

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

21 DICEMBRE 2007 (*)

(Decorrenza: 1^o gennaio 2008 - Scadenza: 31 dicembre 2010)

Parti stipulanti

Federazione italiana delle Banche di credito cooperativo - Casse rurali ed artigiane (FEDERCASSE)

e

Federazione autonoma bancari italiani (FABI)

Federazione italiana bancari e assicurativi (FIBA-CISL)

Federazione italiana sindacale assicurazione credito (FISAC-CGIL)

UIL credito ed assicurazioni (UILC.A.)

Sindacato nazionale dipendenti Cra/BCC della Federazione del Credito ed enti assimilati UGL (Sincra-UGL Credito)

Associazione sindacale nazionale dell'area direttiva e delle alte professionalità del credito, della finanza, delle attività similari e strumentali, delle Fondazioni bancarie e delle Authorities o Agenzie nazionali comunque denominate (DIRCREDITO-FD)

(*) Integrato dal verbale di accordo 29 luglio 2009 in materia di classificazione del personale e dai verbali di accordo 27 maggio 2011 e 27 febbraio 2012 in materia di detassazione della retribuzione accessoria.

Testo del contratto

PARTE GENERALE

Capitolo I

AREA CONTRATTUALE

Art. 1

(Ambito di applicazione del contratto)

Destinatari del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sono:

- le Banche di Credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane, di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 385/1993, e le altre aziende controllate che svolgono attività creditizia o finanziaria ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 385/1993, o strumentale ai sensi dell'art. 10 del medesimo decreto, che siano aderenti a FEDERCASSE, anche tramite le Federazioni locali;
- le società facenti parte di gruppo bancario ivi compresa la capogruppo e gli Organismi indicati nell'elenco Allegato B).

Il presente contratto contiene una disciplina unitaria ed inscindibile dei rapporti di lavoro del personale inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e nelle aree professionali.

Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto specifiche regolamentazioni in tema di orario e di inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento.

Al personale interessato da processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate, per le attività di cui all'art. 3 che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di legge e di contratto che dovrà comunque coinvolgere sia l'azienda acquirente che alienante nonché l'eventuale ceduta, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'azienda alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il presente contratto con le relative specificità e demands ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che saranno concordati dalle parti sia l'appalto anche ad aziende che non applichino il presente c.c.n.l. in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo art. 4.

* * *

Il presente contratto non si applica ai rapporti di lavoro del personale espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o gestioni speciali, diversi da quelli di esattoria, non aventi diretta relazione con l'esercizio delle funzioni di cui al 1° comma del presente articolo.

Dichiarazioni delle parti

Le parti stipulanti si impegnano in presenza di evoluzioni di assetti societari, ad incontrarsi per esaminare congiuntamente l'appartenenza all'area contrattuale del presente c.c.n.l.

In coerenza con il presupposto condiviso dell'unicità del movimento come valore, le parti auspicano che si realizzi la piena applicazione del presente contratto nell'ambito del movimento stesso.

Art. 2

(Nozione di controllo)

Ai fini della valutazione dell'esistenza del controllo societario, di cui all'art. 1, le parti fanno riferimento alla previsione di cui all'art. 2359 cod. civ., 1° comma, nn. 1 e 3.

E' altresì da riconoscere come controllata la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con azienda o aziende del sistema, svolga per essa o esse attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica.

Disposizione di attuazione

Le parti stipulanti si riservano di valutare gli eventuali adattamenti da apportare alla disciplina di cui al Capitolo I in tema di controllo societario in relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia" e successive modificazioni e/o integrazioni.

Art. 3

(Attività che richiedono specifiche regolamentazioni)

Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui ai commi successivi:

A) Intermediazione mobiliare.

B) Leasing e factoring.

C) Credito al consumo.

D) Gestione delle carte di credito e debito e sistemi di pagamento.

E) Centri servizi, relativamente alle attività di tipo amministrativo/contabile, non di sportello, svolte in maniera accentrata (strutture interregionali o locali), di supporto operativo alle seguenti specifiche attività creditizie:

- nell'area sistema di pagamento: bonifici Italia da/verso clienti; utenze; portafoglio cartaceo ed elettronico da clienti e corrispondenti; carte di credito e di debito; imposte e tasse; Enti previdenziali; assegni circolari/bancari;

- nell'area estero: crediti documentari e portafoglio estero; bonifici estero; girofondi finanziari;

- nell'area finanza: amministrazione e regolamento titoli italiani in portafoglio non residenti; prodotti derivati trattati su mercati regolamentati; prodotti derivati OTC; "forex/money market"; depositi;

- nell'area titoli: custodia titoli; amministrazione azioni e obbligazioni; regolamenti c/cifra e franco valuta; banca depositaria; fondi di gestione; GPM/risparmio gestito; informativa societaria;

- nell'area supporto: anagrafe; conti correnti;

- nell'area servizi generali: contabilità, ivi compresa quella fornitori.

F) Gestione amministrativa degli immobili d'uso.

G) Servizi o reparti centrali o periferici, di elaborazione dati, anche di tipo consortile.

Orari di lavoro

Le specifiche regolamentazioni in materia di orari di lavoro per le attività di cui al comma 1 che precede sono contenute nel Capitolo XX del presente contratto.

Inquadramenti

Per le attività di cui al comma 1 al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 si applica la seguente declaratoria di inquadramento:

- i lavoratori che sono stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con "input" prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale, sono inquadrati nella 2ª area professionale, 2º livello retributivo.

Per i servizi di elaborazione dati:

- le parti si riservano di definire entro 120 giorni dalla stipula del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 specifiche regolamentazioni che dovranno tener conto del processo di evoluzione in atto della gestione dell'informatica del sistema del credito cooperativo e della specificità di tale gestione caratterizzata da una innovativa ripartizione di competenze;
- in ogni caso, in occasione della prossima contrattazione di secondo livello si procederà ad un riesame delle discipline in atto in tema di inquadramenti per adeguarle ai principi suesposti ed in coerenza con gli obiettivi generali del presente contratto, anche per quel che attiene a eventuali sistemi già esistenti di progressione economica e/o di carriera.

Art. 4

(Attività complementari e/o accessorie appaltabili)

Le attività complementari e/o accessorie appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:

- 1) Servizio portafoglio (escluse quelle di cui all'art. 3, lett. E) e cassa/trattazione assegni; lavorazioni di "data entry" relative ad attività di "back office".
- 2) Trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, ecc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori.
- 3) Attività di supporto tecnico/funzionale per "self-banking", POS, "electronic banking" e banca telefonica.
- 4) Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso); servizi centralizzati di sicurezza; vigilanza.

Chiarimento a verbale

Per "lavorazioni di "data entry" relative ad attività di "back office"" si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quali la gestione degli strumenti di pagamento elettronici, il trattamento assegni ed effetti, l'inserimento dati negli archivi informatici.

Contratti complementari

Le parti si impegnano a definire, entro 120 giorni dalla data di stipulazione del c.c.n.l. 7 dicembre 2000, contratti complementari per le attività di cui al presente articolo sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento:

- orario di lavoro;
- inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'articolo che precede (specifiche regolamentazioni);

- tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione in misura pari al 15%. Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.

* * *

Eventuali future nuove attività, diverse da quelle suindicate, che richiedano, anche in relazione a quanto previsto al punto 15 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 385/1993, specifiche regolamentazioni o contratti complementari ai sensi della presente norma potranno essere individuate, su istanza di ciascuna delle parti, in successivi momenti di verifica.

Art. 5

(Appalti)

Gli appalti di servizi ad aziende terze che non applicano il presente contratto vanno comunicati:

- alle Organizzazioni sindacali locali, tramite le Federazioni competenti, da parte delle Banche di Credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane;
- alle rappresentanze sindacali aziendali, da parte delle aziende di cui all'art. 8, comma primo, lettera b).

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazioni di lavoro, nei contratti per gli appalti suddetti vanno sempre inserite apposite clausole che obblighino le aziende appaltatrici alla osservanza delle disposizioni contrattuali collettive, oltre che delle norme sulle assicurazioni sociali e di sicurezza del lavoro, pertinenti al settore di attività proprio delle medesime aziende.

In particolare, in materia di sicurezza del lavoro, l'azienda, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, verificherà l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Previa intesa tra azienda appaltante e azienda appaltatrice, i lavoratori di quest'ultima operanti nei locali dell'azienda appaltante possono fruire, se già esistenti, dei servizi di mensa, degli spogliatoi, nonché dei presidi sanitari d'emergenza.

Per quanto riguarda le attività di intermediazione finanziaria e quelle intrinsecamente ordinate e funzionali a tale intermediazione, gli appalti ad enti o a società esterni all'area contrattuale possono concernere soltanto attività complementari e/o accessorie.

L'azienda che decide un appalto di cui al precedente comma ne dà comunicazione motivata alle Organizzazioni sindacali locali o alle Rappresentanze sindacali aziendali di cui sopra, e si rende immediatamente disponibile per la procedura di informazione e consultazione.

La procedura è finalizzata a valutare e, ove occorra, a contrattare in merito alle ricadute successive all'affidamento dell'appalto sui livelli occupazionali in atto, ivi compresi gli effetti su qualifiche e mobilità ed ha riferimento, in particolare, anche agli interventi per la riqualificazione, ove occorranو cambiamenti di mansioni.

La procedura ha la durata di 18 giorni, al termine dei quali l'azienda può rendere operativa la decisione.

Entro i primi tre giorni dopo quello nel corso del quale l'azienda ha dato la comunicazione di cui al 6° comma, le Organizzazioni sindacali nazionali possono a loro volta, ove ritengano di riconoscere i motivi, informare la Federazione italiana che considerano l'appalto deciso dall'azienda non corrispondente alle norme contrattuali, indicandone le ragioni e sollecitando l'avviamento di una procedura di esame e confronto che deve esaurirsi entro i successivi 15 giorni. Tale eventuale intervento non interrompe la procedura di cui sopra.

L'azienda la quale abbia deliberato di indire appalto concernente attività complementari e/o accessorie di cui sopra, fino al compimento del termine della procedura prevista non sottoscrive contratti relativi a tale appalto o sottoscrive con riserva.

Art. 6

(Definizioni contrattuali)

Nell'ambito del presente contratto le disposizioni riferite alle aziende riguardano tutti gli Organismi destinatari del contratto stesso, mentre quelle riferite alle Banche di credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane riguardano soltanto le banche/casse medesime.

Le Federazioni locali e le Organizzazioni sindacali locali, cui fa riferimento il presente contratto, sono quelle (facenti capo alle parti stipulanti il presente contratto) esistenti a livello regionale o interregionale, salvo che per le province autonome di Trento e Bolzano, per cui sono quelle esistenti a livello provinciale.

I termini previsti dal presente contratto che non siano espressamente ordinati sulla base di giorni lavorativi, sono da intendere costituiti da giorni di calendario.

Art. 7

(Condizioni più favorevoli)

Restano impregiudicate le condizioni più favorevoli laddove acquisite dai singoli dipendenti.

Eventuali assegni personali devono essere tenuti distinti dalle voci retributive previste dal presente contratto.

Capitolo II

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 8

(Assetti contrattuali)

In relazione a quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, le parti concordano che gli assetti contrattuali del settore prevedono:

- il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica;

- un secondo livello di contrattazione:

- a) locale, cioè a livello regionale o interregionale, ovvero a livello provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano, per quanto riguarda il personale delle Banche di credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane ed il personale delle altre aziende - diverse dagli Organismi indicati nell'elenco Allegato B) - non comprese nella successiva lett. b) e che non applichino già contrattazione aziendale;

- b) aziendale per quanto riguarda il personale di: ICCREA Holding, ICCREA Banca S.p.A., ulteriori aziende di tempo in tempo costituite nell'ambito del Gruppo bancario ICCREA, Casse centrali di Trento e di Bolzano, CEDECRA, Fondo comune delle Banche di Credito cooperativo Trentine, ISIDE S.p.A., Banca sviluppo S.p.A.

Al secondo livello verranno trattati materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche la tempistica - secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali - le materie e le voci nelle quali detta contrattazione integrativa si articola.

Art. 9

(Decorrenze e scadenze)

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2008, salvo quanto previsto in singole norme, e scade, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2010.

Art. 10

(Procedura di rinnovo - Indennità di vacanza contrattuale)

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma, in tempo utile, per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

Durante il suindicato periodo e per il mese successivo a detta scadenza - ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva - le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi dalla data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale appresso disciplinata.

Le parti stipulanti convengono che, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero dalla presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva ai termini stabiliti nelle procedure anzidette, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato indennità di vacanza contrattuale.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato sul 90,66% della voce stipendio.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmato.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata. Quanto già corrisposto a tale titolo verrà riassorbito nei miglioramenti economici riconosciuti nel c.c.n.l.

Art. 11

(Incontri a livello di sistema)

Al fine di garantire un effettivo coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno negoziato e stipulato il presente contratto nella realizzazione delle linee strategiche del sistema del credito cooperativo, si prevede:

- un incontro, correlato sul piano temporale alla definizione delle linee strategiche del sistema del credito cooperativo, di illustrazione ed approfondimento del relativo piano;
- un incontro annuale per la verifica ed il monitoraggio, attraverso l'esame congiunto, dei progetti attuativi delle linee strategiche;
- incontri sui problemi relativi all'occupazione che siano attivati ai sensi dell'art. 22.

Art. 11 bis

(Relazioni a livello di gruppo bancario)

Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) - che prefigurino o meno tensioni occupazionali - che coinvolgano due o più aziende, computandosi a tal fine anche la capogruppo se

interessata dalle ricadute, facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 22 - in unico grado - direttamente a livello della capogruppo, da esaurirsi nel termine massimo di 50 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero fra le parti.

Tale procedura che coinvolge la capogruppo si svolge tra una delegazione sindacale "ad hoc" definita nel numero ed integrata dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti interessate, con funzioni di coordinamento; la capogruppo ha facoltà di farsi assistere da FEDERCASSE.

Il confronto - che non riguarda gli assetti retributivi - ha come oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali i trasferimenti, i distacchi, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.

Si prevede, secondo le modalità che saranno definite con la capogruppo, un momento di verifica programmata con la capogruppo stessa e, per quanto di competenza, a livello aziendale, sull'applicazione delle intese eventualmente raggiunte e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

Anche al di fuori dei casi stabiliti dal presente articolo la capogruppo illustra, nel corso di apposito incontro, i piani industriali alla delegazione sindacale di cui al 2° comma.

Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo, l'azienda cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli Organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi siano ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al 1° comma del presente articolo.

Per le aziende facenti parte di gruppo bancario, la capogruppo, che ha facoltà di farsi assistere da FEDERCASSE, e una delegazione "ad hoc" definita nel numero ed eventualmente integrata dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, si incontreranno per definire, con specifico documento, le linee-guida all'interno delle quali dovrà svolgersi per ogni singola azienda la contrattazione integrativa aziendale, anche al fine di fornire orientamenti e di perseguire processi di armonizzazione e omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi praticati dalle diverse aziende ancorché prive di Rappresentanze sindacali aziendali costituite.

A tal fine, le parti possono individuare parametri e/o indicatori utili alla definizione di un premio di risultato (anche utilizzando indicatori di gruppo) in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali e comunque in coerenza con le politiche del gruppo, nonché specifici piani formativi di gruppo.

Art. 12

(Osservatorio nazionale)

All'Osservatorio nazionale - composto da rappresentanti di entrambe le parti nel numero massimo di 3 per ogni Organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante e nello stesso numero complessivo per FEDERCASSE - sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
- andamento delle relazioni fra le parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- situazione occupazionale nel credito cooperativo e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125/1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione delle previsioni del c.c.n.l.;
- problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
- possibilità di intervento su Organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
- assetto previdenziale del settore;
- rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una migliore 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;
- trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del D.Lgs. n. 196/2003 e delle disposizioni dell'autorità garante.

L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

Art. 13

(Osservatori locali)

E' costituito, con riferimento a ciascuna Federazione locale, un Osservatorio locale paritetico formato da un numero massimo di dieci membri: cinque designati dalla Federazione locale e gli altri cinque designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e maggiormente rappresentative a livello locale.

Tale Osservatorio dovrà riunirsi, con cadenza annuale entro il 31 dicembre di ciascun anno o comunque su richiesta di una delle parti stipulanti, per esaminare la situazione occupazionale delle aziende.

Agli Osservatori locali sono attribuite, per quanto di loro competenza, le stesse prerogative dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 12.

L'Osservatorio locale potrà sottoporre alla valutazione dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 12, le situazioni che necessitino di una particolare attenzione.

L'Osservatorio nazionale, al fine di acquisire elementi utili per le proprie valutazioni, potrà anche disporre un'audizione preliminare dell'azienda interessata, della Federazione locale competente e delle stipulanti Organizzazioni sindacali locali rappresentate nell'Organismo paritetico.

Dichiarazione delle parti

La normativa del presente articolo non si applica alla Federazione italiana ed alle Federazioni locali.

Art. 14

(Commissione nazionale di studio per la sicurezza)

Le parti stipulanti attiveranno entro il 31 marzo 2008 la Commissione nazionale di studio in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

Le parti stipulanti attiveranno entro il 31 marzo 2008 una Commissione paritetica per esaminare congiuntamente le previsioni dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 alla luce di innovazioni tecnologiche e/o organizzative ed anche dei pronunciamenti del Ministero del lavoro e del Garante per la tutela dei dati personali emanati tempo per tempo.

La Commissione riferirà alle parti circa i risultati dei propri lavori entro 6 mesi dall'avvio degli stessi, per favorire il confronto e la ricerca di soluzioni condivise.

Art. 15

(Conciliazione ed arbitrato)

Le parti stipulanti si riservano di adeguare le discipline della conciliazione delle controversie individuali di lavoro in sede sindacale e dell'arbitrato al D.Lgs. n. 80/1998 e tenendo in considerazione eventuali normative convenzionali che dovessero intervenire in materia in altri settori.

Per la risoluzione di controversie individuali, le parti possono chiedere, d'intesa, l'intervento di una Commissione di conciliazione, costituita pariteticamente da rappresentanti della competente Federazione locale e dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Il tentativo di conciliazione deve essere effettuato entro 60 giorni dalla richiesta di intervento, con redazione di processo verbale, sottoscritto dalle parti e da due componenti della Commissione di conciliazione (uno per la Federazione locale ed uno per la Organizzazione sindacale, anzidette).

Se la conciliazione non riesce, le parti possono chiedere, d'intesa, che la controversia venga risolta mediante arbitrato, affidato ad una Commissione costituita pariteticamente da rappresentanti della Federazione italiana e dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, che votano per parti, e da un Presidente scelto dalle stesse parti o in caso di disaccordo nominato dal Presidente del Tribunale di Roma, che dispone del terzo voto.

La Commissione arbitrale emetterà il proprio lodo nel termine di 60 giorni.

Trattandosi di controversia su modalità di esecuzione del contratto di lavoro, in situazioni che meritino particolare considerazione, l'intervento della Commissione di conciliazione avviene anche su richiesta del solo lavoratore.

Per le controversie relative a licenziamenti, i procedimenti di conciliazione e di arbitrato sono promossi dal lavoratore e la Presidenza della Commissione di arbitrato va sempre affidata ad un magistrato, designato dal Presidente del Tribunale di Roma.

Dei lavori della Commissione di arbitrato va redatto processo verbale, sottoscritto dal Presidente e da un segretario, all'uopo nominato dallo stesso Presidente.

Chiarimento a verbale

Le parti stipulanti del presente contratto si danno atto che l'arbitrato irrituale di cui sopra è previsto, a norma dell'art. 5 della legge 11 agosto 1973, n. 533, in alternativa rispetto alla facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria.

Art. 16

(Informazioni alle Organizzazioni sindacali)

La Federazione italiana e le Federazioni locali forniranno, annualmente, alle corrispondenti Organizzazioni sindacali, in apposite riunioni, informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive del movimento, rispettivamente nell'ambito nazionale e locale, con particolare riferimento ai problemi occupazionali.

Alle Organizzazioni sindacali locali vanno comunicati, inoltre, annualmente, anche in formato elettronico, ove possibile:

- la situazione e le prospettive aziendali con riferimento alle linee del sistema del Credito cooperativo; per la quale, ove richiesto dagli Organismi sindacali locali, si procede ad un esame congiunto che deve esaurirsi entro dieci giorni dall'avvio, ricercando, per quanto riguarda le ricadute sul personale, di convergere verso soluzioni condivise;

- il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e di aggiornamento e qualificazione per tutto il personale;
- gli elenchi numerici dei nuovi dipendenti, con specificazione delle aziende presso cui sono stati assunti e delle seguenti condizioni di assunzione: contratto a tempo indeterminato, contratto a termine, contratto a tempo parziale, contratto di apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento, inquadramenti;
- il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato distinti per azienda;
- i distacchi di personale;
- i trasferimenti avvenuti ed i rapporti di lavoro cessati;
- gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'ambito del territorio per cui è competente ciascuna Federazione locale, distinti per categorie e qualifiche o gradi e con indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
- gli 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;
- gli eventi criminosi in forma aggregata e disaggregata per singola provincia.

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

Art. 17

(Riunioni periodiche)

Sono previsti incontri periodici, annuali, per la gestione ed il controllo dell'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo alle seguenti materie:

- appalti, con riferimento alla natura delle attività appaltate ed alla dimensione quantitativa del fenomeno;
- fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro;
- assunzioni del personale;
- contratti a termine;
- contratti a tempo parziale;
- contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- contratti di apprendistato professionalizzante;
- contratti di inserimento;

- distacchi di personale;
- corsi di formazione;
- rotazione del personale;
- misure di sicurezza ed igiene del lavoro;
- innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni;
- controlli a distanza e tutela della riservatezza dei dati personali;
- esame delle posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle aziende, 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 3.

Resta inteso che nell'ambito delle riunioni periodiche di cui al presente articolo le aziende renderanno informativa circa l'eventuale svolgimento di tirocini formativi e di orientamento.

Detti incontri avverranno con le Organizzazioni sindacali locali, per quanto riguarda le Banche di Credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane, e con le Rappresentanze sindacali aziendali, per le Aziende destinatarie della contrattazione integrativa aziendale.

Resta inteso che in materia di fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro 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 relativo alle informazioni alle Organizzazioni sindacali, 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 il ricorso alle procedure di cui all'art. 22.

Al fine di superare eventuali situazioni di gravi e persistenti inadempimenti al sistema di relazioni sindacali a livello locale, le parti locali possono chiedere un incontro a livello nazionale, tramite le parti stipulanti.

Art. 18

(Pari opportunità)

In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, le parti stipulanti costituiscono la Commissione nazionale paritetica pari opportunità.

