzo di un permesso nell'ambito della disponibilità di banca delle ore.

Oltre tale limite di 15 minuti, verrà automaticamente effettuata la ripresa della retribuzione per l'intera durata del ritardo. Salvo che l'assenza non venga giustificata per intero con l'utilizzo di un permesso nell'ambito della disponibilità di banca delle ore.

Resta confermata la tolleranza di 5 minuti se il ritardo è limitato a tale durata

Articolo 5 – Premio di risultato

Le parti hanno convenuto che il riconoscimento del premio di risultato relativo all'anno 2009 verrà erogato a stralcio con un importo determinato sulla base di una media individuale di € 2.800,00 riferita alla 3a area professionale 2° livello, ripartito in conformità della scala parametrica prevista dal CCNL.

Per l'anno 2010 e quelli successivi di vigenza del CIA, il PDR da corrispondere sarà calcolato secondo criteri da concordare congiuntamente tra le parti entro il 31 dicembre 2010.

Il montante complessivo del PDR, come sopra determinato, sarà ripartito tra il personale interessato secondo le modalità ed alle condizioni previste nel CCNL, tenendo conto dell'inquadramento in essere per ciascun lavoratore alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione. Il mese di erogazione sarà il mese di ottobre di ciascun anno.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione (ovvero di cessazione nell'ipotesi di cui al successivo comma 7 del presente articolo), 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 15 giorni.

La corrispondenza del PDR compete per intero nei casi in cui, nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto di retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta, nei casi di assenze dai 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 che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di misurazione.

Il PDR viene corrisposto anche ai lavoratori non più in servizio nel mese di erogazione che si siano trasferiti in altro ente o società all'interno del Credito Cooperativo per effetto di accordi formalizzati tra l'azienda e il suddetto ente o società.

Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette o differite e non viene computato nel TFR.

Art. 6 - Premio di fedeltà

In relazione a quanto previsto dall'art. 102 del CCNL, al raggiungimento del 25esimo anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, il premio di fedeltà va corrisposto a tutto il personale sia appartenete alle aree professionali che ai quadri direttivi nella misura di una mensilità una tantum. L'erogazione del premio va effettuata entro il mese seguente a quello di maturazione.

Art. 7 Epifania

Si stabilisce che in occasione della festa dell'Epifania, a dipendenti con figli in età fino ai 12 anni, venga corrisposto un buono acquisto di 100,00 € da utilizzare presso negozi di giocattoli o librerie convenzionati.

Art 8 – Part- time

Per quanto attiene la disciplina delle prestazioni di lavoro a tempo parziale, relativamente al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato ad orario pieno che intende trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti fanno espresso riferimento alla disciplina del D. Lgs N. 276/2003 - Riforma del mercato del lavoro, alle successive circolari attuative ed alla relativa disciplina del CCNL.

Art. 9 - Sistema formativo e sviluppo professionale

Le parti convengano che la formazione del personale costituisca:

- Per l'Azienda un'azione strategica fondamentale per gestire in maniera efficiente ed efficace le risorse umane ed affrontare con successo le sfide poste dall'innovazione tecnologica e della trasformazione del sistema bancario.
- Per i lavoratori la principale risorsa per la crescita professionale, per lo sviluppo di carriera e un sicuro presidio per la tutela dei livelli occupazionali.

Pertanto al fine dell'adempimento degli obblighi formativi, di cui all'art 63 del CCNL, le parti si impegnano reciprocamente a tenere incontri periodici in occasione dei quali esaminare i fabbisogni formativi.

Sulla base delle risultanze di tali incontri verranno pianificati, di concerto con le RSA stipulanti, specifici interventi formativi aventi lo scopo di valorizzare le potenzialità.

Per quanto riguarda la tipologia degli strumenti formativi, ferma restando la necessità di individuare, caso per caso, la modalità di cui all'art 63 del CCNL:

- Corsi di base

- Corsi specialistici di settore
- Stages specialistici di autoformazione
- Corsi di progressione professionale.