La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

- stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- fornire alle Commissioni locali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello locale.

Possono costituirsi a livello locale, con le modalità che le parti provvederanno a definire, Commissioni paritetiche per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, forma oggetto di esame fra le parti a livello locale.

Le Commissioni locali si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito 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.

Art. 19

(Organismo paritetico sulla formazione)

Le parti locali possono istituire un Organismo paritetico che deve valutare le esigenze formative per le specifiche figure professionali richieste dal mercato del lavoro e può individuare i percorsi formativi del personale, anche neoassunto, delle Banche di Credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane per la cui realizzazione sono da attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali, regionali e della cooperazione.

Art. 20

(Diritti e libertà sindacali)

La materia dei diritti e delle libertà sindacali è ordinata dalle norme di legge e di accordo nazionale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenute sulla retribuzione, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Aziende provvederanno - ove possibile sotto il profilo tecnico/organizzativo e definendo le relative modalità applicative - alla istituzione di una bacheca elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori per le materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 21

(Interpretazione del c.c.n.l.)

Sorgendo questioni sulla interpretazione del presente contratto, la Federazione italiana con propria iniziativa o su richiesta di una delle altre parti stipulanti, convocherà prontamente tutte le parti stipulanti del presente contratto, al fine di pervenire, eventualmente, ad una interpretazione comune.

Raggiungendosi l'accordo, le conclusioni, verbalizzate e sottoscritte da tutte le parti stipulanti del presente contratto, saranno vincolanti per tutti i destinatari del medesimo contratto.

Art. 22

(Prevenzione dei conflitti collettivi)

Nel comune intento di prevenire situazioni che, all'interno del sistema del credito cooperativo, possano determinare ricadute sulle condizioni di lavoro del personale ed eventuali squilibri occupazionali, le parti stipulanti convengono sull'opportunità di rafforzare, secondo quanto concordato nel presente articolo, le procedure di informazione, di esame congiunto, di contrattazione e di confronto, anche al fine di elaborare, dove se ne ravvisi la necessità, proposte, concretamente realizzabili, per risolvere positivamente tali ricadute e tali squilibri.

A tal fine viene individuato, nell'adozione della procedura preventiva di cui ai commi successivi, lo strumento al quale ricorrere prima dell'applicazione delle norme di cui all'art. 24, legge 23 luglio 1991, n. 223.

In particolare le parti stipulanti, anche al fine di prevenire i conflitti collettivi, stabiliscono le seguenti procedure, indipendentemente dalla consistenza numerica del personale occupato.

Parte prima

Nei processi di riorganizzazione e/o decentramento (nel senso di rilevanti ristrutturazioni) che comportino sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti collettivi in altre unità produttive, le aziende, anche per il tramite delle Federazioni locali, informano gli Organismi sindacali stipulanti a livello aziendale o locale e, su loro richiesta, procedono all'esame congiunto in ordine alle ricadute sulle condizioni di lavoro derivanti da tali processi.

Le suddette procedure di informazione e di esame congiunto sono attivate successivamente alla fase decisionale, ma preventivamente rispetto all'attuazione operativa delle ricadute sulle condizioni di lavoro. Detta procedura deve esaurirsi entro 15 giorni dal ricevimento delle informazioni ed è finalizzata alla ricerca di idonee soluzioni.

Nell'ambito di tale procedura possono essere attivati con accordo tra le parti gli strumenti, coerenti con i suddetti processi, previsti dal "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 28 aprile 2000, n. 157, e successive modificazioni e/o integrazioni, con riferimento alle prestazioni ordinarie.

Parte seconda

Nei trasferimenti di azienda, nonché nei processi di fusione, concentrazione e scorporo, al fine di ricercare idonee soluzioni, le aziende interessate, anche per il tramite della Federazione locale, procedono ad informare preventivamente gli Organismi sindacali aziendali e gli Organismi sindacali locali, illustrando i propri obiettivi operativi e strategici, mediante apposito documento di sintesi.

Detta informazione deve essere trasmessa almeno 30 giorni prima della definitiva approvazione dei suddetti processi.

L'informativa deve riferirsi:

- a) ai motivi del programmato trasferimento d'azienda, o dei processi di fusione, concentrazione e scorporo;
- b) alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- c) alle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Entro 7 giorni dalla ricezione delle informazioni le Organizzazioni sindacali locali e gli Organismi sindacali aziendali possono chiedere, anche per il tramite della Federazione locale, di attivare la procedura di confronto, con la partecipazione delle aziende interessate. Detta procedura deve esaurirsi entro 20 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata).

Nell'ambito di tale procedura possono essere attivati dalle parti gli strumenti, coerenti con i suddetti processi, previsti dal "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 28 aprile 2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Nei casi di cessione di ramo d'azienda, le parti definiranno momenti di verifica finalizzata a riscontrare, a seguito di crisi dell'azienda cessionaria, eventuali possibilità di rientro presso l'azienda cedente dei lavoratori ceduti.

Nel caso di mancato accordo in sede locale, ovvero in sede aziendale per azienda facente parte di gruppo bancario, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti possono chiedere, con comunicazione non oltre 5 giorni, rispettivamente a FEDERCASSE, ovvero alla capogruppo, di attivare una fase di confronto, che deve esaurirsi entro 15 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata). La capogruppo ha facoltà di farsi assistere da FEDERCASSE.

Nell'ipotesi in cui il trasferimento ed i processi di fusione, concentrazione e scorporo comportino l'avvio di procedure per la riduzione del personale in esubero, in sostituzione di quanto previsto nella presente parte si applica la procedura di cui alla successiva Parte terza.

Dichiarazioni a verbale

Nel caso di cessione di attività e passività, riferita a Banca di credito cooperativo/cassa rurale ed artigiana in liquidazione coatta amministrativa, l'informazione di cui al 1° comma, Parte seconda, va resa entro quindici giorni dall'avvenuta cessione.

Le parti si danno atto che la procedura prevista nella Parte seconda del presente articolo, anche perché più favorevole, esaurisce gli obblighi previsti dall'art. 47, legge 29 dicembre 1990, n. 428, fatto salvo l'art. 2112 cod. civ., così come modificati dal D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, entrato in vigore il 1° luglio 2001.

Parte terza

Nei processi (di ristrutturazione, innovazioni tecnologiche, ecc.) che possono comunque comportare esuberi di personale ed in tutte le ulteriori ipotesi nelle quali si può concretizzare la fattispecie prevista dall'art. 24, legge 23 luglio 1991, n. 223, le aziende si impegnano a dare una preventiva informazione agli Organismi sindacali aziendali e agli stipulanti Organismi sindacali a livello locale, illustrando i propri obiettivi operativi e strategici mediante apposito documento di sintesi.

Detta informazione deve essere trasmessa prima della definitiva approvazione dei suddetti processi.

Entro 7 giorni dalla ricezione delle informazioni gli Organismi sindacali aziendali o, in mancanza, gli stipulanti Organismi sindacali a livello locale possono chiedere, anche per il tramite della Federazione locale, di attivare la procedura di confronto, con la partecipazione dell'azienda interessata. Detta procedura deve esaurirsi entro 20 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata).

Nell'ambito di tale confronto sono considerate dalle parti e, ove possibili e concretamente realizzabili, possono essere concordate ipotesi idonee a superare situazioni di criticità occupazionale. A mero titolo esemplificativo possono essere prese in considerazione dalle parti ipotesi aventi ad oggetto anche: il blocco delle assunzioni, il blocco del lavoro straordinario, l'attivazione di incentivi all'esodo, la trasformazione di

rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 cod. civ. nel rispetto delle procedure di legge, accordi di solidarietà, l'attivazione di interventi di riqualificazione del personale, la riduzione e/o modulazione di orario e di salario per un periodo di tempo determinato, temporanea sospensione, totale o parziale, dell'erogazione dell'"assegno ex premio di rendimento", il distacco di personale. Può essere concordata anche l'attivazione degli strumenti previsti dal "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 28 aprile 2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Nel caso di mancato accordo in sede locale, ovvero in sede aziendale per azienda facente parte di gruppo bancario, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti possono chiedere, con comunicazione non oltre 5 giorni, rispettivamente a FEDERCASSE, ovvero alla capogruppo, di attivare una fase di confronto, che deve esaurirsi entro 20 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata). La capogruppo ha facoltà di farsi assistere da FEDERCASSE.

Nell'ambito di tale confronto, ove non fossero stati precedentemente risolti i problemi di eccedenze di personale, le parti stipulanti ricercano la possibilità di favorire la mobilità dei lavoratori eccedenti mediante la ricollocazione presso altre aziende, preferibilmente in ambito regionale, anche con la possibile preventiva utilizzazione a tal fine dell'istituto del distacco.

* * *

Le procedure previste nel presente articolo sono vincolanti per le parti ed il loro mancato rispetto costituisce inadempimento per la parte che non vi abbia dato corso. Dette procedure - fermo quanto ora detto e una volta completate - esauriscono i loro effetti tra le parti stipulanti il presente accordo.

Le parti, fino all'esaurimento delle procedure previste nel presente articolo, non assumono iniziative unilaterali.

Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni di aziende del sistema che siano presenti con proprie unità organizzative in più di due regioni, che prefigurino ricadute significative sul personale, le procedure di confronto si svolgono direttamente a livello nazionale. La procedura si svolge tra una delegazione sindacale "ad hoc", definita nel numero ed integrata dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti con funzione di coordinamento, e l'azienda che ha facoltà di farsi assistere da FEDERCASSE.

Tale procedura, dal momento dell'informativa, dovrà esaurirsi in 40 giorni salvo diverse intese che dovessero realizzarsi tra le parti interessate.

Dichiarazione delle parti

La normativa del presente articolo non si applica alla Federazione italiana.

Anche al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale ed in coerenza con il presupposto condiviso dell'unicità del movimento come valore, le parti auspicano che i trasferimenti d'azienda o di ramo d'azienda, ferme restando le previsioni di legge e di contratto, si realizzino nell'ambito del movimento del Credito cooperativo.

Art. 23

(Collocamento lavoratori in mobilità)

In attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 5 dell'art. 25, legge n. 223/1991, la percentuale del 12%, prevista dal 1° comma dell'art. 25, viene elevata al 25%, in presenza e con esclusivo riferimento ai soli lavoratori collocati in mobilità da una Banca di Credito cooperativo/Cassa rurale ed artigiana e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223/1991.

La maggiore quota di riserva indicata nel comma che precede non opera per le assunzioni per legge o per quelle riguardanti lavoratori che non siano in possesso delle professionalità richieste per l'inquadramento nelle categorie per le quali si procede all'effettuazione di nuove assunzioni.

La singola Banca di Credito cooperativo/Cassa rurale ed artigiana che ha effettuato il licenziamento collettivo o quella ad essa subentrata, qualora proceda a nuove assunzioni, deve dare la precedenza ai lavoratori da essa collocati in mobilità e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223/1991.

I nominativi dei lavoratori collocati in mobilità da una Banca di Credito cooperativo/Cassa rurale ed artigiana e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223/1991, vanno comunicati dalla Federazione locale all'Osservatorio locale di cui all'art. 13.

Le parti stipulanti attiveranno ogni iniziativa utile a reperire, in sede regionale o comunitaria, le risorse finanziarie necessarie, per consentire alle Federazioni locali di promuovere e curare iniziative formative mirate ai lavoratori collocati in mobilità da una Banca di Credito cooperativo/Cassa rurale ed artigiana e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223/1991.

Al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale, le banche di credito cooperativo/casse rurali ed artigiane, qualora procedano a nuove assunzioni a tempo determinato, devono riservare il 50% di tali nuove assunzioni ai lavoratori collocati in mobilità da una Banca di Credito cooperativo/Cassa rurale ed artigiana e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223/1991. Tale percentuale del 50% assorbe quella di cui al comma 1, solamente per quanto attiene le assunzioni a termine.

Dichiarazione delle parti

La normativa del presente articolo non si applica alla Federazione italiana ed alle Federazioni locali.

Art. 24

(Procedura in tema di orari di lavoro)

Nel corso di un apposito incontro vanno comunicate e, su richiesta, discusse con gli Organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale e il trattamento per i turnisti il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard, stabilite in applicazione delle norme del presente contratto, nell'ambito di un complessivo piano annuale di gestione degli orari stessi. In mancanza di detti Organismi, la comunicazione e l'eventuale discussione avviene in sede locale. In queste sedi potranno essere discusse anche eventuali necessità specifiche del personale.

Ove l'azienda non ritenga di accogliere le osservazioni formulate dagli Organismi sindacali aziendali, su richiesta delle Organizzazioni sindacali locali, avanzata nel termine di 10 giorni, per iscritto, sarà tenuta riunione sindacale presso la Federazione locale per ricercare soluzione del problema.

Se neppure in questa sede emerge, nel successivo termine di 15 giorni, soluzione comune, la decisione dell'azienda diventa operativa.

Nella medesima occasione, le parti procedono ad un esame dell'andamento della banca delle ore.

Art. 25

(Contratti d'area)

Le parti istituiranno una Commissione paritetica per adempiere all'impegno previsto dall'accordo-quadro, di "valutare i criteri mediante i quali attuare nel settore del credito i contratti in parola, coerentemente con quanto previsto dall'accordo per il lavoro del 24 settembre 1996, impegnandosi a coinvolgere attivamente in tale processo le autorità pubbliche competenti".

Art. 26

(Promotori finanziari)

Le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto per approfondire la tematica.

Art. 27

(Congedi parentali)

Le parti si riservano di verificare congiuntamente le modalità attuative del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Capitolo III

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 28

(Decorrenza e procedure di rinnovo)

Sulla base di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dall'art. 8 del presente contratto, le Parti stipulanti convengono che:

- gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello devono essere presentate in tempo utile a consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi;
- per due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza degli accordi di secondo livello e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti si impegnano a predisporre, nella necessaria considerazione della specificità del settore, le condizioni affinché le Rappresentanze sindacali unitarie siano realizzate.

Art. 29

(Materie demandate)

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

- premio di risultato;
- ticket pasto;

- inquadramento del personale dei centri informatici, sulla base dei sistemi previsti dal presente contratto;
- profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione;
- specifici profili professionali, non già previsti dalla contrattazione integrativa, per aziende con oltre 300 dipendenti. Per la determinazione degli organici si deve fare riferimento al dato così come risultante al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente quello dell'effettivo avvio della contrattazione integrativa;
- ruoli chiave, qualora non già definiti ai sensi dell'art. 104;
- eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
- corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
- criteri per promozione di programmi di rotazione;
- sicurezza del lavoro, ivi comprese le misure preventive e quelle connesse ad eventi criminosi;
- tutela delle condizioni igienico-ambientali;
- ulteriori modalità di utilizzo del lavoro a tempo parziale;
- disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49;
- accordi di clima finalizzati a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro.

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

A tal fine, dopo gli incontri preliminari e prima dell'inizio della trattativa integrativa, nascendo controversia sulla rispondenza dei contenuti in concreto proposti o denegati per tale trattativa, in relazione alla norma di rinvio di cui sopra, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali (ovvero dell'azienda e della Rappresentanza sindacale aziendale nei casi in cui è prevista trattativa aziendale), interessate, il problema è esaminato in sede nazionale, dalle parti stipulanti il presente contratto, al fine di ricercare idonee e coerenti soluzioni; durante lo svolgimento di tale procedura, che deve esaurirsi nel termine di 15 giorni dalla comunicazione della richiesta di cui sopra (con possibilità di proroga del termine, concordata), restano sospese trattative ed iniziative unilaterali a livello locale (ovvero aziendale, nei casi anzidetti).

Per la presente tornata contrattuale, le trattative per la stipula dei contratti integrativi di secondo livello saranno avviate non prima del 1° gennaio 2008 ed i relativi contratti avranno scadenza al 31 dicembre 2011.

Le parti stipulanti confermano, in materia di Premio di risultato, la disciplina di cui all'Accordo nazionale del 23 novembre 2006, come modificato dall'accordo 21 dicembre 2007, Allegato F al presente contratto.

Capitolo IV

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE - ASSUNZIONI

Dichiarazione delle parti

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 stesse aziende hanno formato.

Art. 30

(Apprendistato professionalizzante)

1. Inquadramento

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3ª area professionale.

Ai sensi dell'art. 53, 1º comma, del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore è inquadrato, per i primi diciotto mesi, al livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente. Trascorso detto termine, viene attribuito all'interessato il trattamento economico tabellare - da riconoscere con assegno temporaneo - corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso. A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto, tale previsione si applica anche ai lavoratori assunti precedentemente ai sensi dell'art. 30 del c.c.n.l. 27 settembre 2005.

2. Durata

Il contratto di apprendistato ha una durata massima di quattro anni.

3. Costituzione

Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali.

4. Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 mesi.

5. Anzianità

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

6. Malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'azienda conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il l'intero trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore del al lavoratore assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a 4 6 mesi.

Raccomandazione

FEDERCASSE invita le aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 55.

7. Formazione

Nel rispetto della legislazione vigente, in attesa delle leggi regionali in materia, le parti condividono la seguente regolamentazione concernente la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'Azienda interessata, presso altro organismo interno alla categoria del Credito cooperativo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità a distanza (e-learning) o in affiancamento sul lavoro (training on the job);

b) per la formazione degli apprendisti le Aziende - in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della L. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali - articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;

- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'Azienda;

c) ai sensi dell'art. 49, 5° comma, lett. e) del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;

d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

La presente disciplina è integrata da quanto previsto nell'Allegato H).

8. Documentazione

Al termine del contratto di apprendistato, l'azienda rilascia ai lavoratori la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

9. Criteri di computo degli apprendisti

Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto in materia di libertà sindacali.

10. Rinvii

Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, dai punti 1-9 che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo XI e di quant'altro

incompatibile con tale tipologia contrattuale. Le parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui al citato art. 49, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

11.

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, nei confronti del medesimo lavoratore ciascuna azienda non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento o viceversa.

Chiarimento a verbale

In presenza di normativa regionale o provinciale, le parti a livello locale, con l'assistenza delle parti nazionali, si incontreranno per dare attuazione a tali disposizioni in raccordo con la presente disciplina.

Art. 31

(Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e contratti di inserimento)

Ferme restando le disposizioni di legge, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e di inserimento utilizzati dall'azienda, complessivamente considerato, non può superare il 15% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione.

In deroga al limite percentuale di cui al comma precedente:

- nelle aziende con organico fino a 10 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 2;
- nelle aziende con organico da 11 fino a 25 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 3;
- nelle aziende con organico da 26 fino a 50 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 5.

Il contratto di inserimento è regolato dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Dichiarazione di FEDERCASSE

FEDERCASSE invita le aziende ad evitare, per quanto possibile, fenomeni di concentrazione di tali tipologie contrattuali e affinché prevalga, rispetto alla percentuale omnicomprensiva di cui al 1° comma, la quota relativa ai contratti di inserimento.

Art. 31 bis

(Distacco)

L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Nell'ipotesi di distacco contemporaneo di oltre 4 dipendenti, l'azienda informa preventivamente gli Organismi sindacali aziendali o, in mancanza, locali. Tali Organismi, entro 2 giorni dal ricevimento dell'informativa, possono chiedere un incontro per l'esame dei contenuti dell'informativa e formulare proprie considerazioni al riguardo.

Art. 31 ter

(Politiche attive per l'occupazione)

Per il periodo di vigenza del presente contratto, le aziende non utilizzeranno i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente, lavoro ripartito e lavoro a chiamata.

Viceversa, considerato il complessivo equilibrio delle soluzioni normative convenute tra le parti in materia di occupazione, le aziende potranno utilizzare gli altri strumenti di flessibilità nell'accesso al lavoro disciplinati da norme di legge e di contratto.

Chiarimento a verbale

Sono salve le specifiche discipline nelle regioni a Statuto speciale e nelle province autonome in materia di apprendistato.

Art. 31 quater

(Commissione paritetica in materia di Welfare)

Le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla pubblicazione sulla G.U. per esaminare, nell'ambito di una Commissione paritetica, le modifiche legislative che interverranno in materia di mercato del lavoro in attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, con particolare riguardo all'apprendistato professionalizzante, al lavoro a tempo parziale, al contratto di inserimento, ai contratti di somministrazione ed ai contratti a tempo determinato, ferma nel frattempo l'applicazione delle relative norme di legge e di contratto vigenti.

La Commissione riferirà l'esito dei suoi lavori alle parti nazionali per le conseguenti determinazioni.

Norma transitoria

Fino alla definizione delle nuove regole contrattuali in materia di lavoro a tempo parziale, il limite di cui all'art. 2, 1° comma, dell'Allegato E viene modificato e portato ad 1 unità per ogni 25 dell'organico in servizio.

Art. 32

(Lavoro a tempo parziale)

Ad integrazione delle norme di legge, sono da applicare le disposizioni collettive contenute nel regolamento della materia allegato al presente contratto.

La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro.

La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica anche ai quadri direttivi.

Art. 33

(Telelavoro)

Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.

Il telelavoro costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, favorita dall'adozione di strumenti informatici e/o telematici.

1. Tipologie

Il telelavoro può configurarsi quale rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo; la presente disciplina contrattuale riguarda i rapporti di lavoro subordinato instaurati da aziende che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

- 1) presso il domicilio del lavoratore;
- 2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite;
- 3) sotto forma di telelavoro mobile.

2. Costituzione del rapporto di lavoro

Le aziende possono assumere lavoratori con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente - a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato - rapporti di lavoro già in essere.

Nel primo caso l'azienda deve precisare, all'atto dell'assunzione, l'unità produttiva di appartenenza, mentre nel secondo caso gli interessati restano convenzionalmente in organico nell'unità produttiva di appartenenza al momento della trasformazione.

Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto in telelavoro a tempo indeterminato, il lavoratore ha facoltà di chiedere, trascorsi due anni, il ripristino del lavoro con le modalità tradizionali. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, accoglie la richiesta.

3. Prestazione lavorativa - Trattamento economico

La prestazione lavorativa del telelavoratore si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'azienda è tenuta a comunicare preventivamente agli interessati e agli Organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'azienda e il lavoratore interessato.

Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda, d'intesa con l'interessato. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per il lavoratore nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

L'azienda deve far conoscere al telelavoratore le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione. L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale.

Il telelavoratore ha diritto, a parità di orario effettuato, al trattamento retributivo contrattuale corrispondente a quello degli altri dipendenti con il medesimo inquadramento che prestino la propria attività con le modalità tradizionali.

4. Rientri in azienda - Formazione

L'azienda, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

Devono concordarsi fra l'azienda e il lavoratore rientri periodici in azienda.

L'azienda fornisce al telelavoratore una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratori.

Nel caso di rientro definitivo in azienda con le modalità di lavoro tradizionali e qualora siano intervenuti nel frattempo mutamenti negli assetti organizzativi, l'azienda procede ad un opportuno aggiornamento professionale degli interessati, nell'ambito delle previsioni contrattuali in materia, per facilitare il reinserimento.

5. Diritti sindacali - Valutazioni e informative

I telelavoratori hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori che prestano la propria attività con modalità tradizionali. In sede locale possono concordarsi modalità particolari per consentire la partecipazione dei telelavoratori alle assemblee, nel rispetto della specifica normativa nazionale. Le aziende istituiscono un'apposita bacheca elettronica o altro sistema di connessione per le comunicazioni sindacali ai sensi dell'art. 25 della L. n. 300 del 20 maggio 1970.

I dati raccolti dall'azienda per verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore e per la valutazione della prestazione, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

L'azienda deve informare preventivamente l'interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.

Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda ha facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l'interessato.

Nell'ambito dell'incontro annuale, a livello locale, viene fornita un'informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in azienda, ecc.) ed è possibile esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell'applicazione della presente disciplina.

6. Postazioni ed attrezzature di lavoro - Sicurezza del lavoro

Nel caso di telelavoro domiciliare, l'azienda provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessità di lavoro; negli altri casi di telelavoro l'azienda provvede comunque a dotare il lavoratore delle attrezzature necessarie. La scelta e l'acquisizione di dette postazioni e attrezzature compete all'azienda che si fa carico anche delle spese di manutenzione e di esercizio, nonché di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento dell'installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo in azienda del lavoratore.

Le postazioni e le attrezzature sono fornite al lavoratore in comodato d'uso ex art. 1803 e seguenti cod. civ., salvo diversa pattuizione fra le parti.

Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del D.Lgs. n. 81/2008, tenendo conto delle specificità della prestazione.

7. Sperimentalità della disciplina

La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle parti e comunque in occasione dell'emanazione della prevista legge in materia o dopo due anni dalla data di stipulazione del presente accordo.

Art. 34

(Limitazioni per assunzioni)

Presso le Banche di Credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane, non possono essere assunte persone che:

- a) siano membri del Consiglio di amministrazione o del Collegio sindacale;
- b) abbiano rapporti coniugali o di parentela o di affinità, entro il terzo grado compreso, con i membri suddetti o con il personale dipendente.

In via eccezionale possono essere convenute, in sede sindacale locale, deroghe per il solo caso, compreso nella lett. b) del comma precedente, di rapporti di parentela o affinità di terzo grado, fermo restando il divieto per i rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado.

Nel caso che il dipendente venga chiamato a far parte del Consiglio di amministrazione o del Collegio sindacale ed accetti l'incarico, il rapporto di lavoro è risolto, con gli effetti previsti dall'art. 79, salvo che il termine di preavviso dovuto, se è superiore al periodo intercorrente dalla data di detta accettazione a quella di assunzione dell'incarico, è ridotto a misura corrispondente a tale periodo.

Per l'età minima di assunzione sono richiamate le norme di legge vigenti in materia.

Art. 35

(Modalità delle assunzioni)

Le assunzioni di personale vanno effettuate in conformità con le norme di legge vigenti in materia.

Ai sensi del 2º comma dell'art. 25, legge n. 223/1991, tra le assunzioni sulle quali calcolare l'aliquota ivi prevista, vanno escluse quelle concernenti:

- a) il 25% dei lavoratori appartenenti al 1º livello retributivo della 3ª area professionale che siano addetti a mansioni che comportino lo svolgimento delle prestazioni a diretto contatto con il pubblico;
- b) i lavoratori da adibire a mansioni di guardiania diurna e notturna.

Non sono ammesse assunzioni di personale a condizioni diverse da quelle previste dal presente contratto.

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- certificati di nascita e cittadinanza;
- certificato di residenza;
- certificato di tutti gli studi compiuti;
- copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;
- certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a tre mesi e certificati dei carichi pendenti;
- altri documenti di lavoro.

Prima dell'assunzione possono essere disposte visite mediche di controllo delle condizioni del lavoratore, di norma presso enti di diritto pubblico.

L'assunzione deve essere comunicata per iscritto dalla azienda al lavoratore, specificando quanto al riguardo previsto dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 e dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

Il lavoratore deve a sua volta dichiarare per iscritto all'azienda che accetta le condizioni proposte.

Raccomandazione

Le parti stipulanti del presente contratto raccomandano alle aziende di favorire, laddove possibile, compatibilmente con organizzazione ed esigenze dei propri uffici, collocamento e condizioni di lavoro dei non vedenti e dei disabili.

Art. 36

(Periodo di prova)

La assunzione del personale avviene normalmente con un periodo di prova non superiore a 3 mesi (30 giorni per i lavoratori inquadrati nella 1ª area professionale).

Durante il periodo di prova sono da applicare le disposizioni del presente contratto, salvo quanto appresso disposto.

Durante il periodo di prova il rapporto può essere risolto, ad iniziativa di una delle parti, senza preavviso o indennità sostitutiva.

Nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa del lavoratore devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei degli emolumenti annuali per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione residua) fino al giorno della effettiva cessazione del servizio; invece nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'azienda devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei degli emolumenti annuali per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione residua) fino alla fine del mese in corso.

Compiuto il periodo di prova con esito favorevole il personale si intende confermato in servizio, con anzianità decorrente a tutti gli effetti dalla data di inizio dello stesso periodo di prova.

E' esonerato dal periodo di prova il personale proveniente da altre aziende destinatarie del presente contratto, quando l'assunzione viene effettuata con l'inquadramento acquisito presso l'azienda di provenienza e senza che corra tempo in mezzo superiore a 15 giorni tra il rapporto di lavoro che viene a cessare e quello che viene instaurato.

Chiarimento a verbale

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato, il periodo di prova va convenuto in misura compatibile con la durata del contratto stesso: fino a 2/3 dei periodi previsti dal 1º comma del presente articolo e comunque non oltre 1/4 della durata del contratto stesso.

Capitolo V

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 37

(Ruolo del personale)

Il personale delle Banche di Credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane e degli altri Organismi destinatari del presente contratto è chiamato a collaborare per la realizzazione della funzione sociale della cooperazione nel settore del credito.

L'azienda provvede a far conoscere al personale gli scopi sociali e la propria struttura istituzionale, la organizzazione del movimento delle Banche di Credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane, l'ordinamento degli uffici cui è addetto e le relative procedure di lavoro.

Dichiarazioni a verbale

Le procedure di lavoro ed i regolamenti di servizio potranno essere in tutto o in parte unificati, a livello locale e nazionale, con interventi delle Federazioni locali e della Federazione italiana.

Dette procedure e regolamenti unificati saranno, dalle medesime Federazioni, portati a conoscenza delle corrispondenti Organizzazioni sindacali locali o nazionali.

Art. 38

(Obblighi fondamentali)

Nell'esecuzione del contratto di lavoro, il personale deve usare la diligenza richiesta dall'art. 2104 cod. civ.

Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, impartite dagli Organi sociali e direttivi dell'azienda.

E' tenuto al rispetto del segreto d'ufficio e dell'obbligo sancito dall'art. 2105 cod. civ.

Non può entrare od intrattenersi nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e previa autorizzazione; non può allontanarsi arbitrariamente dal servizio.

Non può:

- prestare a terzi la propria opera, compresa l'assunzione di incarichi da compagnie di assicurazione, a meno che non sia stato a ciò preventivamente autorizzato dal Consiglio di amministrazione o svolgere altre attività comunque contrarie agli interessi aziendali o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- fare parte di Commissioni tributarie o di altri Organismi fiscali ed accettare altre funzioni non confacenti all'attività di dipendente dell'azienda;
- fare operazioni di borsa che non siano per contanti.

Deve tenere costantemente informata l'azienda sulla propria residenza, ovvero luogo in cui abita, comunicando tempestivamente ogni relativo cambiamento.

Art. 39

(Obblighi per il personale di cassa)

I detentori devono garantire la consegna delle chiavi necessarie per l'estrazione dei valori alla apertura dello sportello.

Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio di valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidati. Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, sono devoluti al Fondo pensione nazionale di cui all'art. 73.

Le deficienze di cassa devono essere rimborsate, nel termine stabilito dall'azienda, dopo aver sentito l'interessato. L'azienda, nello stabilire il termine, valuta di volta in volta i singoli casi, anche in rapporto alla entità delle deficienze da rimborsare.

Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare soltanto con particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'azienda non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti, il personale non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

Dichiarazione a verbale

Occorrendo, le parti stipulanti del presente contratto si incontreranno per concordare procedure di accertamento tecnico, atte a prevenire e risolvere eventuali controversie d'applicazione delle disposizioni dell'ultimo comma di questo articolo.

Art. 40

(Incarichi pubblici e sindacali)

L'espletamento di cariche pubbliche e di cariche sindacali relative al settore del credito o di rappresentanza del settore medesimo è regolato, per quanto riguarda l'incidenza sul rapporto di lavoro, da norme di legge e di contratto collettivo.

Il personale deve dare comunicazione per iscritto all'azienda delle cariche assunte, sopra citate.

Art. 41

(Lavoratore sottoposto a procedimento penale)

Il lavoratore che venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (pubblico ministero od altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'azienda. Analogo obbligo incombe sul lavoratore che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

Qualora l'azienda, in relazione a quanto previsto dagli artt. 76 e 77, intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore interessato.

L'azienda può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del lavoratore interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dall'azienda per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

La circostanza che il lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'azienda, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al 1° comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal 2° comma.

Il lavoratore allontanato dal servizio, ai sensi dei commi che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.

Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'azienda che per il lavoratore medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 74.

Art. 42

(Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni)

Qualora nei confronti del lavoratore venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale per fatti od atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio od incarichi affidatigli, l'azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di fiducia, assume a proprio carico le spese giudiziarie comprese quelle di assistenza legale.

Al dipendente, al quale è accordata la tutela di cui sopra, che sia privato della libertà personale, va conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione, salvi i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

Qualora il danneggiato ovvero la parte lesa si costituisca parte civile nei confronti del dipendente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'azienda.

Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'azienda.

Le tutele del presente articolo si applicano al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto qualora si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le tutele del presente articolo non si attuano (quindi non vanno concesse ovvero se già concesse decadono dall'origine) in presenza di iniziative penali di cui sopra conseguenti a fatti od atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui si ravvisi nel comportamento del dipendente una situazione di conflitto con l'azienda stessa.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti del presente contratto convengono nel ritenere che le conseguenze di fatti aleatori, imprevisi ed imprevedibili, connessi alla stessa complessa disciplina del credito, non debbono assolutamente attribuirsi all'operatore di fatto della gestione del rischio, rientrando esse piuttosto, in misura largamente prevalente, nel rischio di impresa.

Art. 43

(Responsabilità civile verso terzi)

Le parti stipulanti convengono che in relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge n. 190 del 13 maggio 1985, le aziende terranno a proprio carico l'onere per la copertura, anche con assicurazione, della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi e degli altri lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo.

Art. 44

(Provvedimenti disciplinari)

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo);

e) il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

I provvedimenti disciplinari devono essere applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze ed al grado della colpa.

Per il procedimento disciplinare si rinvia alle disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Il termine a difesa viene elevato a 10 giorni.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'azienda, in attesa di deliberare sul provvedimento disciplinare o sulla risoluzione del rapporto, può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Chiarimenti a verbale

Il rimprovero disciplinare va distinto dall'ordinario richiamo verbale; a tale fine deve esser comunicato con specificazione della relativa natura disciplinare.

L'allontanamento temporaneo del prestatore di lavoro dal servizio, di cui all'ultimo comma, comporta diritto in ogni caso alla retribuzione.

Capitolo VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 45

(Tabelle retributive e struttura della retribuzione)

Per il periodo 1° gennaio 2008-31 dicembre 2010, si applicano le tabelle di cui all'Allegato A.

Le voci retributive mensili vanno liquidate non oltre il giorno 27 del mese cui si riferiscono.

I compensi accessori e variabili vanno liquidati entro il giorno 27 del mese successivo a quello in cui sono maturati.

* * *

La nuova struttura della retribuzione, in vigore dal 1° gennaio 2001, è improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma viene realizzata "a costo zero", tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti locali e aziendali, prevedendo una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stata ridistribuita una quota del premio annuale di rendimento.

Le quote eccedenti, per effetto di accordi di secondo livello, vengono conservate localmente/aziendalmente nei soli confronti del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2000, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, attribuite "ad personam", assumono la denominazione di "assegno ex premio di rendimento" e:

- sono erogate per tredici mensilità di pari importo;
- sono non assorbibili e rivalutabili;
- non sono suscettibili di modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- con il passaggio allo scatto di anzianità superiore, competono nella misura prevista per detto scatto;
- in caso di passaggio a qualifica superiore, competono nella misura prevista per detta qualifica superiore;
- possono essere temporaneamente ridotte in applicazione di quanto previsto al successivo comma.

Le parti individueranno gli indicatori utili a monitorare le situazioni di squilibrio aziendale in relazione alle quali è necessario intervenire sull'"assegno ex premio di rendimento" quale strumento prioritario di intervento sul costo del lavoro.

Sempre nei soli confronti del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2000, sono da erogare ulteriori due elementi retributivi: l'"assegno ex differenza valore scatto" e l'"assegno ex differenza tabelle".

L'assegno "ex differenza valore scatto", da erogare nelle misure fissate nella tabella All. A, non assorbibile e rivalutabile, viene attribuito "ad personam" in cifra fissa, per tredici mensilità.

L'assegno "ex differenza tabelle", da erogare nelle misure fissate nella tabella All. A, viene attribuito "ad personam" in cifra fissa, per tredici mensilità e:

- non è suscettibile di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- non subisce variazioni rispetto alla misura in cifra fissa inizialmente determinata, anche in caso di passaggio ad inquadramento superiore.

Art. 46

(Tredicesima mensilità)

Al personale compete, annualmente, la gratificazione di Natale, che deve essere corrisposta nel mese di dicembre dell'anno cui si riferisce (entro il giorno 20).

Tale mensilità va computata in base alle voci retributive che costituiscono il trattamento economico per le quali sia espressamente prevista l'erogazione per tredici mensilità.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratificazione spetta in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero la eventuale frazione residua.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione del periodo di lavoro retribuito.

Art. 47

(Assegno di preposto)

Al personale preposto a succursali che opera ad orario intero per tutto il mese compete assegno mensile, nella misura indicata nella Tabella A allegata al presente contratto.

Venendo meno l'incarico di preposto a succursali, cessa il diritto all'assegno anzidetto.

Chiarimento a verbale

Al personale preposto a succursali che non opera ad orario intero e per tutto il mese, l'assegno compete "pro-quota".

Dichiarazione delle parti

Le parti, entro il 30 aprile 2008, procederanno ad una valutazione congiunta del presente articolo al fine di pervenire a soluzioni condivise in ordine alla valorizzazione di tale figura.

Art. 48

(Premio di risultato)

In sede di contrattazione di secondo livello va istituito un premio di risultato che sarà rapportato al valore medio del settore del credito.

L'attribuzione del premio viene effettuata secondo criteri concordati tra le parti e ha come presupposto l'individuazione degli incrementi di produttività del lavoro, di qualità ed altri elementi di competitività emergenti in sede di contrattazione di secondo livello, nonché dei risultati legati all'andamento economico

delle aziende e tenendo conto anche degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

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

a) indicatori di redditività (ad es.: ROE, ROA, utile attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, ecc.);

b) indicatori di efficienza (ad es.: costi operativi/margine di intermediazione, costi operativi/attività fruttifere, costo del lavoro/margine di intermediazione, costo del lavoro per dipendente, ecc. - le voci di redditività lorda possono essere rettifiche per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria -);

c) indicatori di produttività (ad es.: VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, ecc. - le voci di redditività lorda possono essere rettifiche per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria -);

d) indicatori di qualità definiti a livello aziendale;

e) indicatori di rischiosità (ad es.: sofferenze/impieghi, ecc.);

f) indicatori di struttura (ad es.: raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/ raccolta, ecc.).

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

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

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

Le aziende che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo - al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non daranno luogo all'erogazione del premio di risultato.

Il premio aziendale può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle "performance" del gruppo e/o dell'azienda capogruppo per le società controllate che, per vincoli di committenza o contrattuale con aziende o azienda del gruppo, svolgano per esse attività prevalente tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carenti di autonomia economica.

Il premio deve avere la caratteristica della totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti.

In sede di contrattazione di secondo livello vengono concordati la dinamica, i parametri ed i meccanismi utili per la determinazione quantitativa del premio, nonché i criteri di riferimento scegliendo uno o più di uno tra quelli indicati al 1° comma.

La contrattazione di secondo livello deve, in ogni caso, adottare gli indicatori e seguire la metodologia che le parti hanno convenuto con accordo nazionale del 23 novembre 2006, come modificato dall'accordo 21 dicembre 2007, anche con riferimento alla quantificazione del premio da computarsi in base ad una percentuale, calcolata in relazione agli incrementi medi verificati a livello locale e nella singola azienda.

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

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

Art. 49

(Indennità modali)

Ai cassieri, agli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari ed agli aiuti cassieri competono indennità di rischio, nelle misure mensili fissate e con i criteri indicati nella tabella allegata (All. A) al presente contratto.

Per i casi di cui alle lett. a) e b) della Tabella A allegata al presente contratto, qualora vi sia adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle 5 ore, le misure mensili dell'indennità di rischio vanno proporzionalmente maggiorate, fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure vanno maggiorate di un ulteriore 14%.

L'indennità di rischio non deve essere corrisposta quando, anche temporaneamente, cessano le mansioni che la giustificano. A tal fine non si tiene conto delle assenze per ferie e delle assenze per malattie o infortuni, fino al limite per queste ultime di due mesi di durata.

In caso di sostituzione del cassiere, per uno o più giorni, al sostituto compete la quota giornaliera di indennità di rischio, computata dividendo l'importo mensile per 21,5, con minimo garantito - nel mese - pari all'indennità mensile dell'aiuto cassiere, ed inoltre la differenza retributiva giornaliera, secondo tabella, qualora sia inquadrato in livello retributivo inferiore al 1° della 3ª area professionale.

L'indennità di aiuto cassiere, di cui alla tabella allegata al presente contratto, compete al lavoratore che collabora con il cassiere fuori dello sportello e/o lo sostituisce allo sportello per brevi periodi della giornata lavorativa.

Gli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari, nei limiti di 4 giorni al mese, e gli aiuti cassieri non possono avere inquadramento inferiore al 2° livello retributivo della 2ª area professionale.

Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nell'Allegato A.

Compete indennità per trasporto di valori, nelle misure indicate nella Tabella A allegata al presente contratto, ai dipendenti che, su incarico - che, di norma, va dato a due dipendenti, che si avvicendano, nello svolgimento del servizio, senza ordine predeterminato - della banca di credito cooperativo/cassa rurale ed artigiana, provvedono a tempo indeterminato o per determinato periodo di tempo, ma comunque in via continuativa nel periodo, a trasporto di contanti (più eventuali titoli) dalla sede alle succursali, e viceversa, e/o da sede e succursali a banche corrispondenti e/o ad uffici postali, e viceversa, per depositi, prelievi, compensazioni a stanza, smaltimenti ed approvvigionamenti.

Tale indennità è dovuta per dodici mensilità e pertanto non va compresa nel computo della tredicesima mensilità.

L'indennità per trasporto di valori non deve essere corrisposta quando, anche temporaneamente, cessa l'incarico che la giustifica. A tale fine non si tiene conto delle assenze per ferie e delle assenze per malattie ed infortuni, fino al limite per queste ultime di due mesi di durata.

Chiarimenti a verbale

La indennità per trasporto di valori non compete per il compimento di specifiche operazioni, fuori sede, comportanti pagamenti ed incassi (per esempio: versamenti su c.c. postali, acquisti di valori bollati, acquisti di economato, incassi di vaglia postali, ecc.).

Le misure indicate nella Tabella A allegata al presente contratto sono diversificate a seconda del numero dei trasporti effettuati mensilmente in via normale: eventuali variazioni occasionali restano irrilevanti.

Dichiarazione a verbale

Relativamente alla indennità di rischio, disposizioni in deroga possono essere concordate in sede sindacale locale (oppure aziendale, per l'ICCREA Banca S.p.a. e le Casse Centrali di Trento e Bolzano) a fronte di nuove forme di organizzazione del lavoro comportanti sostanziali cambiamenti del servizio di cassa.

Disposizioni di attuazione

I cassieri che, svolgendo l'incarico in via continuativa, avevano acquisito prima della stipulazione del c.c.n.l. del 1983 indennità di rischio in misura corrispondente a scaglione superiore, rispetto a quello spettante secondo tabella allegata allo stesso c.c.n.l. del 1983, conservano detto scaglione superiore "ad personam".

Gli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari che, svolgendo l'incarico in via continuativa, avevano acquisito prima della stipulazione del c.c.n.l. del 1983 indennità di rischio riservata ai cassieri, conservano "ad personam" tale più favorevole trattamento, nella misura di tempo in tempo in vigore.

Le disposizioni di cui sopra, tuttavia, sono da applicare finché perdurano gli incarichi.

Art. 50

(Sistema incentivante)

L'azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti, comunque definiti, la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio di risultato di cui all'art. 48, che tengano conto dei principi di pari opportunità per i lavoratori.

L'azienda stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).

Nella determinazione dei premi l'azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione, prima della loro applicazione, agli stipulanti Organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza agli Organismi sindacali locali. 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 locale, nel corso della quale gli Organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 20 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 locale, 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.

Dichiarazione delle parti

Le parti ritengono opportuno che nell'ambito dei sistemi incentivanti, le aziende prevedano anche obiettivi di qualità e che gli stessi sistemi siano coerenti con i principi contenuti nella direttiva n. 2004/39/CE sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle Istruzioni di vigilanza in tema di Compliance.

Raccomandazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori raccomandano che, in occasione di eventuali campagne prodotte, le aziende facciano riferimento ai medesimi principi adottati per i sistemi incentivanti.

Capitolo VII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', FERIE E ASSENZE

Art. 51

(Riposo settimanale - Festività - Semifestività)

Al personale compete un riposo settimanale, che deve normalmente coincidere con la domenica, secondo le norme di legge.

Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Sono considerati giorni semifestivi i seguenti: la ricorrenza del Santo Patrono (con riferimento alla sede di lavoro), il sabato precedente la Pasqua, la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre, gli altri eventualmente determinati da consuetudini locali.

Art. 52

(Ferie)

Nel corso di ogni anno solare il personale ha diritto ad un periodo di ferie retribuite.

Aree professionali

La durata delle ferie è stabilita come segue:

- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione: 25 giorni;
- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione, da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiori a 15 giorni, di servizio prestato: 20 giorni.