Corso di base

La partecipazione è indirizzata al personale neo assunto ed è finalizzata ad agevolare lo stesso nell'inserimento aziendale, acquisendo gli strumenti essenziali utili per la conoscenza di base in qualsiasi campo di interesse per l'attività dell'Azienda stessa, nonché fornendo informazioni generali sulla struttura e sulle finalità del Credito Cooperativo e del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

A tali corsi partecipano anche gli impiegati assunti con contratto di formazione lavoro.

Corso specialistici di settore

La partecipazione è riservata al personale in servizio nel settore destinatario del corso, con una ulteriore riserva fino ad un'aliquota del 15% del restante personale in servizio, qualora ne faccia esplicita richiesta. Le materie dei corsi sono attinenti alle tematiche del settore specialistico cui è indirizzato il corso.

Stage specialistico di autoformazione

La partecipazione è libera ed è indirizzata ai dipendenti che abbiano necessità di accrescere la propria conoscenza su specifiche tematiche attinenti la propria attività lavorativa, in particolar modo con riferimento ad innovazioni tecnologiche ed a nuove tecniche operative o modifiche normative, anche regolamentari.

Corsi di progressione professionale

La partecipazione è riservata al personale da valorizzare su indicazione del responsabile dell'area di appartenenza, ed al personale da riqualificare. Nel primo caso, il corso riguarda specifiche materie con riferimento ad argomenti di cultura specialistica di livello superiore. Per il personale da riqualificare si intende il personale verso il quale l'azienda attraverso un monitoraggio mirato (costituito anche da interviste) dovrà attivare corsi specifici per un'azione di stimolo produttivo.

L'Azienda predisporrà, altresì, Corsi di aggiornamento professionale per coloro che rientrino in servizio dopo un'assenza di 12 mesi.

Art. 10 - Valutazione del personale e sistema incentivante.

Con riferimento alla previsione di cui all'art 50 del CCNL in materia di sistemi incentivanti per obiettivi l'Azienda e le RSA stipulanti il presente CIA si impegnano a costituire una commissione paritetica di due membri per parte che dovrà anche nell'ambito dei progetti sviluppati in materia dalla Federazione Italiana delle BCC - Federasse, ricercare criteri oggettivi per la valutazione del personale al fini della definizione del sistema incentivante

I lavori della suddetta Commissione Paritetica inizieranno entro il mese di gennaio 2011 dalla firma del CIA e si dovranno concludere entro i successivi 60 giorni solari.

Restano in ogni caso ferme le prerogative dell'Azienda di cui all'art. 50 del CCNL in materia di quantificazione e di ripartizione dei premi incentivanti.

Art. 11 - Tutela sanitaria

Premesso che l'assistenza sanitaria integrativa è garantita dalla Cassa Mutua Nazionale (nel seguito CMN) alla luce della evoluzione del mercato del lavoro, le parti si impegnano ad attivarsi nei confronti della CMN affinché vengano individuate idonee soluzioni ed implementazioni alle attuali condizioni praticate dal regolamento della CMN.

Per quanto riguarda i controlli sanitari di medicina preventiva, l'Azienda si impegna a favorire detti controlli riconoscendo permessi retribuiti purchè gli stessi siano eseguiti presso strutture pubbliche ovvero presso strutture private convenzionate.

A tal fine è prevista, per ciascun dipendente, la possibilità di effettuare, usufruendo di permessi retribuiti i seguenti controlli con cadenza annuale:

—esame emocromocitometrico, V.E.S., P.S.A., glicemia, azotemie, proteinemia con elettroforesi totale e frazionata, sideremia, urine, latticodeidrogenasi, calcemia, fosforemia, sodiemia, potassiemia, uricemia, creatinina, cloremia, radiografia del torace, visita cardiologica, visita internistica e, se del caso ulteriore visita specialistica.

Fermo restando quanto sopra, per tutti i dipendenti che abbiano compiuto almeno 45 anni di età, l'azienda sosterrà annualmente il costo di un check up di medicina preventiva da effettuare e/o centri da essa selezionati e convenzionati.