Per i lavoratori inquadrati nella 1ª area professionale ad orario ridotto la durata delle ferie è la seguente:

- con oltre 15 anni di anzianità: 25 giorni;
- dall'anno successivo a quello di assunzione e fino a 15 anni di anzianità: 20 giorni;
- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione, da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiori a 15 giorni, di servizio prestato: 20 giorni.

Quadri direttivi

Nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 1/12 della suddetta misura (26 giorni) per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.

Disposizione transitoria

I quadri direttivi assunti o inquadrati come tali entro il 31 dicembre 2001 conservano "ad personam" un periodo annuale di ferie pari a 27 giorni.

* * *

Ai lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

Il criterio di computo dei periodi di ferie indicati nei commi precedenti è fissato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì ovvero dal martedì al sabato, a seconda che l'azienda abbia adottato l'una o l'altra forma di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Il criterio di computo è identico, resta cioè fissato sulla base dei giorni che vanno dal lunedì al venerdì, anche per quanto riguarda i periodi di ferie del personale il cui orario di lavoro settimanale sia distribuito su sei giorni anziché su cinque (escludendosi, peraltro, il rientro in servizio col sabato al termine di periodi di ferie comprensivi dei precedenti cinque giorni della settimana).

Chiarimento a verbale

Ai fini del computo dei periodi di ferie i giorni semifestivi vanno considerati lavorativi per metà.

* * *

I turni delle ferie devono essere fissati tempestivamente dall'azienda, comunicati al personale e rispettati: solo in casi eccezionali possono essere variati per intesa tra azienda e lavoratore, salva la disposizione di cui al successivo comma 7 in tema di rimborso per spostamenti di turno.

Nel fissare i turni delle ferie l'azienda deve, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, tener 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.

I turni di ferie vanno stabiliti in modo da consentire, al personale che lavora ad orario intero, l'assenza dal lavoro per almeno tre settimane continuative tra il 1° marzo ed il 30 novembre, salva la possibilità di accordo diverso tra le parti.

L'azienda può richiamare in servizio il lavoratore durante il periodo di ferie, quando urgenti necessità di servizio ciò richiedano.

Il lavoratore richiamato ha diritto di completare le ferie in altra epoca ed al rimborso delle spese che dimostri siano derivate dalla interruzione.

Detto rimborso comprende anche le spese di trasporto, di vitto e di alloggio sostenute per il viaggio di rientro e per quello eventuale di ritorno nella località in cui il lavoratore si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

Il rimborso deve aver luogo pure nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie devono essere usufruite nel corso dell'anno solare cui si riferiscono.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia usufruito in tutto o in parte delle ferie relative all'anno solare in corso, maturate (per i casi non ordinati dai primi tre commi che precedono in tema di turni) in ragione di un dodicesimo del periodo di ferie annuale per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° gennaio, compete una indennità corrispondente alla retribuzione dei giorni di ferie perduti.

Nello stesso caso, qualora il lavoratore abbia invece usufruito delle ferie relative all'anno solare in corso in misura maggiore rispetto a quelle maturate, come sopra precisato, la retribuzione dei giorni di ferie corrispondenti a tale misura maggiore va contabilizzata in detrazione delle spettanze di fine lavoro.

In ambedue le ipotesi il computo va fatto sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza.

Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Se l'assenza è causata da malattia od infortunio, la riduzione ordinata dal comma precedente non si applica per i primi sei mesi, ovvero per 180 giorni in caso di assenza causata da malattia od infortunio non continuativi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

I giorni di accertata infermità intervenuta nel corso delle ferie, infermità che il dipendente deve immediatamente denunciare all'azienda, non sono computati nella durata delle ferie.

Art. 53

(Permessi per ex festività)

A fronte delle disposizioni di legge in materia di giorni festivi, sono attribuiti giorni di ferie e/o di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche in collegamento con i periodi di ferie.

Ai lavoratori delle aree professionali, sono attribuiti:

- per l'anno di assunzione e fino a 5 anni di anzianità, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52);
- con oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità, giorni 3 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52) e giorni 2 di permesso retribuito;
- con oltre 10 anni di anzianità, giorni 5 di permesso retribuito.

Ai lavoratori inquadrati nella 1ª area professionale ad orario ridotto sono attribuiti, per l'anno di assunzione e per ciascuno degli anni successivi, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52).

Ai quadri direttivi sono attribuiti 5 giorni di permesso retribuito.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al normale trattamento economico, i permessi sopra previsti vanno ridotti in proporzione dei mesi interi di assenza.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli stessi permessi competono in proporzione ai mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione residua superiore a 15 giorni.

I permessi sopra previsti comunque non utilizzati nel corso dell'anno solare, come gli eventuali resti inferiori ad un giorno, vanno liquidati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza.

Chiarimento a verbale

Il presente trattamento assorbe, per la festa nazionale della Repubblica e per la festa dell'Unità nazionale, quello ordinato dall'ultimo comma dell'art. 98 e dall'ultimo comma dell'art. 126.

Art. 54

(Permessi per motivi personali o familiari - Aspettativa non retribuita - Congedo matrimoniale)

Le assenze devono essere senza ritardo segnalate e giustificate all'azienda.

L'assenza per brevi permessi retribuiti che l'azienda concede per giustificati motivi personali o familiari non è computabile nelle ferie annuali.

Per gravi motivi personali o familiari del lavoratore, l'azienda può concedere adeguati periodi di congedo, compatibilmente con le esigenze di servizio, determinando se e per quanto tempo corrispondere il trattamento economico.

I permessi e i congedi anzidetti vanno concessi con criteri uniformi nell'ambito aziendale; ad esempio, vanno concessi permessi retribuiti per nascita di figli, decesso di familiari stretti, comprovate visite specialistiche (cui il lavoratore stesso debba sottoporsi).

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore che ne faccia richiesta un'aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi dell'art. 91 del presente contratto fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi. Detta aspettativa può essere revocata qualora vengano a cessare i motivi per i quali era stata richiesta.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta solo dopo un periodo di servizio effettivo di 5 anni.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta solo dopo un periodo di servizio effettivo di 5 anni.

Le aziende, nella concessione dell'aspettativa di cui sopra, accoglieranno comunque le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra 3 e 8 anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Il periodo trascorso in aspettativa non comporta decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

Il lavoratore ha diritto, quando contragga matrimonio, ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi, non computabili come ferie.

Il periodo di congedo matrimoniale è da considerare a tutti gli effetti come trascorso in servizio.

Capitolo VIII

MALATTIE, INFORTUNI E MATERNITA'

Art. 55

(Malattie e infortuni)

In caso di assenza per malattia o infortunio, accertato, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

a) mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;

b) mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;

c) mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;

d) un mese per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 18 mesi, se l'anzianità sia superiore a 12 anni e non superi i 25 anni;

e) mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi suindicati sono aumentati del 50 per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattia di carattere oncologico, nel caso di malattia cardiovascolare e nel caso di sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

Ai fini del computo del trattamento previsto dai commi precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio - sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al comma 7 - verificatesi nei sei mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825.

Su richiesta scritta del lavoratore, l'azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento in corso, nonché su quelli verificatisi nel periodo di cui al comma che precede.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia se la malattia sia iniziata prima di tale data.

Se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio, accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 52.

In caso di assenza con indennità a carico dell'INAIL o dell'INPS, il trattamento economico previsto da questo articolo va corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte di detti Istituti.

Perdurando l'incapacità temporanea da malattia o da infortunio oltre i termini indicati nei precedenti commi 1 e 2, il lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 6 mesi.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare detti sei mesi in un quinquennio.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui il lavoratore abbia maturato i requisiti anzidetti.

Al tossicodipendente, in effettiva cura riabilitativa, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro, una aspettativa non retribuita per la durata massima di 24 mesi, frazionabile in più periodi nel corso di 36 mesi.

I periodi trascorsi in aspettativa non comportano decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

Art. 56

(Maternità)

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, la lavoratrice/ lavoratore ha diritto di assentarsi dal servizio per un periodo di 5 mesi con il normale trattamento economico, integrando l'azienda l'indennità corrisposta dall'INPS.

Ove durante il periodo di cui al comma precedente intervenga malattia o infortunio, si applicano le disposizioni dell'art. 55 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia o sopravviene l'infortunio.

La lavoratrice/il lavoratore affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, legge 4 maggio 1983, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

I periodi di assenza dal lavoro previsti dall'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, vanno computati nell'anzianità di servizio agli effetti degli avanzamenti e benefici economici automatici di cui all'art. 115 oltre che agli effetti di legge.

Art. 57

(Cure termali)

La materia delle cure idrotermali, elioterapiche, climatiche e similari resta regolata dalla legge.

Vanno retribuiti i periodi di cure termali, non superiori a quindici giorni, che vengano prescritti ad invalidi civili, di guerra, per servizio o per lavoro, per terapia specifica della loro invalidità, con le certificazioni del caso.

Art. 58

(Controllo sanitario)

Il lavoratore è tenuto a comunicare immediatamente, se possibile nello stesso primo giorno di assenza, lo stato di malattia o l'infortunio in cui sia incorso.

Il controllo delle assenze per infermità, come pure della idoneità fisica del lavoratore, va effettuato secondo le disposizioni di legge che regolano la materia.

Capitolo IX

SERVIZIO MILITARE

Art. 59

(Obblighi di leva - Richiamo alle armi)

La chiamata alle armi per obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed i periodi di servizio di leva e di richiamo alle armi vengono computati a tutti gli effetti dell'anzianità.

Al dipendente chiamato alle armi per obblighi di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico goduto.

Al lavoratore richiamato alle armi spetta il trattamento stabilito dalla legge.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo ovvero dall'invio in licenza illimitata.

Non riprendendo servizio entro tale termine, il lavoratore viene considerato dimissionario ai sensi della lett. d) dell'art. 74, salvo il caso di forza maggiore.

Agli effetti di cui sopra, è equiparato a servizio di leva il servizio civile dei volontari che beneficiano di rinvio di detto servizio di leva a norma dell'art. 33 della legge 26 febbraio 1987, n. 49.

Disposizione di attuazione

Il periodo trascorso nell'adempimento del servizio militare di leva è computato nell'anzianità contrattuale quando sia stato compiuto successivamente alla data di assunzione.

Capitolo X

MISSIONI - TRASFERIMENTI - MOBILITA'

Art. 60

(Missioni)

L'azienda può inviare il dipendente in missione temporanea fuori sede.

Al personale inviato in missione compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, in prima classe; in caso di viaggio aereo, autorizzato dall'azienda, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica; se il lavoratore preferisce fare uso di autovettura privata, l'azienda può consentirgli, con rimborso chilometrico nelle misure concordate tra le parti stipulanti del presente contratto (sulla base delle tabelle di costo per l'uso di autovetture elaborate dall'A.C.I. o da altri Organismi competenti); quando lo ritenga opportuno, l'azienda può vietare l'uso di determinati mezzi di trasporto al lavoratore comandato in missione;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del normale bagaglio;
- c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e negli interessi dell'azienda;
- d) il trattamento di seguito indicato.

Al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, compete il rimborso delle spese effettive di viaggio e, in luogo del trattamento di diaria e relativa integrazione, il rimborso delle spese (più di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, comunque - relativamente alle missioni in Italia - non oltre gli importi della diaria e relativa integrazione. L'azienda può autorizzare il superamento della diaria e della relativa integrazione nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

Oltre il predetto limite temporale compete una diaria e relativa integrazione per ogni giorno di viaggio o di permanenza fuori sede, nelle misure fissate nella tabella (All. A) allegata al presente contratto.

Nei confronti del personale che effettua almeno 5 giornate di missione nel corso del mese, il trattamento di diaria e relativa integrazione deve essere corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori sede; in caso diverso, deve essere corrisposto in ragione di 1/3 per ogni pasto principale e per il pernottamento anzidetti; deve essere corrisposto in ragione di 2/3 qualora la durata della missione superi comunque le 10 ore.

Invece di diaria e relativa integrazione, il lavoratore e l'azienda possono convenire di adottare, in via peraltro continuativa, regime di rimborso a più di lista delle spese di vitto e pernottamento fuori sede oppure delle sole spese di pernottamento fuori sede.

Regime intermedio, tra diarie e relative integrazioni e rimborso a più di lista, può essere convenuto altrimenti, con le Organizzazioni sindacali locali, per il personale delle Federazioni locali che svolge servizio prevalentemente fuori sede.

Regime integrale di rimborso spese a più di lista va sempre adottato per i casi di missioni temporanee all'estero.

Per le missioni all'estero non ricorrenti, ai quadri direttivi spettano, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso spese a più di lista, anche una diaria e relativa integrazione pari alla metà di quelle previste per le missioni nel territorio nazionale.

In ogni caso, quanto previsto dai precedenti commi non si applica nei casi in cui la minor distanza fra la sede di lavoro e la località di missione, da un lato, e la località di dimora e di missione, dall'altro, non superi i 25 km (c.d. missioni a corto raggio). Resta fermo il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo le disposizioni in atto.

Per la partecipazione ai corsi di formazione è dovuto il rimborso delle spese di viaggio e delle spese di vitto e pernottamento, a piè di lista.

Per i corsi residenziali, con spese di vitto ed eventuale pernottamento a carico dell'azienda, qualora nella organizzazione dei corsi medesimi sia previsto il pernottamento, ai partecipanti va corrisposta una indennità giornaliera di euro 7,75.

Chiarimenti a verbale

Le parti chiariscono che non si configura la fattispecie del "corto raggio" nell'ipotesi in cui il lavoratore in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 km dalla abituale dimora del lavoratore stesso.

Ai fini del computo delle giornate di cui al 3º comma del presente articolo, le parti chiariscono che dal 1º gennaio 2008 missioni effettuate senza soluzione di continuità tra la fine di un mese e l'inizio del successivo sono da considerare unitariamente.

Art. 61

(Trasferimenti)

In caso di trasferimento, al lavoratore vanno espone, in apposito incontro, le ragioni tecniche, organizzative e produttive determinanti il provvedimento.

A tale incontro può partecipare, su richiesta del lavoratore, un rappresentante della Organizzazione sindacale cui egli risulti aderente o conferisca mandato.

L'azienda, nel disporre il trasferimento, tiene conto, nei limiti del possibile, delle esigenze personali e familiari del dipendente.

Occorrendo disporre trasferimenti, l'azienda prende in considerazione preliminarmente le richieste avanzate dal personale, se compatibili con le proprie esigenze.

Il trasferimento del lavoratore, ad eccezione di quelli inquadrati nel 3º e 4º livello dei quadri direttivi, che abbia compiuto i 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio non può essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso. Questa disposizione non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 30 chilometri dalla precedente sede di lavoro, e di trasferimento di personale preposto o da preporre a succursali.

Il trasferimento, da comune a comune, va comunicato con un preavviso di:

- 1 mese nell'ambito delle Banche di credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane e degli altri Organismi locali;

- 3 mesi nell'ambito degli Organismi centrali.

In caso di trasferimento, da comune a comune, che non avvenga su richiesta del lavoratore ma sia disposto dall'azienda e che comporti effettivo cambio di residenza, vanno corrisposti:

1) se il lavoratore non ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto agli alimenti:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come alla lett. a) del precedente art. 60;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;

c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

d) diaria e relativa integrazione previste dallo stesso art. 60 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 5 giorni;

2) se il lavoratore ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto agli alimenti:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come alla lett. a) del precedente art. 60 per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;

c) il rimborso della eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

d) diaria e relativa integrazione previste dallo stesso art. 60 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un minimo di giorni 20 ed un massimo normalmente di 40 giorni, più tante diarie e relative integrazioni - nella misura del 60 per cento delle predette - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

Al lavoratore trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che ha pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che pagherà in quella nuova.

Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per otto anni; il relativo ammontare viene ridotto "pro-quota" a partire dal quarto anno di sistemazione nella nuova residenza.

Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del lavoratore e potrà essere soggetto a revisione - o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito - in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime vincolistico dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

Il preventivo delle spese deve essere approvato dall'azienda. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata all'azienda, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto, a sensi delle lett. a), b), e) e f) dell'art. 74, mentre il lavoratore è addetto a succursale esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'azienda provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito da questo articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro sei mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento o nella località in cui ebbe luogo l'assunzione.

Tale disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore, nei riguardi dei superstiti familiari già conviventi e fiscalmente a carico, con facoltà per gli interessati - fermo che in ogni caso il rimborso di spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località - di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma precedente, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

Le disposizioni di cui ai precedenti due commi non si applicano nel caso in cui l'ultimo trasferimento di residenza sia avvenuto per accoglimento di richiesta del lavoratore.

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi, hanno diritto, inoltre, ad una indennità "una tantum" pari a:

- una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato; detta indennità è aumentata a due mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico;
- quattro mensilità, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l'interessato abbia l'obbligo degli alimenti; detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (comune) di destinazione è superiore ai 100 km, secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento del lavoratore ha avuto luogo.

Dichiarazione delle parti

Le parti stipulanti, considerato che il "contributo alloggio" di cui al presente articolo ha lo scopo di favorire la mobilità del personale e di sovvenire il medesimo da oneri conseguenti al trasferimento, si incontreranno per un esame della evoluzione della legislazione fiscale e contributiva inerente alla materia.

Nel corso del medesimo incontro le parti esamineranno altresì le problematiche concernenti tale disciplina.

Art. 62

(Mobilità)

E' prevista la mobilità del personale, nell'ambito e tra le aziende destinatarie del presente contratto, quale strumento di promozione professionale, di assetto e sviluppo del movimento, di garanzia dei livelli occupazionali.

Nei casi di mobilità, fermo restando il trattamento del presente contratto, vanno applicati gli accordi integrativi vigenti presso le aziende di destinazione, facendo peraltro salvi ("ad personam", fino ad assorbimento) i superiori livelli retributivi acquisiti presso le aziende di provenienza.

Nel caso specifico di passaggio da azienda ad azienda che avvenga con il consenso di ambedue le aziende e del lavoratore, risultante per iscritto, il rapporto di lavoro con l'azienda di provenienza viene tuttavia risolto, con conseguente immediata liquidazione al lavoratore del trattamento di fine rapporto e con esclusione del pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

L'azienda di destinazione, nel caso specifico sopra precisato, procede alla assunzione "ex novo", con l'obbligo di rimborso delle spese effettive sostenute dal lavoratore per il trasloco della famiglia e dei mobili, nel termine di un anno dalla assunzione. L'anzianità di servizio maturata presso l'azienda di provenienza è utile al computo del trattamento per malattia ed infortunio.

Capitolo XI

FORMAZIONE - CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

E DI CARRIERA - VALUTAZIONE DEL LAVORATORE

Le parti si danno reciprocamente atto che l'implementazione presso le aziende di credito cooperativo del nuovo sistema di classificazione professionale previsto dal c.c.n.l. 7 dicembre 2000 - che ha sostituito il precedente sistema di classificazione - ha comportato una concentrazione dell'attenzione su tale modifica strutturale con il positivo risultato di avere determinato il cambiamento di detto sistema di classificazione in tempi brevi.

In relazione al sistema di inquadramento previsto dal c.c.n.l. 7 dicembre 2000, le parti ritengono necessario il completamento della disciplina di tale sistema, con particolare riferimento agli istituti dello sviluppo professionale e di carriera, dei criteri di valutazione professionale e della valutazione del lavoratore, con l'obiettivo di misurare e valorizzare la qualità del capitale umano.

Le parti ritengono che tali istituti costituiscano, nelle strategie di gestione delle risorse umane, una prospettiva di moderno contemperamento delle esigenze delle aziende e di sviluppo professionale dei lavoratori.

Le parti convengono di procedere entro il 31 marzo 2008 ad una verifica finalizzata all'aggiornamento dei profili professionali dei lavoratori appartenenti alle aree professionali e dei quadri direttivi già individuati nel c.c.n.l. 7 dicembre 2000, con particolare riferimento alle modificazioni dell'organizzazione del lavoro ed alle disposizioni di legge e dell'Autorità di vigilanza. Tale verifica sarà realizzata con riferimento alla contrattazione integrativa intervenuta, e, comunque, in coerenza con quanto stabilito dal c.c.n.l.

Art. 63

(Formazione)

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 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.

Pertanto, le aziende e/o le Federazioni locali promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2001, delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) 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 formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

A ciascun lavoratore, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'azienda, su richiesta dei lavoratori, eventuali particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

Dall'anno 2001, a ciascun lavoratore è destinato uno specifico pacchetto formativo di 5 ore retribuite.

La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le parti a livello locale.

Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora siano apportate sostanziali modifiche in materia.

Nell'ambito del medesimo incontro sono definite le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

All'attuazione di quanto previsto dalla presente norma può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere sia territoriale che aziendale, secondo le necessità collegate a ragioni di carattere tecnico ed organizzativo.

Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, sono organizzati - utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal 1° comma del presente articolo - corsi di riqualificazione del personale interessato.

Ulteriori corsi indetti ed organizzati per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.

L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

Nei corsi di formazione per nuovi assunti, vanno riservate due ore a dirigenti delle Organizzazioni sindacali più rappresentative (o loro raggruppamenti) per trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

A livello locale le parti si incontreranno al fine di valutare la possibilità di realizzazione di progetti di formazione ai sensi della vigente normativa UE che consentano di accedere ai relativi finanziamenti.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 22, nei casi di riorganizzazioni, ristrutturazioni, concentrazioni e scorpori, nonché di innovazioni normative, organizzative e tecnologiche che possono riguardare anche l'offerta di prodotti e servizi e che determinino la necessità di adottare un progetto inerente le modalità specifiche di utilizzo dei pacchetti formativi di cui al 2° comma del presente articolo, l'azienda informa, anche per il tramite della Federazione locale, le Organizzazioni sindacali locali in merito al suddetto progetto.

Il progetto può prevedere diverse modalità, anche temporali, di erogazione della formazione, articolando la fruizione di tale formazione su periodi pluriennali (massimo 3 anni), tenendo conto anche dei diversi fabbisogni formativi correlati alle professionalità individuate nel progetto stesso.

Le Organizzazioni sindacali locali possono chiedere, entro 5 giorni dalla informativa corredata dal relativo progetto, l'attivazione di una procedura di confronto, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dal ricevimento dell'informativa, finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni sopra richiamate ed alla ricerca di soluzioni condivise. L'azienda non può dare attuazione al progetto finché la procedura non si è esaurita.

Dichiarazione delle parti

Le parti ritengono necessario che le aziende conformino i propri comportamenti ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Chiarimento a verbale

Le ore di formazione previste dalla contrattazione di secondo livello concorrono al raggiungimento del quantitativo di formazione stabilito nel presente articolo.