Art. 12 – Malattie e Infortuni

La materia della malattia e infortuni è disciplinata dal CCNL del 27 settembre 2005 salvo per quanto riguarda la conservazione del posto di lavoro e dell'intero trattamento economico che sono dovuti al personale dell'Azienda:

mesi 9 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superiori i 10;

mesi 30 qualunque sia l'anzianità, nel caso di malattia a carattere oncologico.

Art. 13 – Condizioni igieniche e sanitarie – igiene del lavoro

Fermo restando quanto stabilito dal D. lgs. N. 626/1994 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, l'Azienda è impegnata ad incontrarsi con il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza per esaminare eventuali problematiche connesse alle condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, comprese quelle derivanti dal fumo passivo, al fine di ricercare le conseguenti iniziative e/o soluzioni da adottare.

Durante il periodo di gravidanza e di allattamento, le lavoratrici non saranno adibite al videoterminale (adibizione di cui all'art. 51 del D Lgs. 626/1994) salvo che non siano adottate tecnologie a cristalli liquidi, idonee ad assicurarne la tutela.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza igienico ambientali non siano condivise, le parti potranno rimettere la decisione relativa in sede nazionale, presso la Federazione Italiana delle BCC Federcasse.

Art. 14 - Indennità

Nell'ottica dell'armonizzazione si conviene quanto segue:

Contributo Pasto

Ciascun dipendente **in organico alla data del 1/07/2024** percepirà un contributo pasto per un importo mensile di € 71,30.

Indennità autisti e parco auto

Al responsabile del parco auto va corrisposta un'indennità giornaliera nella misura di € 7,75

Indennità giornaliera di € 6,20 va corrisposta a:

- Autisti
- Personale che lavora in via continuativa e prevalente in locali totalmente sotterranei

Figli portatori di handicap

Al dipendente che ha fiscalmente a carico figli portatori di handicap compete una provvidenza annuale di E 1.500,00.

Indennità di tenuta e gestione cassa

A coloro che in azienda sono chiamati a ricoprire in via continuativa e non episodica le mansioni di gestione della cassa, sarà corrisposta una speciale indennità mensile di E 50,00

Uso di auto privata

Con riferimento al CCNL si conviene che l'Azienda stipuli una copertura assicurativa che copra i danni della propria autovettura privata qualora il lavoratore ne faccia uso per ragioni di servizio. Fermo restando quanto sopra, l'uso dell'auto privata per ragioni di servizio dovrà considerarsi eccezionale e soggetto a specifiche autorizzazioni.

Polizze assicurative

L'azienda è tenuta a consegnare a ogni dipendente al momento della sottoscrizione e ad ogni variazione copia completa della polizza di assicurazione stipulata per i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni seppure derivanti da rapine verificatesi sia in attività lavorativa che extra lavorativa nell'arco dell'intera giornata.

L'Azienda si impegna a mantenere in essere le polizze già stipulate al riguardo quanto ai limiti di massimali previsti

Con riferimento all'art. 6 comma 4, della legge 24 giugno 1997 n 196, la stipula delle polizze di cui al presente articolo è estesa anche ai prestatori di lavoro temporaneo.

Le parti si adoperano affinché, in sede di lavori per la definizione di rinnovi CCNL, vengano esaminate le ipotesi di stipula, a carico della parte datoriale di polizze vita e polizze di invalidità permanente da malattia in favore dei dipendenti.

Trattamento per missioni

Stante la peculiarità dell'attività svolta dall'Azienda nell'ambito del Gruppo Bancario Iccrea, al personale inviato in missione temporanea verranno conteggiate nel computo della franchigia mensile di 5 giornate quelle di missione sia sul territorio nazionale che all'estero, fermi restando i rispettivi trattamenti economici previsti dall'art. 60 del CCNL.

Per quanto riguarda le missioni che verranno effettuate in maniera continuativa a cavallo di due mensilità successive ai fini del computo delle giornate di franchigia, ove non maturate nel mese, verranno conteggiate tutte le giornate della missione stessa

Art. 15 Vestiario

Agli addetti ai servizi che rendono necessaria la protezione degli abiti l'Azienda assegna due buoni spesa relativi a camici ogni anno, previa richiesta dagli interessati. Agli autisti vengono forniti ogni anno due divise invernali grigi o blu, due divise estive grigio o blu, due camicie invernali e quattro cravatte. Agli autisti e agli addetti ai servizi esterni viene fornito ogni 2 anni un giaccone impermeabile. Obbligatoriamente ed indistintamente detto vestiario deve essere indossato per l'espletamento delle mansioni.