Art. 64

(Sviluppo professionale e di carriera)

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.

Le parti, nella consapevolezza della necessità di realizzare un mutamento della situazione in atto che sia supportato da una idonea ed efficiente strumentazione, al fine di dotarsi di tale strumentazione si impegnano a definire le linee-guida in materia di sviluppo professionale e di carriera e di criteri di valutazione del personale, in modo tale da sperimentare un modello generale caratterizzato dalla interazione tra sviluppo professionale che, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.

Tale modello dovrà essere implementato a livello locale attraverso specifici progetti che le Federazioni locali dovranno elaborare e trasmettere alle locali Organizzazioni sindacali stipulanti per un confronto sugli stessi. I progetti condivisi a livello locale saranno trasmessi alle parti.

Nella prospettiva ora indicata ed in vista della sua realizzazione, le parti dichiarano di condividere l'esigenza che siano adottati sistemi idonei a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle aziende, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- a) una formazione adeguata;
- b) l'esperienza pratica di lavoro;
- c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e, in connessione alla valutazione professionale del personale, concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.

In relazione a progetti per la gestione strategica delle risorse umane sono da prevedere, informandone gli Organismi sindacali locali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3ª area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive parti speciali.

Art. 65

(Criteri di valutazione professionale)

Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.

Le parti nazionali convengono che idonei elementi di valutazione professionale - i cui contenuti vengono opportunamente individuati in relazione alle specifiche figure professionali, alla organizzazione, agli obiettivi strategici - sono, a titolo esemplificativo, i seguenti: competenze e fungibilità professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni, anche con riferimento ai risultati.

Art. 66

(Valutazione del lavoratore)

La valutazione del lavoratore si realizza tramite un giudizio professionale complessivo annuale.

Il lavoratore viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'azienda e delle linee adottate dall'azienda stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.

Sempre in via sperimentale le parti nazionali valuteranno gli effetti di un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo sulla erogazione dell'"assegno ex premio di rendimento".

Le parti nazionali individueranno una procedura di ricorso avverso il complessivo giudizio professionale annuale.

I sistemi di valutazione del personale, laddove esistenti, vengono intanto conservati e vanno armonizzati secondo le linee-guida fissate dalle parti nazionali e con la procedura di cui al successivo art. 67.

Art. 67

(Coinvolgimento sindacale)

Il coinvolgimento sindacale nelle materie dello sviluppo professionale e della valutazione dovrà realizzarsi in modo tale che gli Organismi sindacali aziendali riceveranno, anche per il tramite della Federazione locale, 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.

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 in ordine ai criteri di cui ai commi che precedono, 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 eventuali modifiche che l'azienda intendesse apportare successivamente.

L'azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.

Le parti locali concordano le modalità di verifica per l'applicazione dei principi e criteri suindicati.

Capitolo XII

AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Art. 68

(Lavoratori studenti)

In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti di cui al 1° comma del citato articolo hanno diritto di ottenere a richiesta:

- spostamenti di orario, rispetto a quello normale di entrata e di uscita, nei limiti previsti dal presente contratto;
- di essere assegnati, se adibiti ai turni continuativi di lavoro, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti, oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame, anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, ai lavoratori iscritti ad un corso di laurea (ivi comprese le c.d. "lauree brevi") spetta - una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studio approvato dalla facoltà - un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

Ai lavoratori studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di 1° e di 2° grado presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico - ovvero che sostengono l'esame di laurea

(ivi comprese le c.d. "lauree brevi") - spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare con almeno cinque giorni di anticipo.

Ai lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di 1° e 2° grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali con esclusione di quelle a carattere artistico - oppure iscritti ad un corso di laurea (ivi comprese le c.d. "lauree brevi") - spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni - più due - di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

E' inoltre in facoltà dei lavoratori di cui al precedente comma di ottenere - una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di primo grado, scuola di istruzione secondaria di secondo grado, università) e, quindi, al massimo per tre volte - un permesso straordinario non retribuito sino a 30 giorni di calendario, fruibile in non più di due periodi; le relative richieste vanno presentate dagli interessati con almeno trenta giorni di anticipo.

I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti 4° e 5° comma possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori appartenenti alla stessa unità produttiva l'azienda è tenuta ad accoglierle entro un limite di contemporanee assenze - per motivi di studio - pari al 5% del numero di lavoratori della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza ai lavoratori studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, ai lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

Al lavoratore che mentre è in servizio consegue un diploma di scuola media superiore o una laurea va corrisposto, per una sola volta, rispettivamente, un premio di euro 150,00 per il diploma e di euro 250,00 per la laurea.

I lavoratori sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

Art. 69

(Indennità annuali)

Al lavoratore studente, nonché a ciascun figlio (o equiparato) studente a carico di dipendente, va elargita una provvidenza annuale, nelle seguenti misure:

- a studente di scuola media inferiore: euro 89,35;
- a studente di scuola media superiore: euro 126,02;
- a studente universitario: euro 258,23.

Le somme indicate vengono elevate, rispettivamente di euro 55,26 e di euro 89,35 per gli studenti di scuola media inferiore o superiore e per gli studenti universitari, che - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - frequentano corsi di studio in località diversa.

L'indennità non è dovuta se lo studente di scuola media inferiore o superiore non ottiene la promozione e se lo studente universitario non supera almeno tre esami nell'anno accademico.

Per lo studente universitario l'indennità è dovuta nel limite della durata ordinaria del corso.

Disposizioni di attuazione

L'indennità annuale, per lo studente di scuola media inferiore o superiore, compete in seguito alla promozione conseguita, a prescindere dalla iscrizione all'anno scolastico successivo.

La indennità annuale, per lo studente universitario, compete al termine di ciascuno degli anni di corso legale.

Dette indennità vanno pertanto liquidate nell'autunno successivo al termine dell'anno di studio per cui competono.

Il diritto del figlio (od equiparato) studente a carico di dipendente sussiste finché risulti fiscalmente a carico.

Capitolo XIII

SICUREZZA DEL LAVORO ED ALTRE PROVVIDENZE

Art. 70

(Misure di sicurezza)

Le parti stipulanti del presente contratto si impegnano a coordinare, occorrendo, a livello nazionale, condizioni e programmi di sicurezza del lavoro sulla base anche delle indicazioni fornite dall'Osservatorio nazionale.

In caso di risoluzione del rapporto per morte od invalidità perdurante del dipendente derivante da azione delittuosa a danno dell'azienda o per ragioni di lavoro, l'azienda medesima, nella scelta per assunzione in posto iniziale di carriera, appena vacante, darà preferenza ad un familiare convivente ed a carico del dipendente anzidetto.

Non verificandosi o tardando a verificarsi vacanza di posto, il caso sarà segnalato alla Federazione locale.

Dichiarazioni a verbale

In materia di salute e sicurezza, ex D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, dispone l'accordo del 18 dicembre 1996, Allegato G al presente contratto.

In ordine ai meccanismi introdotti dalla legge 5 luglio 1991, n. 197, le aziende interessate comunicheranno annualmente le misure tecnico/organizzative adottate - compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza - e gli interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato.

Le informazioni fornite potranno formare oggetto di proposta ed esame congiunto con le Rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, con il personale.

Le parti si danno atto che le aziende considereranno il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 71

(Assicurazioni infortuni)

Il personale deve essere assicurato contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni, seppure derivanti da rapine, verificatisi sia in attività di lavoro sia in altra attività, nell'arco dell'intera giornata, secondo le condizioni ordinarie generali di polizza.

Capitali da assicurare sono:

- per i lavoratori delle aree professionali e del 1° e 2° livello dei quadri direttivi:
- per rischio di morte: euro 43.602,17;
- per rischio di invalidità permanente: euro 65.403,22;
- per i lavoratori del 3° e 4° livello dei quadri direttivi:
- per rischio di morte: euro 92.176,19;
- per rischio di invalidità permanente: euro 135.191,89.

La spesa va integralmente a carico dell'azienda. Beneficiari devono essere il lavoratore o, in caso di sua morte, i relativi familiari conviventi ed a carico o, in mancanza, i suoi eredi.

Estremi e contenuti delle polizze aziendali vanno portati a conoscenza del personale.

Art. 72

(Tutela sanitaria)

Con accordo costitutivo del 21 dicembre 1993 della Cassa mutua nazionale per il personale delle Banche di Credito cooperativo, e con successivi accordi di modifica ed integrazione, è disciplinata l'erogazione di prestazioni assistenziali.

Art. 72 bis

("Long term care")

Le parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre, laddove non sia già stata attivata, con decorrenza 1^a gennaio 2008 ed espletate le previsioni di cui all'ultimo comma, una copertura assicurativa per "long term care", in relazione all'insorgenza di eventi imprevisi ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

Detta copertura verrà garantita per il tramite della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito cooperativo attraverso un contributo pari allo 0,15% a carico dell'azienda per ciascun lavoratore dipendente e iscritto alla Cassa mutua e allo 0,05% a carico del lavoratore stesso.

Il contributo di cui sopra è da computare sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Ai fini dell'attuazione di quanto precede nell'ambito della Cassa mutua nazionale si avvieranno, entro il 31 marzo 2008, i lavori per stabilire quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa; tipologia delle prestazioni garantite; procedure tecniche relative all'attivazione dell'istituto; modalità, anche temporali, del versamento).

Art. 73

(Previdenza complementare)

Con accordo a parte è costituito Fondo pensione nazionale per il personale delle banche di credito cooperativo per l'erogazione di prestazioni previdenziali in aggiunta al trattamento pensionistico della Assicurazione generale per invalidità, vecchiaia e superstiti.

Capitolo XIV

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 74

(Cause di cessazione - Attestato di servizio)

Laddove ne ricorrano le condizioni, la cessazione del rapporto di lavoro può avvenire:

- a) per superamento del periodo di conservazione del posto per malattia o infortunio previsto dall'art. 55 o per invalidità permanente riconosciuta a termini della legge sulla Assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia;
- b) per licenziamento per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604;
- c) per licenziamento in tronco per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.;
- d) per dimissioni volontarie ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.;
- e) per recesso del lavoratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.;
- f) per collocamento a riposo;
- g) per morte del lavoratore.

Per la cessazione del rapporto di lavoro in prova si rinvia alle norme di legge, salvo quanto disposto dall'art. 36 del presente contratto.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualora sorga contestazione circa le somme spettanti al lavoratore o agli aventi causa, l'azienda è tenuta a liquidare immediatamente la parte non contestata senza pregiudizio per la parte residua.

In caso di cessazione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, l'azienda deve rilasciare al lavoratore un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale è stato occupato alle proprie dipendenze e delle mansioni svolte.

Art. 75

(Invalidità perdurante)

La cessazione del rapporto di lavoro prevista dalla lett. a) dell'art. 74 può avvenire per licenziamento o per dimissioni se deriva:

- 1) da superamento del periodo di conservazione del posto per malattia o infortunio;
- 2) da invalidità permanente riconosciuta a termini della legge sull'Assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia. Avviene automaticamente se deriva da invalidità assoluta.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, con indicazione del fatto che lo determina. Anche le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

In caso di licenziamento spetta al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso, nelle misure previste dall'art. 84.

Equivalente indennità va liquidata al lavoratore in caso di risoluzione automatica, per invalidità assoluta, mentre in caso di dimissioni il lavoratore è esonerato dall'obbligo del preavviso.

Art. 76

(Licenziamento per giustificato motivo)

Costituiscono giustificato motivo di licenziamento, a norma dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente oppure ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere comunicato per iscritto.

Quando ricorre inadempimento, il fatto deve essere preventivamente contestato al dipendente per iscritto, dando termine di 10 giorni per l'eventuale difesa, prima dell'adozione del provvedimento. All'uopo il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni altro caso, ove l'azienda non abbia indicato il motivo in lettera di licenziamento, il dipendente può chiedere di conoscerlo secondo il procedimento di cui al 1° comma dell'art. 78.

In caso di licenziamento per giustificato motivo spetta al dipendente il preavviso, nelle misure previste dall'art. 84.

Art. 77

(Licenziamento per giusta causa)

Costituisce giusta causa di licenziamento in tronco, a norma dell'art. 2119 cod. civ., un fatto o una situazione che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il licenziamento in tronco deve essere comunicato per iscritto, con espressa indicazione della causa che lo determina.

Quando la causa consiste in inadempimento, il fatto deve essere preventivamente contestato al dipendente secondo il procedimento di cui al 3° comma del precedente art. 76.

In caso di licenziamento in tronco per giusta causa non spetta al dipendente alcun preavviso.

Il licenziamento in tronco ha effetto legale dal momento della consegna della comunicazione scritta all'interessato; qualora la consegna della comunicazione non possa avvenire direttamente, il licenziamento

ha effetto legale dalla data risultante dalla ricevuta di ritorno della lettera raccomandata portante la comunicazione stessa al domicilio del lavoratore.

Il licenziamento in tronco non costituisce, per se stesso, riparazione dei danni causati all'azienda, che pertanto resta libera di agire per l'accertamento ed il risarcimento di essi.

Art. 78

(Disciplina dei licenziamenti)

Il dipendente cui è stato comunicato il licenziamento per giustificato motivo può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso. L'azienda deve allora indicarli per iscritto, entro sette giorni dalla richiesta.

Il lavoratore può impugnare il licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa mediante lettera, da lui sottoscritta, che deve pervenire all'azienda nel termine di decadenza di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero nel caso del precedente comma dalla comunicazione dei motivi.

Per le procedure di conciliazione ed arbitrato dispone l'art. 15.

Se per accordo conciliativo o lodo arbitrale o decisione giudiziale il licenziamento è dichiarato ingiustificato, il lavoratore interessato, anche in unità produttiva con meno di 16 dipendenti, va in ogni caso reintegrato nel posto di lavoro senza interruzione di anzianità e con pagamento della retribuzione intanto perduta, con connessi adempimenti contributivi.

Resta in ogni caso salvo il diritto dell'azienda al risarcimento dei danni eventualmente arrecati dal lavoratore.

Art. 79

(Dimissioni volontarie)

Le dimissioni volontarie vanno comunicate per iscritto, con preavviso nelle misure previste dall'art. 85, salvo che intervenga fra il lavoratore e l'azienda un accordo per abbreviare o prolungare il termine.

Al dimissionario compete il pagamento dell'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.

E' in facoltà dell'azienda di far cessare il servizio nel giorno delle dimissioni o in qualsiasi giorno entro la scadenza del preavviso, corrispondendo al dimissionario l'intero trattamento economico fino alla scadenza stessa.

Alla lavoratrice che, ricevuto l'invito a riprendere il servizio dopo essere stata illegittimamente licenziata per causa di matrimonio, rifiuti di tornare al lavoro e si dimetta nel termine di 10 giorni da detto invito,

spetta lo stesso trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi della lett. e) dell'art. 74 in forza dell'art. 2 della legge 9 gennaio 1963, n. 7.

Art. 80

(Dimissioni per giusta causa)

Le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate per iscritto, con espressa indicazione della causa che le determina.

Costituisce giusta causa di dimissioni, a norma dell'art. 2119 cod. civ., un fatto o una situazione che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

In tale caso spetta al dipendente la indennità sostitutiva del preavviso, nelle misure previste dall'art. 84 per i casi di licenziamento per giustificato motivo o per collocamento a riposo, rispettivamente, a seconda che lo stesso dipendente non abbia od abbia raggiunto i requisiti richiesti dalla legge per il diritto a pensione di vecchiaia.

Art. 81

(Collocamento a riposo)

Il rapporto di lavoro cessa, automaticamente, col raggiungimento dei requisiti necessari per il conseguimento di diritto a pensione di vecchiaia secondo le norme della Assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti.

Sono salvi gli effetti del sopravvenire di altre cause di cessazione del rapporto di lavoro, prima della data di risoluzione automatica.

Qualora l'azienda ed il lavoratore eccezionalmente convengano prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato oltre il limite sopra esposto, il medesimo rapporto potrà in seguito essere risolto, in qualunque momento, mediante licenziamento o dimissioni, da comunicare per iscritto, con preavviso o pagamento di indennità sostitutiva nelle misure previste dagli artt. 84 e 85.

Art. 82

(Risoluzione per morte)

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente, agli aventi diritto a termine dell'art. 2122 cod. civ., deve essere corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso nella misura prevista dall'art. 84 per i casi di licenziamento per giustificato motivo.

Art. 83

(Trattamento di fine rapporto)

A norma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro compete al dipendente un trattamento di fine rapporto.

Ai fini del computo di tale trattamento, in sostituzione del disposto del 2° comma di detto art. 2120, viene convenuto che la retribuzione annua comprende le seguenti voci retributive, con esclusione di quanto altro corrisposto:

- stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino:

- indennità di rischio (art. 49);
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei (art. 49);
- indennità trasporto valori (art. 49);
- assegno ex intesa 7 dicembre 2000 (art. 101);
- assegno ex intesa 21 dicembre 2007 (art. 101);
- assegno ex differenza valore scatto (art. 45);
- assegno ex differenza tabelle (art. 45);
- assegno ex premio di rendimento (art. 45);
- indennità di turno (art. 121);
- assegni di cui all'art. 115 (benefici economici automatici);
- assegno di preposto (art. 47);
- prestazioni in natura (se continuative);
- assegni "ad personam" (mensili; anche annuali, se continuativi);
- premio di fedeltà (art. 102);
- integrazione assegni familiari (ove residui).

Ai fini di cui sopra vanno computate, anche, le differenze di retribuzione spettanti per svolgimento temporaneo di mansioni superiori o per sostituzione temporanea di cassieri e preposti.

Le disposizioni che precedono producono effetti dal 1º giugno 1982.

Dal 1º gennaio 1983, ai fini di cui sopra vanno computati anche i compensi per lavoro straordinario.

Chiarimenti a verbale

Voci previste dal presente contratto che restano escluse dal computo sono: compensi per lavoro festivo e per lavoro notturno, diarie e relative integrazioni, indennità sostitutiva di permessi retribuiti per festività sopresse, indennità sostitutiva di ferie non godute, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento per festività coincidenti con domeniche, indennizzo per reperibilità, premio di risultato.

Restano comunque esclusi, dal computo, premi assicurativi e contributi di previdenza a carico del datore di lavoro in adempimento di obblighi contrattuali o per autonome decisioni aziendali.

Per la indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, dispone l'art. 5 della citata legge del 1982.

Per gli esattoriali, il trattamento di fine rapporto va liquidato ed eventualmente anticipato dal competente Fondo di previdenza.

Art. 84

(Preavviso di licenziamento)

In caso di licenziamento per invalidità perdurante, a norma dell'art. 75 spetta indennità sostitutiva del preavviso nelle seguenti misure:

Ai quadri direttivi:

- se hanno fino a 6 anni di effettivo servizio: mesi 5;
- un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di effettivo servizio con un massimo di altri 5 mesi (il termine complessivo non può superare i 10 mesi);

Ai lavoratori della 2ª e 3ª area professionale:

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio: mesi 4;
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio: mesi 5;
- se hanno oltre 10 e fino a 16 anni di effettivo servizio: mesi 7;
- se hanno oltre 16 anni di effettivo servizio: mesi 8;

Ai lavoratori della 1ª area professionale:

1/4 di mese per ogni anno compiuto di effettivo servizio, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 4 mesi.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, a norma dell'art. 76 spetta preavviso o indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

Ai quadri direttivi:

- se hanno fino a 6 anni di effettivo servizio: mesi 5;
- un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di effettivo servizio con un massimo di altri 5 mesi (il termine complessivo non può superare i 10 mesi);

Ai lavoratori della 2ª e 3ª area professionale:

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio: mesi 4;
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio: mesi 5;
- se hanno oltre 10 anni di effettivo servizio: mesi 7;

Ai lavoratori della 1ª area professionale:

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio: mesi 1,5;
- se hanno oltre 5 e fino a 15 anni di effettivo servizio: mesi 2,5;
- se hanno oltre 15 anni di effettivo servizio: mesi 3.

In caso di licenziamento per collocamento a riposo, a norma dell'art. 81 (ultimo comma), spetta preavviso od indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

Ai quadri direttivi:

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio: mesi 4;
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio: mesi 5;
- se hanno più di 10 anni di effettivo servizio: mesi 6;

Ai lavoratori della 2ª e 3ª area professionale:

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio: mesi 2;
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio: mesi 3;
- se hanno oltre 10 anni di effettivo servizio: mesi 4;

Ai lavoratori della 1ª area professionale:

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio: mesi 1;
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio: mesi 1,5;
- se hanno oltre 10 anni di effettivo servizio: mesi 2.

Art. 85

(Preavviso di dimissioni)

In caso di dimissioni volontarie, a norma dell'art. 79, all'azienda è dovuto preavviso o indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

- da quadri direttivi: 2 mesi
- da lavoratori della 2ª e 3ª area professionale: 1 mese
- da lavoratori della 1ª area professionale: 15 giorni.

Art. 86

(Effetti del preavviso)

Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti nell'anzianità.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuati i casi di dimissioni e di licenziamento per collocamento a riposo, l'azienda è tenuta ad accordare al lavoratore adeguati permessi, non inferiori a 2 ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto della effettiva cessazione del servizio.

Capitolo XV

DISPOSIZIONI DI CARATTERE SOCIALE

Art. 87

(Azioni sociali)

Le parti stipulanti, sensibili ai problemi della tutela dei lavoratori appartenenti alle categorie del disagio sociale, reputano opportuno approfondire l'analisi delle relative tematiche.

Le aziende prenderanno in considerazione la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

Le aziende in caso di ristrutturazione o nuove costruzioni di sedi bancarie adotteranno le misure che facilitino l'accesso dei lavoratori invalidi al posto di lavoro.

Art. 88

(Provvidenze per i disabili)

Per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, viene corrisposto un contributo annuale di euro 1.032,91; tale contributo va corrisposto entro il mese di giugno di ciascun anno, su presentazione di certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni; tale contributo assorbe fino a concorrenza le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale.

Art. 89

(Impegno sociale)

Condiviso il ruolo preminente che va attribuito alle Banche di Credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane per il finanziamento alla cooperazione, vengono programmati incontri periodici nazionali e regionali, tra le parti stipulanti del presente contratto, al fine di esaminare, regione per regione, i dati disaggregati per settori di intervento, da parte delle Banche di Credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane e del loro Istituto centrale, relativi a detto finanziamento, onde promuovere lo sviluppo della cooperazione.

Art. 90

(Unioni di fatto)

Con riferimento alle esigenze emerse nell'ambito del negoziato per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, concernenti l'impatto su taluni aspetti del rapporto di lavoro del riconoscimento delle unioni di fatto, le parti stipulanti convengono - considerato il carattere non settoriale della tematica - di seguire con attenzione l'evoluzione della materia sia sotto il profilo delle iniziative legislative che delle esperienze che maturino negli altri maggiori settori produttivi.