Art. 16 -Disposizioni di carattere sociale

Tutela della dignità dalla persona

Le parti condannano con fermezza e si impegnano a reprimere il comportamento di chiunque ponga in essere consapevolmente violenze morali e persecuzioni psicologiche che mirino a danneggiare la dignità e la persona dei lavoratori e delle lavoratrici,

Con riferimento all'art 92 del CCNL (tutela della dignità della persona) in presenza di atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli e/o discriminatori lesivi della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, le parti stipulanti il presente CIA convengono di dar seguito ad un incontro entro 15 giorni dalla notizia dell'evento al fine di individuare i provvedimenti e le azioni necessarie per rimuovere la situazione evidenziata e garantire la piena tutela e dignità del lavoratore offeso.

Pari opportunità

Le parti promuovono allo scopo di favorire e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. A tal fine si conviene di effettuare, nell'ambito degli incontri periodici previsti dall'art 2 del CIA, le seguenti verifiche:

Analisi dei dati aggregati e disaggregati relativi ai lavoratori dell'Azienda nel rispetto delle disposizioni della legge 196/2003;

Ricorso all'adozione di misure utili a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità;

Predisposizione di progetti formativi e percorsi di crescita professionale mirati

Decesso del dipendente

Nel caso di decesso del dipendente l'Azienda è disponibile a valutare concretamente azioni a tutela e sostegno della famiglia

Art. 17 - Decorrenza ed efficacia

L'efficacia del presente CIA 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.

Art. 18 - Durata

La durata del presente CIA è fissata in 2 anni.

Art. 19 - Mutui

Il personale di Bcc Solutions può richiedere mutui ipotecari prima casa alle medesime condizioni normative ed economiche di tempo in tempo riconosciute ed applicate al personale di Iccrea Banca.

Nei confronti del personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi di BCC Risparmio & Previdenza SGR in organico alla data di sottoscrizione del presente accordo continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

Destinatario del presente Contratto Integrativo di secondo livello è il personale dipendente di AUREO Gestioni SGRpA.

Chiarimento a verbale

Nel testo del presente contratto integrativo aziendale con la dizione Azienda viene indicata Aureo Gestioni SGR SpA.

ART. 2 – DECORRENZE E SCADENZE

Il presente contratto integrativo Aziendale (di seguito C.I.A.) decorre dalla data di stipulazione dell'accordo, salvo quanto stabilito in singole norme, e scade il 31.12.2011.

ART. 3 – 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).

Il PDR sarà erogato secondo i criteri e nei casi di seguito concordati. L'importo complessivo aziendale (montante) deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrata 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.

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

Il PDR va corrisposto ai dipendenti che hanno prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e che abbiano superato il periodo di prova. Nel caso di inizio o cessazione 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 sarà 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 del Credito Cooperativo.

Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, l'Azienda abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio e se la stessa risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

La determinazione del montante da distribuire come POR viene effettuata sulla base dell'incidenza percentuale dell'Utile Lordo di Gestione dell'Azienda al netto delle commissioni di overperformance dell'anno di riferimento sulla media del triennio precedente dello stesso parametro. Sono di seguito individuati degli intervalli nell'ambito dei quali vengono applicate delle percentuali di distribuzione dell'utile lordo depurato delle commissioni di overperformance che determinano il

montante da distribuire. Sono altresì definiti dei tetti massimi sulla base del livello unico base 100 della scala parametrica di cui all'allegato F, CCNL vigente.