Art. 91

(Volontariato)

Considerato il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, le aziende favoriranno gli appartenenti ad Organizzazioni iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 e che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alla sopra citata legge, nella fruizione - su richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio - delle forme di flessibilità degli orari di lavoro previste dal contratto nazionale.

Art. 92

(Tutela della dignità della persona)

Le parti stipulanti, tenuto conto della risoluzione del Consiglio dell'Unione europea del 29 maggio 1990 e della raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Le parti medesime, pertanto, convengono che, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando comportamenti offensivi e/o altri atti che possano determinare disagio della persona cui sono rivolti influenzando sul rapporto di lavoro e sullo sviluppo professionale.

In presenza di tali atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminatori, le parti stipulanti concordano di effettuare azioni mirate, a livello locale, idonee a rimuovere le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona umana.

Art. 93

(Rispetto delle convinzioni religiose)

Le aziende cureranno, nell'applicazione delle norme del presente contratto in materia di orario di lavoro, che sia garantito il diritto dei lavoratori che ne facciano richiesta a praticare il proprio culto religioso nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 94

(Molestie sessuali)

Le parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente la tematica, successivamente all'emanazione dei provvedimenti di legge in materia.

Art. 94 bis

(Fondo per i progetti di solidarietà)

Le parti convengono di incontrarsi entro il 31 gennaio 2006 per concordare modalità e tempi per la costituzione di un fondo nazionale del Credito cooperativo per progetti di solidarietà allo scopo di finanziare iniziative umanitarie di assistenza sia nell'ambito nazionale che internazionale.

Art. 94 ter

(Responsabilità sociale di impresa)

Le parti riconoscono nella pratica della responsabilità sociale di impresa una specificità che caratterizza un modo differente di fare banca, coerente con la natura del Credito cooperativo, che si fonda su principi di responsabilità etica al servizio della comunità locale.

Sulla base della condivisione di tali valori di fondo, le parti convengono di avviare un confronto di merito finalizzato all'elaborazione di un documento da definire entro il 31 gennaio 2006.

Parte speciale

QUADRI DIRETTIVI

Capitolo XVI

QUADRI DIRETTIVI

Art. 95

(Declaratoria generale - Inquadramento)

In attuazione dell'accordo-quadro 28 febbraio 1998, si definisce una nuova categoria denominata quadri direttivi.

Sono quadri direttivi i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni, e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori appartenenti alla presente categoria e/o alla 3ª area professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi in rappresentanza dell'azienda, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.

Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi;
- i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- i preposti a succursale, comunque denominata, che - in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda - svolgono, 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.

Fermo quanto sopra viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il 1º livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto; il 2º livello retributivo se gli addetti sono 7; il 3º livello retributivo da 8 a 9 addetti ed il 4º livello retributivo da 10 addetti in poi.

* * *

La categoria dei quadri direttivi è articolata in quattro livelli retributivi.

Nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, su richiesta di una delle parti.

Disposizione transitoria

Le parti, in sede locale, attiveranno uno specifico confronto in materia di correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali previsti nella presente Parte speciale, e quelli ulteriori eventualmente definiti dalle parti.

Art. 96

(Livelli retributivi - Profili professionali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

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 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, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma 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, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, 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 della organizzazione, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia, 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;

- il responsabile di centro di elaborazione dati, preposto ad unità operativa con organizzazione ed apparecchiature complesse, che di fatto provveda, compiutamente, ad analisi, programmazione ed elaborazione dei dati necessari per tutte le esigenze aziendali, in completa autonomia; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e delibere di sicurezza;

- il responsabile della tesoreria, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, 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 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.

Vanno altresì inquadrati nel 3° livello retributivo i prestatori di lavoro che, presso le Federazioni locali, assumono posizioni di responsabile dell'area legale e/o sindacale o di responsabile dell'area di assistenza tecnica e/o revisione, con preposizione ad unità operativa complessa; al fine forniscono, in autonomia, sulla base di direttive generali, alla Federazione di appartenenza ed alle Casse aderenti, consulenza ed assistenza, su tutti i problemi dell'area presenti nel settore credito, nonché per la revisione effettuano

controlli, pianificati e d'urgenza, assicurano completa conoscenza di norme, prescrizioni e delibere d'ordine generale e/o collettivo relative alla propria area.

Norma transitoria

Nella prima fase di attuazione del nuovo sistema di inquadramento ed in coerenza con i profili professionali già individuati dal c.c.n.l., la contrattazione collettiva di secondo livello potrà, eccezionalmente, individuare ulteriori figure professionali di quadri direttivi, attualmente di 3º livello retributivo, da inserire nel 4º livello retributivo.

4º livello retributivo

E' compreso in questo livello retributivo:

- il personale individuato attraverso i profili professionali del 3º livello retributivo responsabile di strutture ovvero di unità funzionali con un numero di addetti superiore a 12;
- il Vicedirettore di azienda da intendersi non il sostituto del Direttore durante le assenze e/o colui che, occasionalmente, è coadiutore dello stesso, ma colui il quale partecipa quotidianamente della direzione aziendale mediante ripartizione dei compiti direttivi sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di amministrazione, salva sempre la sovrintendenza su tutto del Direttore.

Il personale con incarico di vice direzione di azienda inquadrato nel 3º livello retributivo viene collocato nel 4º livello retributivo.

N.d.R.: L'accordo 29 luglio 2007 prevede quanto segue:

All'art. 96 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, sub 1º livello retributivo, sono aggiunti i seguenti profili professionali:

- il personale di elevata professionalità responsabile del Piano di continuità operativa che, in via continuativa, cura lo sviluppo, la manutenzione e le verifiche del Piano di continuità operativa per la gestione di situazioni di crisi ovvero del documento che formalizza gli obiettivi per la gestione della continuità operativa dell'azienda nonché l'approccio, le procedure organizzative e le soluzioni predisposte per il raggiungimento degli stessi obiettivi. Tale personale è anche responsabile del processo di gestione della continuità operativa con il compito di attuare il Piano e di verificare sia l'applicazione delle procedure previste, sia il coordinamento delle strutture aziendali coinvolte nella gestione della crisi;
- il personale di elevata professionalità che, in via continuativa, assicura e gestisce l'efficienza e la sicurezza della rete e del sistema informatico aziendale, nonché la sua conformità alla normativa sul trattamento e custodia dei dati, organizza i flussi di rete, autorizza i profili operativi e custodisce, ove necessario, copia delle credenziali di autenticazione informatica, collabora alla redazione/aggiornamento del documento programmatico sulla sicurezza;

- il personale di elevata professionalità che, in autonomia e sulla base delle competenze attribuite dalle Istruzioni di vigilanza, in via continuativa, ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali e, in particolare, della individuazione, supervisione e misurazione/valutazione di tutte le principali categorie di rischio cui l'azienda è esposta, della verifica del rispetto da parte delle funzioni operative dei limiti assegnati e degli obiettivi di rischio/rendimento definiti e dei codici interni di comportamento, della periodica informativa alla Direzione e agli Organi di governo e di controllo.

All'art. 96 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, sub 2° livello retributivo, è aggiunto il seguente profilo professionale:

- il personale di elevata professionalità che, dotato dal Consiglio di amministrazione delle autonomie e dei mezzi necessari, in via continuativa, coordina, sovrintende e risponde delle attività di verifica, nel continuo, affinché, effettuato l'esame delle norme e la relativa analisi, le procedure interne siano coerenti con le norme e con l'obiettivo di prevenire violazioni di norme di etere e autoregolamentazione; fornisce consulenza e assistenza agli Organi aziendali in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità; cura i flussi informativi rivolti agli Organi aziendali e alle funzioni coinvolte nonché alle Autorità di vigilanza e l'espletamento dei compiti specificamente attribuiti alla funzione di conformità dalle disposizioni di vigilanza, dal TUF e dai regolamenti attuativi inerenti nonché dalle successive disposizioni e raccomandazioni emanate in materia.

Art. 97

(Fungibilità - Sostituzioni)

In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in azienda, può essere attuata la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi, salvo gli eventuali, diversi limiti individuati dalle parti.

Ai sensi dell'art. 6, legge n. 190/1985, in deroga - per questo specifico aspetto - all'art. 2103, 1° comma, cod. civ., l'assegnazione del lavoratore a mansioni superiori proprie della categoria dei quadri direttivi, o dei relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per svolgimento di mansioni superiori, nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dal presente contratto, è quella giornaliera.

Art. 98

(Prestazione lavorativa)

La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nelle aree professionali addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di autogestione individuale da parte dell'interessato che tengano conto delle esigenze operative.

L'azienda corrisponderà al lavoratore inquadrato nella categoria dei quadri direttivi un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Le Federazioni locali, ovvero le aziende di cui all'art. 8, comma 1, lett. b) nel corso degli incontri periodici di cui all'art. 17, forniscono un'informativa, complessiva ed a consuntivo, sulle determinazioni in materia assunte dalle aziende.

Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio di risultato di cui all'art. 48.

Per la partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario di lavoro osservato nella sede di lavoro, per sé tuttavia retribuita, il Consiglio di amministrazione delibera la corresponsione di un emolumento annuale nella misura minima di euro 1.394,43, a fronte di riunioni almeno mensili, e massima di euro 2.788,87, a fronte di riunioni almeno settimanali.

Non va richiesta prestazione, salvo il ricorso di esigenze particolari, nei giorni festivi nonché nei giorni di sabato o lunedì laddove l'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque giorni, rispettivamente da lunedì a venerdì o da martedì a sabato. In caso di prestazione in uno di questi giorni, sarà concesso esonero dal servizio in altro giorno; non potendosi procedere a tal esonero, sarà pagata una quota corrispondente di retribuzione.

Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui alla tabella All. A.

L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22.00 e le 6.00, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, di sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di euro 18,08 per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

Nel caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con il giorno destinato al riposo settimanale (domenica o altro sostitutivo), al personale deve essere corrisposta una somma equivalente alla retribuzione giornaliera, a meno che non gli sia consentito di assentarsi dal lavoro in altro giorno feriale.

Chiarimento a verbale

Le parti condividono che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal 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 esempio, quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà. Per

ricercare, a tal fine, idonee soluzioni, le aziende esamineranno eventuali proposte degli Organismi sindacali aziendali o locali e, comunque, forniranno annualmente, su richiesta di questi ultimi, la situazione relativa alle criticità eventualmente emerse in relazione alla piena fruibilità dell'autogestione per ricercare soluzioni in merito.

Nel caso in cui oggettive difficoltà organizzative non consentano una concreta flessibilità temporale della prestazione lavorativa, il criterio di autogestione individuale, di cui al presente articolo, può essere inteso anche in termini compensativi corrispondenti a intere giornate o parti delle stesse, la cui fruizione deve essere preventivamente comunicata all'azienda con 5 giorni di preavviso.

Art. 99

(Trattamento di reperibilità)

Per specifiche esigenze, l'azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità ai quadri direttivi, in tempi nei quali non è prevista presenza in servizio, possibilmente a turno; in tal caso, gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione all'azienda, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

Ai quadri direttivi, nel caso di cui sopra, spettano i trattamenti di seguito indicati:

- euro 30,73, per i quadri direttivi di 3° e 4° livello;
- euro 30,68 per i quadri direttivi di 1° e 2° livello;

ragguagliati ad una reperibilità di 24 ore.

Tali somme vanno riproporzionate a fronte di reperibilità richiesta in misura inferiore alle 24 ore con un minimo di euro 15,36 per i quadri direttivi di 3° e 4° livello e di un minimo di euro 13,95 per i quadri di 1° e 2° livello;

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute per l'intervento;
- euro 61,45 per ogni intervento effettuato.

Art. 100

(Trattamento economico)

Fermo quanto previsto al Cap. VI del presente contratto, con decorrenza 1° gennaio 2001, le tabelle retributive nazionali per il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi, sono così strutturate:

- stipendio (in sostituzione, per gli appartenenti al 1° ed al 2° livello retributivo, delle voci: paga base, scala mobile, E.d.r., assegno di carica, l'equivalente di 1/13 della 14ª mensilità e quota parte del premio di rendimento, previste per il personale appartenente alle aree professionali; per gli appartenenti al 3° e 4°

livello retributivo di: stipendio, indennità direttiva, speciale indennità, indennità di rappresentanza e quota parte del premio di rendimento);

- scatti di anzianità;
- "assegno ex intesa 7 dicembre 2000";
- importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità;
- "assegno ex intesa 21 dicembre 2007";
- indennità varie (es. indennità di rischio, sotterraneo, ecc.) ove spettino.

Art. 101

(Scatti di anzianità)

A far tempo dal 1º gennaio 2001 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il 1º scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio dal 2º livello retributivo a quelli superiori dei quadri direttivi.

Per il personale appartenente al 1º ed al 2º livello retributivo della categoria dei quadri direttivi gli scatti di anzianità spettano nel numero complessivo massimo di 8.

Fermo restando quanto previsto al 1º comma del presente articolo, al personale in servizio alla data del 31 dicembre 1997, gli scatti di anzianità competono nel numero massimo di 12 più un ulteriore aumento periodico secondo la Tabella allegata A.

Per il 3º e 4º livello retributivo spettano nel numero complessivo massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina. Per il personale in servizio alla data del 31 dicembre 1997, resta confermato il numero complessivo di 9 scatti come stabilito nel c.c.n.l. del 5 giugno 1992 e relativo accordo di rinnovo del 18 luglio 1995.

Qualora nel passaggio dal 2º al 3º livello della categoria dei quadri direttivi, che avvenga successivamente al 31 dicembre 2007, emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a euro 3.000,00, l'azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di assegno ex intesa 21 dicembre 2007. L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3º livello retributivo e quella prevista per il 2º livello retributivo.

Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2º livello con pari anzianità.

Norma transitoria

Per i passaggi dal 2° al 3° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, avvenuti fino al 31 dicembre 2007, resta in vigore la previsione relativa all'assegno ex intesa 7 dicembre 2000 di cui all'art. 101 del c.c.n.l. 27 settembre 2005.

Art. 102

(Premio di fedeltà)

Al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento, ai quadri direttivi di 3° e 4° livello 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, speciale indennità per Vicedirettori di azienda ed indennità per personale preposto a succursale.

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

Art. 103

(Retribuzione giornaliera)

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, la retribuzione giornaliera per i quadri direttivi va determinata come segue:

- a) calcolando il 90,66% di un dodicesimo dell'ammontare annuo delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, speciale indennità per Vicedirettori di azienda ed indennità per personale preposto a succursale;
- b) dividendo il risultato per il divisore ottenuto, in ipotesi di prestazione lavorativa distribuita su 5 o 6 giorni, moltiplicando i giorni di lavoro settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 0,5 per difetto.

Art. 104

(Sviluppo professionale)

Lo sviluppo professionale nell'area dei quadri direttivi è finalizzato alla individuazione di figure professionali - correlate ai diversi livelli di responsabilità - sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.

Entro il 30 giugno 2006 per i quadri direttivi di 3° e 4° livello vanno definiti, nei progetti delle Federazioni locali, i ruoli chiave anche da raggruppare in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

Entro il termine indicato al comma precedente detti progetti sono altresì comunicati alle Organizzazioni sindacali locali che possono formulare considerazioni e proposte, avviando, in tal modo, una procedura di confronto della durata massima di 35 giorni, finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui ai commi che precedono, fermo restando che decorso il termine della procedura stessa i progetti sono operativi ad ogni effetto presso le aziende.

Le Federazioni locali e le Organizzazioni sindacali locali possono chiedere l'intervento delle parti nazionali per essere assistite nel corso della predetta procedura.

Qualora la Federazione locale non provveda a quanto stabilito al 3° comma, ciascuna delle parti può richiedere l'attivazione di un confronto a livello nazionale finalizzato a dare attuazione alla citata disposizione contrattuale.

Al quadro direttivo che abbia percepito l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi - da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente accordo - verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico, un importo corrispondente sotto forma di assegno "ad personam" riassorbibile.

Le parti si danno atto che, fermo quanto previsto in tema di reinserimento dei lavoratori assenti per congedi parentali, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

Art. 105

(Applicabilità legge n. 223/1991)

Resta chiarita l'applicabilità della legge n. 223/1991 a tutto il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi (dal 1° al 4° livello retributivo).

Parte speciale

AREE PROFESSIONALI

Capitolo XVII

AREE PROFESSIONALI

Art. 106

(Sistema di inquadramento del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Dal 1° dicembre 2001, il personale destinatario della presente Parte speciale è inquadrato secondo il sistema previsto dalle norme che seguono.

Tale sistema si articola su tre aree professionali omogenee, nel cui ambito sono individuati livelli retributivi, corredati da corrispondenti profili professionali esemplificativi.

I lavoratori come sopra inquadrati vengono inseriti nelle predette aree professionali e nei relativi livelli retributivi, in applicazione delle declaratorie e dei profili professionali esemplificativi di cui agli articoli che seguono, con salvaguardia, comunque, delle posizioni già acquisite.

Le declaratorie definiscono le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, anche in seguito a segnalazioni delle Federazioni e delle stipulanti Organizzazioni sindacali locali, con trattativa da avviare su richiesta di una delle parti. Le intese conseguenti vengono inserite nel c.c.n.l.

Al fine di garantire il mantenimento degli attuali livelli di flessibilità nell'utilizzo delle risorse attualmente esistenti nelle strutture organizzative delle Banche di credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane, anche in relazione alle esigenze rivenienti dalle loro diverse dimensioni, in direzione della fungibilità, ed anche al fine di consentire ai lavoratori conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'azienda può attribuire al lavoratore, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

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.

Al lavoratore al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta - laddove previsto - con continuità e prevalenza, secondo i criteri di cui al seguente comma.

Ai fini del presente capitolo si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" - laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali - l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

Disposizione transitoria

Le parti, in sede locale, attiveranno uno specifico confronto in materia di correlazione fra gli inquadramenti aziendali in atto ed i profili professionali previsti nella presente Parte speciale, e quelli ulteriori eventualmente definiti dalle parti.

N.d.R.: L'accordo 29 luglio 2009 prevede quanto segue:

Dichiarazione congiunta

Le parti, in considerazione dell'evoluzione normativa e organizzativa che attualmente sta coinvolgendo il personale che ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali, rinviando ad ulteriore approfondimento l'esame di tale profilo in occasione del prossimo negoziato di rinnovo del c.c.n.l. 21 dicembre 2007.

Art. 107

(1ª area professionale)

Appartengono a questa area i lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.

I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia, personale di fatica e custodia, personale di guardiana.

Art. 108

(2ª area professionale)

Appartengono a questa area i lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere - con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione - in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.

Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai due livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale.

A) 1° livello retributivo - Profili

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli:

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- addetti al servizio di apertura e chiusura delle cassette di sicurezza;
- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;
- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 2° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;
- addetti a custodia e vigilanza;
- addetti in via continuativa e prevalente:
 - alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
 - a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 2° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3ª area professionale;
 - all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
 - alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 2° livello retributivo della presente area professionale;
- i lavoratori che, nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente - anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 2° livello della presente area professionale - lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

In via esemplificativa rientrano tra le predette attività quelle di elettricista, falegname, meccanico, idraulico, fabbro, muratore, tipografo, legatore, verniciatore, lucidatore, macchinista, tappezziere, giardiniere nonché altre attività artigianali dirette alla costruzione, riparazione, manutenzione, ecc. di attrezzi e beni.

Presso le succursali i lavoratori inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo possono essere adibiti, entro il limite del normale orario di lavoro, al servizio di pulizia leggera ove non esista apposito personale per questo servizio.

B) 2° livello retributivo - Profili

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti in via continuativa e prevalente:

- alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili - esclusi i lavori di quadratura - sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 4° alinea del 1° livello della presente area;
- a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;
- alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;
- alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di assegni o documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;
- all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;
- all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;
- ad apparecchiature utilizzate nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;
- ai centralini telefonici in qualità di operatore;
- alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;
- ai microfilms con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;
- a compiti di infermiere;
- ai compiti inerenti al servizio della stanza di compensazione, ivi compreso il lavoro di preparazione dei recapiti (con esclusione di coloro che sono soltanto incaricati della presentazione e del ritiro dei recapiti stessi);
- i lavoratori che, in aggiunta alle competenze di cui all'ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell'ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse

riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di regolazione automatica, di impianti ed apparecchiature interne di sicurezza.

Art. 109

(3ª area professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Appartengono a questa area i lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'azienda, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1º 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 di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori;
- nei livelli retributivi superiori al 1º sono inquadrati i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici, sezioni, servizi, reparti, sedi, filiali, succursali, agenzie, sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi.

A) 1º 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.

B) 4º livello retributivo - Profili

- Preposti dall'azienda ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno otto 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 o dirigente e a questi rispondano direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da loro stessi coordinati.

Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e al 2º 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.

In coerenza con i profili professionali già individuati dal c.c.n.l. per la 3ª area professionale, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà individuare profili professionali esemplificativi relativamente al 2º e 3º livello retributivo della 3ª area professionale.

N.d.R.: L'accordo 29 luglio 2007 prevede quanto segue:

All'art. 109 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA sono aggiunti i seguenti profili professionali esemplificativi.

Nel 2º livello retributivo:

- lavoratori che, oltre a curare tutte le attività amministrative e contabili di sportello o funzionali allo stesso, gestiscono i flussi di denaro con gli altri cassieri della propria unità organizzativa e con il caveau; gestiscono la liquidità contante, assegni, effetti e valori in bianco; a fine giornata, curano il ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione nel caveau ed il ritiro della documentazione delle casse, stilando la nota riepilogativa;
- lavoratori che prestano attività di assistenza e consulenza in materia di strumenti finanziari e di investimenti in strumenti finanziari, assicurando la corretta e piena applicazione della normativa in materia, sia nella fase informativa, che nella successiva eventuale fase di perfezionamento di raccolta ordini e di negoziazione;
- lavoratori che provvedono alla raccolta ed all'istruttoria delle richieste di fido, ivi compresa l'acquisizione della documentazione di pertinenza, verificano la documentazione del cliente; a conclusione dell'istruttoria,

redigono un rapporto e provvedono alla presentazione della pratica alla funzione gerarchicamente competente. Seguono l'acquisizione delle garanzie, curano la calendarizzazione di tutte le scadenze e la relativa comunicazione alla funzione gerarchicamente competente;

- lavoratori che, eventualmente anche in associazione a compiti operativi di cassa, prestano attività di prima assistenza e consulenza su prodotti e servizi offerti dalla banca, secondo modalità che, incoerenza con le esigenze della clientela, ne possano orientare le scelte, predisponendo le operazioni propedeutiche al successivo perfezionamento dei rapporti.

Nel 3° livello retributivo:

- lavoratori che, oltre a fornire dettagliate consulenze su tutti i prodotti e servizi offerti dalla banca, assistono la clientela e promuovono lo sviluppo commerciale della stessa; propongono e seguono un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela.

Art. 110

(Preposti a succursale: inquadramento minimo)

Per quanto riguarda i preposti a succursali con orari speciali, e/o ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica - fatte salve diverse determinazioni in sede locale in considerazione di situazioni particolari - la tabella che segue:

	N. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
Succursali	1	3ª A-2º liv.
	2	3ª A-3º liv.
	3-4	3ª A-4º liv.

Art. 111

(Assegnazione a mansioni superiori)

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al relativo trattamento e, qualora l'assegnazione non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, acquisisce l'inquadramento corrispondente dopo quattro mesi (se trattasi di mansioni del 1º e del 2º livello retributivo della categoria dei quadri direttivi) o tre mesi (se trattasi di mansioni della 2ª o della 3ª area professionale) di svolgimento di dette mansioni in via continuativa.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori di cassiere, il lavoratore acquisisce la qualifica corrispondente dopo tre mesi di svolgimento di dette mansioni anche in via non continuativa nell'ambito di un periodo di sei mesi.

La unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per svolgimento di mansioni superiori, nell'ambito dei sistemi di inquadramento previsti nella presente Parte speciale, è quella giornaliera.

Capitolo XVIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 112

(Trattamento economico)

Fermo quanto previsto al Cap. VI del presente contratto, con decorrenza 1º gennaio 2001, le tabelle retributive nazionali per il personale appartenente alle aree professionali sono così strutturate:

- stipendio (in sostituzione di: paga base, scala mobile, E.d.r., assegno di carica equivalente di 1/13 della 14ª mensilità e quota parte del premio di rendimento);
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità;
- indennità varie (es. indennità di rischio, sotterraneo, ecc.) ove spettino.

Art. 113

(Scatti di anzianità)

Con decorrenza 1º aprile 2001, gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il 1º scatto in tutti i casi di assunzione.

Per il personale inquadrato nelle tre aree professionali, di cui alla presente Parte speciale, gli scatti di anzianità spettano nel numero massimo di 8.

Sono fatti salvi gli scatti già maturati antecedentemente al 31 marzo 2001.

Fermo restando quanto previsto al 1º comma del presente articolo, al personale in servizio alla data del 31 dicembre 1997, gli scatti di anzianità competono nel numero massimo di 12 più un ulteriore aumento periodico secondo la Tabella A allegata.

Art. 114

(Retribuzione giornaliera ed oraria)

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, la retribuzione giornaliera e quella oraria per i lavoratori delle aree professionali vanno determinate come segue:

a) calcolando il 90,66% di un dodicesimo dell'ammontare annuo 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 ed eventuale beneficio economico attribuito a norma dell'art. 115;

b) dividendo il risultato per divisori ottenuti:

- per la retribuzione giornaliera, in ipotesi di orario di lavoro settimanale distribuito su 5 o 6 giorni, moltiplicando i giorni di lavoro settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 0,5 per difetto;

- per la retribuzione oraria, moltiplicando l'orario di lavoro settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto.

Art. 115

(Automatismi)

In via generale, con decorrenza 1° aprile 2001, per il personale inquadrato nelle tre aree professionali di cui alla presente Parte speciale, nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso, la disciplina è la seguente:

a) al personale in servizio alla data del 31 marzo 2001 in luogo dell'avanzamento automatico di carriera in corso di maturazione viene riconosciuto il corrispondente passaggio di livello retributivo. Nel caso in cui si dovesse determinare passaggio ad area professionale superiore, verrà riconosciuto un assegno mensile di equivalente importo; al personale che ha in corso di maturazione il primo avanzamento automatico di carriera, in sostituzione del secondo verrà a suo tempo riconosciuto un assegno mensile equivalente alla differenza retributiva;

b) al personale assunto successivamente al 31 marzo 2001, viene riconosciuto un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due "automatismi" previsti nella precedente lett. a).

In particolare, per il personale inquadrato, all'atto dell'assunzione, nella 3ª area professionale, 1º livello retributivo (ovvero, già impiegato di 1ª categoria), nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso:

- a) ove già in servizio alla data del 31 marzo 2001, vengono riconosciuti due passaggi di livello retributivo;
- b) ove assunto successivamente alla data del 31 marzo 2001, verrà riconosciuto un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due "automatismi" previsti al comma 1, lett. a) del presente articolo.

Per il personale inquadrato, all'atto dell'assunzione, nella 2ª area professionale, 2º livello retributivo (ovvero, già impiegato di 2ª categoria), nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso:

- a) ove già in servizio alla data del 31 marzo 2001, viene riconosciuto il diritto ad un assegno mensile (di importo equivalente al passaggio all'area professionale superiore) e ad un successivo passaggio di livello retributivo;
- b) ove assunto successivamente alla data del 31 marzo 2001, verrà riconosciuto un unico assegno mensile equivalente alla differenza retributiva relativa al passaggio all'area professionale superiore.

Per il personale inquadrato, all'atto dell'assunzione, nella 2ª area professionale, 1º livello retributivo (ovvero, già impiegato di 3ª categoria), nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso:

- a) ove già in servizio alla data del 31 marzo 2001, resta fermo il diritto a due assegni mensili (di cui il primo equivalente alla differenza retributiva relativa al passaggio al livello retributivo superiore ed il secondo di euro 28,27) nel corso del rapporto di lavoro;
- b) ove assunto successivamente alla data del 31 marzo 2001, verrà riconosciuto un unico assegno mensile (euro 28,27) nel corso del rapporto di lavoro.

Infine, per il personale inquadrato, all'atto dell'assunzione, nella 1ª area professionale, livello retributivo unico (ovvero, già ausiliare), nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso:

- a) ove già in servizio alla data del 31 marzo 2001, resta fermo il diritto a due assegni mensili (ciascuno di euro 18,24);
- b) ove assunto successivamente alla data del 31 marzo 2001, verrà riconosciuto un unico assegno mensile (euro 18,24).

Gli avanzamenti e benefici economici previsti nel presente articolo vanno attribuiti automaticamente, ciascuno dopo sette anni, se nel frattempo il lavoratore non abbia altrimenti acquisito, rispettivamente, livelli retributivi superiori ovvero miglioramento economico personale, corrispondenti o maggiori rispetto a quanto garantito nei precedenti commi del presente articolo, o non sia passato nelle categorie superiori dei quadri direttivi ovvero dei dirigenti.

Capitolo XIX

SVILUPPO PROFESSIONALE

(Sviluppo professionale)

Per i lavoratori appartenenti alle aree professionali lo sviluppo professionale viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'azienda, ai prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela).

A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).

Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati degli appartenenti alla 3ª area professionale, 1º livello retributivo, ed alla 3ª area professionale, dal 2º al 4º livello retributivo, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

Art. 117

(Rotazioni del personale)

Viene riconosciuta la opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti.

Al fine di favorire detti avvicendamenti, le aziende destinatarie promuoveranno, sentiti i lavoratori, programmi di rotazione del personale, secondo criteri ordinati dagli accordi integrativi.

Le Federazioni locali e gli Organismi destinatari di contratti integrativi aziendali esamineranno i citati programmi rispettivamente con le Organizzazioni sindacali locali e con le Rappresentanze sindacali aziendali, con l'impegno di operare insieme per rimuovere eventuali difficoltà.

Capitolo XX

ORARIO DI LAVORO

Art. 118

(Orario settimanale)

La disciplina dell'orario settimanale è la seguente.

Per il personale inquadrato nelle tre aree professionali, di cui alla presente Parte speciale, l'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti.

Per il personale di custodia addetto alla guardiana diurna e per i guardiani notturni l'orario settimanale è fissato in 40 ore.

Il lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 2° comma (ovvero, al 3° comma per il personale ivi indicato), riversando nella banca delle ore di cui all'art. 127, la relativa differenza (23 ore annuali).

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18.15 ed entro le 19.15, ai lavoratori compete l'indennità giornaliera di euro 3,49 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19.15, ai lavoratori compete la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di euro 4,08 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- su 4 (4 giorni x 9 ore) o su 6 (6 giorni x 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni.

Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

Per il personale già in servizio alla data del 31 dicembre 2000 vanno dedotte annualmente, dall'orario di cui al presente articolo, 15 ore individuali da utilizzarsi inderogabilmente, previo preavviso, di massima almeno un giorno prima, alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di 1 ora.

Per il personale assunto successivamente al 31 dicembre 2000 la deduzione annuale di cui al comma precedente è pari a 7 ore e 30 minuti.

L'utilizzazione delle ore di cui ai precedenti due commi non può avvenire contemporaneamente da parte di più di 1 lavoratore nelle aziende fino a 15 dipendenti e del 15% del personale in forza nelle aziende con più di 15 dipendenti.

Art. 119

(Orario giornaliero)

L'azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori, secondo i seguenti nastri orari:

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 13%, con un minimo di 4 addetti, di tutto il personale dipendente dall'azienda;
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2%, con un minimo di 2 addetti di tutto il personale dipendente dalla azienda, per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli Organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle aziende.

Per le attività che richiedono specifiche regolamentazioni di cui all'art. 3 - sia che le medesime vengano espletate direttamente o tramite enti autonomi - il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'azienda, ovvero del personale addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano espletate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.

Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 30% del personale medesimo; detta percentuale è aggiuntiva rispetto a quella del 13% prevista dal 1° comma, 2° alinea, del presente articolo.

Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui all'art. 122, punti da 2 a 6, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 121.

Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 2% di cui al 1° comma, terzo alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 18% del personale dipendente dall'azienda, fermo restando i numeri minimi di addetti sopra indicati.

Nell'ambito del complessivo piano annuale di gestione degli orari di cui all'art. 24, vanno accolte eventuali richieste di orario di lavoro flessibile (laddove le condizioni tecniche ed organizzative lo consentano), nel limite di 30 minuti, con priorità per il personale interessato da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a pendolarismo, menomazioni fisiche e/o a necessità familiari determinate da portatori di handicap e/o disabili.

Art. 120

(Adibizione a macchine)

Il lavoratore addetto alle macchine contabili non può essere adibito continuamente ed esclusivamente alle medesime per oltre sei ore al giorno, salvo l'obbligo di completare altrimenti il proprio orario di lavoro.

Per il lavoratore addetto a comuni macchine per scrivere e per calcolo, che venga impiegato in modo esclusivo e continuativo su tali macchine, va disposta interruzione giornaliera di detto lavoro per un'ora, durante la quale va adibito ad altro lavoro.

Per il personale addetto a macchine perforatrici, per l'intero orario settimanale di lavoro, va disposta pausa giornaliera di 30 minuti, da ripartire in due periodi, od altra soluzione equivalente.

Art. 120 bis

(Adibizione a videoterminali)

Con riferimento alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, per addetto ai videoterminali deve intendersi il lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature. Sono, pertanto, esclusi coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad esempio: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

Art. 121

(Turni)

Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard.

Per le attività appresso indicate l'azienda ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliere relativamente a:

- a) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza;
- b) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all'utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica);
- c) servizi di guardiania (vigilanza e custodia);
- d) gestione carte di credito e debito;

2. distribuzione dal lunedì al sabato nell'intero arco delle 24 ore:

- a) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi;
- b) sistemi di pagamento;

3. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6.00 e le ore 23.00:

- a) intermediazione mobiliare;
- b) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, connessi con i servizi di cui alla lett. a) che precede;

4. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6.00 e le ore 22.00:

- a) autisti;
- b) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a "fusi orari";
- c) banca telefonica;
- d) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.

Il lavoro domenicale nel caso di cui al punto 1, lett. d), nonché il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. b) e al punto 4, lett. b), c) e d), possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

Nei confronti dei lavoratori inquadrati nelle tre aree professionali, di cui alla presente Parte speciale, addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard, l'azienda potrà adottare - informandone preventivamente gli Organismi sindacali aziendali - l'orario settimanale di 36 ore, senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata nella banca delle ore di cui all'art. 127.

Ai lavoratori che compiono turni continuativi ad orario intero va concessa una pausa di 30 minuti nella giornata, con modalità tali da escludere interruzioni nel funzionamento del servizio.

L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione resa in turno è compresa per oltre 2 ore fra le 22.00 e le 6.00, ed in misura pari alla metà se la prestazione resa in turno si colloca in detto intervallo per un periodo pari od inferiore alle 2 ore.

L'indennità di turno diurno è pari a euro 4,08; l'indennità di turno notturno è pari a euro 27,81.

Gli addetti alle attività di cui alla lett. d) del punto 4 che precede possono effettuare turni notturni nel limite massimo individuale di 80 giorni all'anno, salvo deroghe da concordare a livello locale (oppure aziendale, per gli Organismi diversi dalle Banche di credito cooperativo/ Casse rurali ed artigiane).

L'eventuale effettuazione da parte dell'azienda di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l'azienda stessa e gli Organismi sindacali aziendali.

Art. 122

(Orario di sportello)

Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'azienda.

Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

- 1) centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini;
- 2) mercati (ortofrutticoli, ittici, ecc.);

- 3) complessi industriali;
- 4) manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stands);
- 5) sportelli cambio;
- 6) posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali.

Presso le succursali di cui al comma che precede, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al precedente 2° comma (esclusi i complessi industriali).

Presso le succursali situate in località turistiche, il lavoratore non può essere utilizzato nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su sei giorni per sei ore al giorno, ovvero su quattro giorni per nove ore al giorno.

Il lavoratore può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'azienda e gli Organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali - laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti; fra il termine di tale adibizione e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 3 ore e 30 minuti.

Art. 123

(Intervallo)

Fatte salve le situazioni in atto il personale - tranne che nei giorni semifestivi - ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto dal comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.

La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore con intesa tra l'azienda e gli Organismi sindacali aziendali.

Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio - in particolare quelle connesse all'orario di sportello - l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

Art. 124

(Reperibilità)

L'azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (personale necessario per l'estrazione dei valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza); in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione all'azienda, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

Al personale di cui al comma che precede, nei casi di cui sopra, spettano i trattamenti di seguito indicati:

- indennizzo di euro 30,68, ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di euro 13,95;
- rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento;
- compenso per il lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di euro 18,42.

L'azienda provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra; nell'ambito dei lavoratori designati dall'azienda stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

Art. 125

(Orario multiperiodale)

Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione del singolo lavoratore non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore, nei periodi di "minor lavoro", a 5 ore giornaliere e 25 ore settimanali;
- nei periodi di "maggior lavoro" - che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

L'azienda deve comunicare ai lavoratori con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'azienda d'intesa con l'interessato.

In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'azienda deve informare preventivamente, per il tramite della Federazione locale, gli Organismi sindacali in merito alle attività e al numero dei lavoratori ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2%, con un minimo di 2 addetti, di tutto il personale dipendente dall'azienda.

L'azienda, ove possibile, dà la precedenza ai lavoratori volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore viene corrisposto - per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento - un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'azienda, per il meccanismo della banca delle ore; detto meccanismo è utilizzato anche nell'ipotesi in cui è necessario compensare le minori prestazioni rese rispetto all'orario settimanale di riferimento).

La presente disciplina, che non si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale, ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle parti e comunque dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 126

(Prestazione lavorativa nei giorni festivi e semifestivi)

Fermo restando quanto previsto all'art. 51 del presente contratto, in tema di giorni festivi e semifestivi, in tali giorni l'orario di lavoro è ridotto come segue e va prestato senza intervalli: 5 ore per il personale inquadrato nella 2ª e nella 3ª area professionale; 5 ore e 30 minuti per il personale inquadrato nella 1ª area professionale con mansioni non discontinue o di semplice attesa o custodia.

Il lavoro eventualmente chiesto nei giorni festivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, o nei giorni semifestivi oltre i limiti ordinati dal comma precedente, dà diritto al versamento delle corrispondenti ore di lavoro prestato nella banca delle ore secondo la disciplina di cui all'art. 127.

Il lavoro eventualmente chiesto nel giorno destinato al riposo settimanale dà diritto a riposo compensativo in altro giorno, oltre che al versamento delle corrispondenti ore di lavoro prestato nella banca delle ore secondo la disciplina di cui all'art. 127.

Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, il lavoratore può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione della retribuzione e delle relative maggiorazioni contrattualmente previste.

Nel caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con il giorno destinato al riposo settimanale (domenica o altro sostitutivo), al personale deve essere corrisposta una somma equivalente alla retribuzione giornaliera, a meno che non gli sia consentito di assentarsi dal lavoro in altro giorno feriale.

Art. 127

(Banca delle ore - Lavoro straordinario)

L'azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.

Con decorrenza 1° gennaio 2008 la disciplina relativa alle prestazioni aggiuntive di cui al precedente comma è la seguente.

Flessibilità

Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore, rappresentano uno strumento di flessibilità e danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario. Tale meccanismo opera - d'intesa fra l'azienda ed il lavoratore - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato. Le 23 ore annuali rivenienti dalla riduzione di orario di lavoro, di cui all'art. 118, sono comprese nelle prime 50 ore di flessibilità di cui al presente comma e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della banca delle ore.

Lavoro straordinario

Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore.

Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 128.

Il lavoro eventualmente chiesto nel giorno destinato al riposo settimanale dà diritto a riposo compensativo in altro giorno, oltre che al compenso di cui all'art. 128.

In ragione della particolare struttura dimensionale ed organizzativa del Credito cooperativo e delle sue aziende, della diffusione di queste nel territorio e delle disposizioni di cui agli ultimi due commi del presente articolo, le parti fissano in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro - Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

Criteri di recupero

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e lavoratore. Trascorso tale termine, il lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine, l'azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà - previo accordo con il lavoratore - il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'Azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

Nei casi di assenza per:

- malattia o infortunio che perdurino in via continuativa per oltre 3 mesi;
- maternità;
- servizio militare;
- aspettative retribuite e non;

che non consentano, nel termine dei 30 mesi sopra previsto, il recupero delle prestazioni aggiuntive effettuate, al lavoratore va erogato il corrispondente compenso per lavoro straordinario.

Gli accordi locali in atto in materia di banca delle ore verranno riesaminati in tale sede alla luce dei criteri definiti dal presente articolo.

Il lavoratore può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

Le Federazioni locali devono comunicare mensilmente alle Organizzazioni sindacali locali il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate per singola BCC, nell'ambito di ogni ufficio, servizio o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori che hanno effettuato dette prestazioni.

Al medesimo onere di comunicazione di cui al comma che precede sono tenute anche le altre aziende nei confronti delle Rappresentanze sindacali aziendali.

Chiarimento a verbale

Le parti condividono altresì che l'applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini ed alle condizioni contrattuali da parte dei lavoratori. Per le ore di prestazioni aggiuntive ancora accantonate a banca delle ore e non recuperate, si darà luogo a livello locale o aziendale ad un confronto finalizzato ad individuare soluzioni condivise.

Art. 128

(Compenso per lavoro festivo, straordinario e notturno)

Fermo restando quanto previsto all'art. 127 in tema di banca delle ore e di lavoro straordinario, il compenso, ove dovuto, per detto tipo di lavoro è calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata delle seguenti percentuali e nelle relative ipotesi:

- 25% se il lavoro (non straordinario) è prestato nei giorni festivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, o nei giorni semifestivi oltre i limiti ordinati dall'art. 126, ovvero nel giorno destinato al riposo settimanale fermo restando quanto previsto, circa il riposo compensativo in altro giorno, all'art. 126;
- 25% se il lavoro straordinario è prestato in giorno feriale;
- 30% se il lavoro straordinario è prestato il sabato o il lunedì, qualora l'orario di lavoro settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato;
- 55% se il lavoro straordinario è prestato (non in turni) nelle ore notturne comprese fra le 22.00 e le 6.00;
- 65% se il lavoro straordinario è prestato (non in turni) nelle ore notturne comprese fra le 22.00 e le 6.00 nei giorni festivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 129

(Autorizzazioni e controlli)

Le prestazioni di lavoro aggiuntive, quelle straordinarie, quelle festive, nonché quelle notturne devono essere autorizzate, di volta in volta, secondo le direttive del Consiglio di amministrazione, e devono essere annotate giornalmente.

Tali prestazioni devono essere richieste con adeguato preavviso, salvo il ricorso di esigenze immediate.

Le Organizzazioni sindacali locali possono effettuare controlli sulle prestazioni di lavoro di cui al 1° comma mediante membri dei propri direttivi, che all'uopo vanno designati in numero di due per ciascuna zona e resi noti alle Federazioni locali.

I controlli anzidetti vanno effettuati previa specifiche comunicazioni alle Federazioni locali.