INTERVALLI FASCE	PERCENTUALE DI DISTRIBUZIONE	TETTO MASSIMO/EURO
<80	6	
80-112	3,65	1400
>112	4,65	1700

ART. 4 - TICKET PASTO

Il ticket pasto, nella forma di buono cartaceo, va erogato a tutto il personale dipendente per ogni giornata lavorata, con le modalità ed alle condizioni previste dalle vigenti normative. In riferimento all'accordo del 18 giugno 2010, le parti convengono che il ticket pasto sarà corrisposto nelle seguenti misure:

dal 1° dicembre 2009, euro 6,78;
dal 1° settembre 2010, euro 7,30;
dal 1° gennaio 2011, euro 7,70.

gli arretrati decorrenti dal 1° dicembre 2009 verranno riconosciuti ed erogati entro il 30 novembre 2010.

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.

ART. 6 - PROFILI PROFESSIONALI

Coordinatore di area SGR

La Posizione riporta al Direttore di Funzione Commerciale e Marketing e contribuisce al conseguimento degli obiettivi aziendali presidiando lo sviluppo commerciale dei prodotti della SGR, realizzando il budget assegnato, esplicando l'attività con autonomia nell'ambito delle direttive ricevute dal Responsabile di Funzione. La posizione contribuisce al coordinamento delle risorse umane dell'Area geografica di competenza e garantisce il raccordo con la Struttura Territoriale della Holding (D.A.M.) di riferimento.

Inquadramento professionale: Quadro Direttivo di 2° livello

-Addetto Senior Risk Management

La posizione supporta il Responsabile della Funzione di Risk Management nell'individuazione dei rischi assumibili dalla SGR attraverso l'elaborazione di modelli di classificazione degli stessi rischi; nell'adeguamento e sviluppo delle metodologie di misurazione e controllo di rischi in coerenza con le prescrizioni normative, le best practice di settore e le esigenze di carattere gestionale interno, nonché svolge attività di misurazione e monitoraggio dei rischi e delle performance e dei rischi assunti nell'attività di gestione. Svolge altresì l'attività di monitoraggio dei requisiti patrimoniali e degli indicatori prudenziali previsti dalla normativa di vigilanza promuovendo l'eventuale introduzione di modelli interni per il calcolo dei requisiti patrimoniali di vigilanza; svolge attività di controllo dei limiti interni, normativi e regolamentari relativi ai prodotti gestiti dalla SGR e ne dà adeguata informativa alla Funzione di Risk Management.

Svolge, su base continuativa, le attività di rilevazione, misurazione, monitoraggio e reporting dei Rischi Operativi cui la SGR è esposta nell'esercizio dell'attività caratteristica.

Inquadramento professionale: 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo

ART. 7- MUTUO PRIMA CASA

A tutto il personale dell'Azienda è esteso il regolamento che definisce le condizioni economiche e finanziarie per la concessione del mutuo ipotecario (mutuo prima casa) attualmente vigente in ICCREA Banca.

Il mutuo è concesso con le modalità descritte **nell'allegato A**

ART.8- FORMAZIONE

La formazione costituisce, nell'ambito dell'attività dell'azienda, una necessità imprescindibile per garantire **la tutela dei livelli occupazionali, lo sviluppo professionale dei lavoratori**. E' quindi interesse comune mantenere e procedere al massimo livello di formazione possibile.

La fruizione del pacchetto formativo di 50 ore di cui all'art. 63 del vigente CCNL di categoria, sarà articolata secondo i seguenti criteri:

PACCHETTO A

- a) Formazione di almeno 3 giornate svolta da docenza qualificata (a titolo esemplificativo e non esaustivo, seminari, convegni, workshop su tematiche specifiche e di interesse e aggiornamento professionale).

PACCHETTO B

- Addestramento su procedure informatiche o applicative
- Informazione - aggiornamento su tematiche di settore
- Utilizzo di modalità di erogazione diverse da quelle tradizionali, quali formazione a distanza, autoistruzione ed autoformazione, 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 pluriennale.

L'utilizzo dei processi d'apprendimento di cui ai pacchetti A) e B) contribuiranno al completamento dell'intero piano formativo previsto dall'art. 63 del CCNL.

L'Azienda, annualmente, in uno specifico incontro con le RSA entro il mese di aprile, eseguirà la verifica a consuntivo della formazione effettuata l'anno precedente, riguardo alla qualità e quantità degli interventi formativi effettuati ed illustrerà le linee guida della formazione da erogare nel corso dell'anno.