ALLEGATI

Allegato A

Tabella trattamento economico

1) Stipendio (13 mensilità)

Livelli	1.1.2008	Riparametraz. Da 1.1.2008	da 1.7.2008	da 1.12.2008
Quadri direttivi				
4º livello	3.662,55	3.707,34	3.738,85	3.770,63
3º livello	3.099,43	3.140,37	3.167,06	3.193,98
2º livello	2.767,13	2.803,34	2.827,17	2.851,20
1º livello	2.601,75	2.637,19	2.659,61	2.682,22
3ª area professionale				
4º livello	2.279,69	2.312,76	2.332,42	2.352,25
3º livello	2.119,05	2.151,33	2.169,62	2.188,06
2º livello	2.000,14	2.030,06	2.047,32	2.064,72
1º livello	1.889,90	1.924,54	1.940,90	1.957,40
2ª area professionale				
2º livello	1.779,66	1.808,00	1.823,37	1.838,87
1º livello	1.685,16	1.691,45	1.705,83	1.720,33
1ª area professionale				
Livello unico	1.574,91	1.574,91	1.588,30	1.601,80

Livelli	da 1.7.2009	da 1.10.2009	da 1.12.2009	da 1.7.2010	da 1.12.2010
Quadri direttivi					
4º livello	3.798,91	3.858,93	3.887,87	3.917,03	3.946,41

3° livello	3.217,93	3.268,77	3.293,29	3.317,99	3.342,87
2° livello	2.872,58	2.917,97	2.939,85	2.961,90	2.984,11
1° livello	2.702,34	2.745,04	2.765,63	2.786,37	2.807,27
3ª area professionale					
4° livello	2.369,89	2.407,33	2.425,38	2.443,57	2.461,90
3° livello	2.204,47	2.239,30	2.256,09	2.273,01	2.290,06
2° livello	2.080,21	2.113,08	2.128,93	2.144,90	2.160,99
1° livello	1.972,08	2.003,24	2.018,26	2.033,40	2.048,65
2ª area professionale					
2° livello	1.852,66	1.881,93	1.896,04	1.910,26	1.924,59
1° livello	1.733,23	1.760,62	1.773,82	1.787,12	1.800,52
1ª area professionale					
Livello unico	1.613,81	1.639,31	1.651,60	1.663,99	1.676,47

2) Scatto di anzianità (13 mensilità)

Livelli	1.1.2008	Riparametraz. da 1.1.2008	da 1.7.2008	da 1.12.2008
Quadri direttivi				
4° livello	91,07	-	-	-
3° livello	91,07	-	-	-
2° livello	39,70	-	-	-
1° livello	39,70	-	-	-
3ª area professionale	39,70	-	-	-
4° livello	39,70	-	-	-
3° livello	39,70	-	-	-

2° livello	39,70	-	-	-
1° livello	39,70			
2ª area professionale		-	-	-
2° livello	33,99	-	-	-
1° livello	27,78	-	-	-
1ª area professionale		-	-	-
Livello unico	19,21	-	-	-

Livelli	da 1.7.2009	da 1.10.2009	da 1.12.2009	da 1.7.2010	da 1.12.2010
Quadri direttivi					
4° livello	91,75	93,20	93,90	94,60	95,31
3° livello	91,75	93,20	93,90	94,60	95,31
2° livello	40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
1° livello	40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
3ª area professionale					
4° livello	40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
3° livello	40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
2° livello	40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
1° livello	40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
2ª area professionale					
2° livello	34,25	34,79	35,05	35,31	35,57
1° livello	27,99	28,43	28,64	28,85	29,07
1ª area professionale					
Livello unico	19,36	19,67	19,82	19,97	20,12

3) Importo ex ristrutturazione tabellare (13 mensilità)

Livelli	1.1.2008	Riparametraz. da 1.1.2008	da 1.7.2008	da 1.12.2008
Quadri direttivi				
4° livello	13,65	-	-	-
3° livello	13,65	-	-	-
2° livello	7,64	-	-	-
1° livello	7,64	-	-	-
3ª area professionale		-	-	-
4° livello	7,64	-	-	-
3° livello	7,64	-	-	-
2° livello	7,64	-	-	-
1° livello	7,64			
2ª area professionale		-	-	-
2° livello	6,54	-	-	-
1° livello	5,34	-	-	-
1ª area professionale		-	-	-
Livello unico	3,70	-	-	-

Livelli	da 1.7.2009	da 1.10.2009	da 1.12.2009	da 1.7.2010	da 1.12.2010
Quadri direttivi					
4° livello	13,76	13,98	14,08	14,19	14,30
3° livello	13,76	13,98	14,08	14,19	14,30
2° livello	7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
1° livello	7,69	7,81	7,87	7,93	7,99

3ª area professionale					
4º livello	7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
3º livello	7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
2º livello	7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
1º livello	7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
2ª area professionale					
2º livello	6,58	6,68	6,73	6,78	6,83
1º livello	5,38	5,47	5,51	5,55	5,59
1ª area professionale					
Livello unico	3,72	3,78	3,81	3,84	3,87

4) Assegno ex differenza valore scatto (13 mensilità)

Livelli	1.1.2008	Riparametraz. da 1.1.2008	da 1.7.2008	da 1.12.2008
Quadri direttivi				
4º livello	4,37	-	-	-
3º livello	4,37	-	-	-
2º livello	5,95	-	-	-
1º livello	5,95	-	-	-
3ª area professionale		-	-	-
4º livello	5,95	-	-	-
3º livello	5,95	-	-	-
2º livello	5,95	-	-	-
1º livello	5,95			
2ª area professionale		-	-	-

2° livello	5,47	-	-	-
1° livello	4,57	-	-	-
1ª area professionale		-	-	-
Livello unico	4,74	-	-	-

Livelli	da 1.7.2009	da 1.10.2009	da 1.12.2009	da 1.7.2010	da 1.12.2010
Quadri direttivi					
4° livello	4,40	4,47	4,51	4,54	4,57
3° livello	4,40	4,47	4,51	4,54	4,57
2° livello	5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
1° livello	5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
3ª area professionale					
4° livello	5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
3° livello	5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
2° livello	5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
1° livello	5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
2ª area professionale					
2° livello	5,51	5,60	5,64	5,68	5,73
1° livello	4,60	4,68	4,71	4,75	4,78
1ª area professionale					
Livello unico	4,78	4,85	4,89	4,93	4,96

5) Ulteriore scatto dopo la maturazione del 12° (13 mensilità)

Livelli	Importi 1.1.2008
---------	------------------

Quadri direttivi	
2° livello	8,68
1° livello	8,68
3ª area professionale	
4° livello	8,68
3° livello	8,68
2° livello	8,68
1° livello	8,68
2ª area professionale	
2° livello	7,35
1° livello	6,19
1ª area professionale	
Livello unico	6,69

6) Assegno ex differenza tabelle (13 mensilità)

Livelli	Importi 1.1.2008
Funzionario 1° grado	170,61
Funzionario 2° grado	154,49
Funzionario 3° grado	138,37
Quadro super	29,15
Quadro	23,62
Capo ufficio	41,92
Vice capo ufficio	34,67
Capo reparto	30,45

Impiegato di 1ª categoria	26,63
Impiegato di 2ª categoria	21,35
Impiegato di 3ª categoria	17,44
Ausiliare	13,39

7) Speciale indennità per vicedirettori di azienda (12 mensilità)

Livelli	Importi 1.1.2008
Quadri direttivi 4º livello (funzionari di 1º grado)	341,55
Quadri direttivi 4º livello (funzionari di 2º grado)	290,10

8) Indennità per personale preposto a succursale (12 mensilità)

Livelli	Importi 1.1.2008
Quadri direttivi 4º livello	218,00
Quadri direttivi 3º, 2º, 1º livello e 3ª area professionale	188,00

9) Indennità di rischio (12 mensilità)

Livelli	Importi 1.1.2008
a) Per cassieri:	
- delle aziende con oltre un miliardo di depositi	145,67
- delle aziende fino a un miliardo di depositi	110,05
b) Per gli addetti agli sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari:	
1) in via continuativa	71,94

2) nei limiti di 4 giorni al mese	16,03
c) p:er aiuti di cassa	25,64

10) Turno diurno

	Importi 1.1.2008
Aree professionali	4,30

11) Turno notturno

	Importi 1.1.2008
Quadri direttivi e aree professionali	30,68

12) Indennità per lavori in locali sotterranei

	Importi 1.1.2008
(12 mensilità)	46,09

13) Indennità agli addetti al sabato alla consulenza

	Importi 1.1.2008
Quadri direttivi 1° e 2° livello e aree professionali	18,42

14) Indennità per orari giornalieri che terminino dopo le 18.15 e fino alle 19.15

	Importi 1.1.2008
--	------------------

Aree professionali	3,68
--------------------	------

15) Indennità trasporto valori

	Importi 1.1.2008
Fino a 5 trasporti per mese	12,90
Da 6 fino a 15 trasporti per mese	34,41
Più di 15 trasporti per mese	51,62

16) Diaria giornaliera per missioni (inclusa integrazione)

	Importi 1.1.2008
Per ogni giorno di permanenza in comuni con oltre 200.000 abitanti va liquidata una integrazione:	
- quadri direttivi 3° e 4° livello	147,03
- quadri direttivi 1° e 2° livello	100,17
- aree professionali	87,34
Per ogni giorno di permanenza in comuni fino a 200.000 abitanti va liquidata una integrazione:	
- quadri direttivi 3° e 4° livello	133,66
- quadri direttivi 1° e 2° livello	91,07
- aree professionali	79,40

Allegato B

Elenco degli altri Organismi destinatari del presente contratto

- FEDERCASSE - Federazione italiana Banche di credito cooperativo/Casse rurali ed artigiane (Roma)
- Federazione delle Banche di credito cooperativo del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria (Cuneo)
- Federazione lombarda delle Banche di credito cooperativo (Milano)
- Federazione trentina della cooperazione (Trento)
- Federazione delle Banche di credito cooperativo del Friuli-Venezia Giulia (Udine)
- Federazione veneta delle Banche di credito cooperativo (Padova)
- Federazione delle Banche di credito cooperativo dell'Emilia-Romagna (Bologna)
- Federazione toscana delle Banche di credito cooperativo (Firenze)
- Federazione marchigiana Banche di credito cooperativo (Ancona)
- Federazione delle Banche di credito cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna (Roma)
- Federazione delle Banche di credito cooperativo dell'Abruzzo e del Molise (Pescara)
- Federazione campana delle Banche di credito cooperativo (Salerno)
- Federazione delle Banche di credito cooperativo di Puglia e Basilicata (Bari)
- Federazione calabrese delle Banche di credito cooperativo (Cosenza)
- Federazione siciliana delle Banche di credito cooperativo (Palermo)

Allegato C

Elenco delle aziende che applicano

il presente contratto per decisioni o accordi autonomi

- Federazione cooperative Raiffeisen/Raiffeisenverband Südtirol (Bolzano)

Allegato D

Regolamento delle anticipazioni su trattamento di fine rapporto

Art. 1

(Beneficiari)

Hanno titolo per richiedere anticipazioni sul trattamento di fine rapporto i dipendenti che abbiano maturato almeno otto anni di servizio, presso lo stesso datore di lavoro, alla data di presentazione della domanda.

Ai fini del comma precedente, sono considerati utili tutti i periodi per cui è maturata indennità di anzianità fino al 31 maggio 1982 e va computato trattamento di fine rapporto dal 1° giugno 1982.

Restano escluse, quindi, le anzianità convenzionali improduttive di effetti per indennità e trattamento anzidetti.

Art. 2

(Limiti)

Le richieste vanno soddisfatte, annualmente, dal 1° gennaio al 31 dicembre, nei limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

Nelle aziende che non raggiungono i 25 dipendenti, le richieste vanno soddisfatte, annualmente, come sopra, soltanto se giustificate da necessità di spese sanitarie, nei limiti di 1 avente titolo; se giustificate da necessità di spese per la prima casa vanno soddisfatte, alternandole con le richieste per necessità di spese sanitarie, ogni 5 anni.

Ai fini dei commi precedenti, sono da considerare i dati del personale al 31 dicembre di ciascun anno, con effetti per l'anno successivo.

Art. 3

(Misura)

Ciascuna anticipazione va limitata all'importo delle spese di cui all'art. 4; essa, comunque, non può essere superiore all'80% dell'importo complessivo cui il richiedente avrebbe diritto, per indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto, nel caso di risoluzione del contratto di lavoro alla data di presentazione della domanda.

Dall'importo complessivo, anzidetto, sono da detrarre le somme in ipotesi pignorate od altrimenti impegnate a garanzia di terzi o del datore di lavoro oppure impiegate a favore del dipendente, su cui restano escluse anticipazioni finché permane la esposizione.

Art. 4

(Motivi)

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari, a beneficio del dipendente o di suoi familiari a carico, che siano riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) spese per acquisto o costruzione od assegnazione da cooperativa della prima casa di abitazione, per il dipendente o per i figli, o per ristrutturazione, ampliamento o sostituzione della casa in cui il dipendente abita, se unica in sua proprietà.

Deve trattarsi comunque di spese sostenute negli ultimi sei mesi o da sostenere nell'anno successivo, rispetto alla data di presentazione della domanda; a meno che la anticipazione non sia stata richiesta per costruzione o ristrutturazione di casa od assegnazione da cooperativa, con pagamenti in base a stati di avanzamento ovvero a piano finanziario, nei quali casi il primo pagamento deve essere avvenuto o previsto nei periodi sopra indicati (mentre, fermo restando che limiti e misure della anticipazione di cui agli artt. 2 e 3 vanno valutati una sola volta, in relazione all'importo complessivo delle spese in programma, la anticipazione va liquidata gradualmente, secondo stati di avanzamento o rate di mutuo man mano maturati).

Art. 5

(Criteri)

Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione, va data priorità a quelle giustificate da necessità di spese sanitarie, se presentate per la prima volta.

Nell'ambito delle richieste giustificate da necessità di spese per la casa, vanno osservati i seguenti criteri di scelta, nell'ordine:

- esistenza di sfratto, non per morosità, convalidato dal Pretore, a carico del dipendente;
- necessità di ricostruzione di casa andata distrutta per calamità naturali;
- necessità di trasferimento del dipendente, per ragioni di servizio, nella zona in cui è la casa;
- numero dei componenti del nucleo familiare del dipendente, con precedenza per i nuclei che a parità di componenti portano soggetti handicappati;
- acquisto o ristrutturazione dell'alloggio in cui il dipendente già abita;
- acquisto o costruzione di alloggio, per il dipendente o per un figlio convivente, in occasione del distacco di questi dal nucleo familiare.

Art. 6

(Procedimento)

Le richieste di anticipazioni giustificate da necessità di spese sanitarie, se presentate per la prima volta, vanno subito esaminate e definite.

Le altre richieste vanno esaminate semestralmente: in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre; in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno.

All'uopo le richieste dei semestri precedenti non soddisfatte vanno riesaminate insieme a quelle dell'ultimo semestre, se intanto non decadute od altrimenti superate.

Art. 7

(Documenti)

Le richieste di anticipazione per spese sanitarie devono essere corredate da certificato della competente struttura pubblica che riconosce la necessità di terapie od interventi straordinari e da preventivo di spesa ovvero da ricevuta se terapia ed interventi anzidetti sono stati già effettuati.

Le richieste di anticipazione per la casa devono essere corredate:

- se trattasi di acquisto, da atto notarile di compravendita o da compromesso o da altre forme scritte di impegno di vendita (cui segua atto notarile di compravendita nei 4 mesi);
- se trattasi di costruzione, da titolo di proprietà del terreno o da compromesso o da altre forme scritte di impegno di vendita dello stesso (cui segua atto notarile di compravendita nei 4 mesi), da progetto approvato e da preventivo di spesa;
- se trattasi di assegnazione da cooperativa, da atto di assegnazione e piano finanziario;
- se trattasi di ristrutturazione, da titolo di proprietà, da progetto approvato e da preventivo di spesa.

A seguito delle anticipazioni concesse in base a preventivi di spesa ed atti da perfezionare, i beneficiari sono tenuti ad esibire appena possibile le ricevute di spesa e gli atti definitivi.

Le richieste di anticipazione non corredate da suddetti documenti non vanno prese in esame: sono da considerare, a tutti gli effetti, come non ancora presentate.

Art. 8

(Decadenza)

Le anticipazioni concesse per spese da sostenere decadono se terapie od interventi straordinari oppure acquisto, costruzione o ristrutturazione di casa non vengono effettuati nei tempi tecnici all'uopo necessari.

Le stesse anticipazioni decadono, pure, in caso di inadempimento dell'obbligo di cui al penultimo comma del precedente art. 7.

In caso di decadenza, il dipendente è tenuto a restituire al datore di lavoro l'importo lordo che gli è stato anticipato.

Art. 9

(Detrazione)

La anticipazione, che può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, a meno che non soccorra per spese sanitarie, nel qual caso può essere ottenuta più volte salvo tuttavia il limite complessivo dell'80% di cui all'art. 3, va detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine lavoro.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 cod. civ., la stessa anticipazione va detratta dall'indennità ivi prevista.

Art. 10

(Deroghe)

Il presente regolamento soccorre, anche, allo scopo di dare soluzioni uniformi al problema delle anticipazioni su trattamento di fine lavoro, nell'ambito della categoria.

Laddove sussista precedente disciplina, in materia, la stessa viene sostituita o resta in vigore, nella sua integrità, a seconda che il contenuto del presente regolamento risulti più o meno favorevole, globalmente. All'uopo le Organizzazioni sindacali locali s'incontreranno per verifica e risoluzione del confronto.

Allegato E

Disciplina del lavoro a tempo parziale

Art. 1

Contratti di lavoro a tempo parziale possono essere stipulati, sia per trasformazioni di contratti in corso, sia per assunzioni dall'esterno.

L'azienda prima di procedere all'assunzione di lavoratori a tempo parziale - sulla quale non è prevista alcuna percentuale di contingentamento - deve preferire, ove richiesta, la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale purché vengano accettate le condizioni stabilite dall'azienda per la programmata assunzione a tempo parziale.

Presso ciascuna azienda le trasformazioni dei rapporti 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.

Art. 2

L'azienda è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale, nel limite di 1 unità per ogni 30 dell'organico in servizio, in presenza delle esigenze di cui al successivo comma.

Le richieste di trasformazione in contratti di lavoro a tempo parziale, di cui sopra, possono essere avanzate da dipendenti con esigenze che meritino particolare considerazione, come - per esempio - quelle di assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, di assistenza a figli con meno di 3 anni, di studio per corsi di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art. 68 del presente contratto).

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. Le richieste precedentemente non soddisfatte vanno riesaminate insieme a quelle dell'ultimo semestre, se intanto non decadute od altrimenti superate.

Criteri di priorità, per l'accoglimento, sono quelli deducibili dall'ordine delle esigenze esposte nel 2° comma; a parità di esigenze, va soddisfatta la richiesta dapprima presentata.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

Art. 3

Contratti a tempo parziale, nei casi di assunzione dall'esterno, possono essere stipulati sia a tempo indeterminato sia a termine, laddove ricorrano le condizioni previste dalla legge.

Nei casi di trasformazione dei contratti in corso, possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale e indeterminato, nel qual caso non sussiste diritto del lavoratore ad essere reintegrato a tempo

pieno (salvo quanto disposto nel successivo comma), oppure a tempo parziale e determinato, nel qual caso sussiste tale diritto (salva proroga consensuale).

In caso di assunzione di nuovo personale a tempo pieno è riconosciuto diritto di precedenza a favore dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 4

La collocazione della prestazione lavorativa può essere di tipo orizzontale, di tipo verticale o di tipo misto, vale a dire secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale.

Azienda e lavoratore concordano la collocazione della prestazione lavorativa a tempo parziale secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, ecc., nel rispetto, in ogni caso, di una prestazione giornaliera massima di 9 ore.

La durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale di tipo orizzontale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti.

I giorni di lavoro nell'anno del personale a tempo parziale di tipo verticale possono essere compresi tra 90 e 200.

Nel caso di una collocazione della prestazione lavorativa di tipo misto l'orario della prestazione di tipo orizzontale deve essere compreso tra 15 e 32 ore e 30 minuti settimanali e la prestazione di tipo verticale non deve superare i 150 giorni annui.

Art. 5

Il lavoratore a tempo parziale può essere adibito, con il suo consenso, a prestazioni di lavoro supplementare nelle seguenti ipotesi:

- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- incrementi temporanei di attività aziendali;
- sostituzione di lavoratori assenti;
- eventuale partecipazione a corsi di formazione secondo le modalità di cui al Capitolo XI.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, comunque nel limite del tempo pieno, sono:

- a) 50 ore con riferimento ad anno;

b) 2 ore con riferimento a giornata.

Art. 6

In deroga a quanto disposto dall'art. 106, ultimo comma, nei confronti del lavoratore a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza effettiva, intendendosi per tale l'utilizzo delle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

Art. 7

Il trattamento economico va commisurato alle minori prestazioni di lavoro, salvo che per l'indennità di rischio che va corrisposta proporzionalmente al servizio per cui è dovuta con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

Art. 8

Ai soli fini dei trattamenti di ferie, malattia, scatti tabellari e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

Al lavoratore a tempo parziale si applica la disciplina degli automatismi prevista all'art. 115, salvo che, in luogo degli avanzamenti automatici di carriera, viene riconosciuto il corrispondente trattamento economico proporzionato, ovviamente, alla durata della prestazione lavorativa.

In caso di passaggio a tempo pieno, il periodo trascorso dal lavoratore a tempo parziale va valutato in proporzione ai fini del conseguimento degli automatismi previsti dalle norme di cui al comma precedente: il relativo trattamento economico, che il lavoratore avesse conseguito, resta assorbito dalla maggiore retribuzione spettantegli.

In ogni altro caso la minore durata della prestazione a tempo parziale rispetto a quella a tempo pieno determina un correlativo aumento, in misura proporzionale, delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

Art. 9

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale e indeterminato va effettuato addestramento nella stessa misura stabilita per il personale assunto a tempo pieno.

Per l'attività di formazione ed aggiornamento dei lavoratori in servizio a tempo parziale e indeterminato, si applicano le norme in materia vigenti per il personale in servizio a tempo pieno. Qualora il corso cada in tutto od in parte fuori dell'orario di lavoro del personale in servizio a tempo parziale, lo stesso ha la facoltà di parteciparvi con pagamento a parte, mediante retribuzione ordinaria, delle ore di presenza al corso non comprese tra quelle di detto orario di lavoro.

Art. 10

Nei casi di prestazioni a tempo parziale distribuite su meno di 5 giorni per settimana, il computo delle ferie e dei permessi retribuiti di cui agli artt. 52 e 53 va effettuato dividendo per 5 i periodi di ferie e permessi anzidetti, moltiplicando il quoziente per il numero dei giorni lavorati per settimana, imputando il prodotto sui giorni destinati al lavoro.

Nei giorni semifestivi, se coincidenti con giorni di lavoro del personale a tempo parziale, l'orario di lavoro giornaliero di tale personale va ridotto in proporzione della riduzione di cui beneficia il personale a tempo pieno.

Art. 11

Ai lavoratori che devono sostenere prove di esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata (lavorativa) precedente la prova stessa spettano solo se i tempi relativi coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato.

Nei confronti dei lavoratori la cui prestazione sia concentrata in meno di 5 giorni, il periodo di permesso relativo agli esami di licenza o di laurea spetta nella misura che risulta proporzionando il numero di giorni previsto per il personale a tempo pieno al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana.

Gli ulteriori permessi retribuiti spettanti al personale a tempo pieno vanno proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa.

In caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori appartenenti alla stessa unità produttiva, i lavoratori a tempo pieno, a parità di situazioni, hanno la precedenza rispetto a quelli a tempo parziale.

Art. 12

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni collettive basate sul numero dei lavoratori presenti nell'unità produttiva, il personale a tempo parziale è computato nel suo complesso sommando l'orario settimanale svolto dai singoli e rapportandolo alle ore lavorative contrattualmente previste per il personale a tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

Art. 13

Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applicano le norme del c.c.n.l. di categoria, dei contratti integrativi e degli accordi sulle libertà sindacali, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Art. 14

Le disposizioni di cui sopra sono correlative ed inscindibili, salvo quanto appresso.

La disciplina collettiva di lavoro del personale già in servizio ad orario ridotto viene sostituita dalla presente disciplina a far tempo dalla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale in corso con orario di lavoro settimanale diversi da quelli dell'art. 4 restano fermi gli orari di lavoro individualmente convenuti.

Allegato F

Disciplina del premio di risultato

(Accordi 23 novembre 2006; 21 dicembre 2007)

Art. 1

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

- fascia 1;
- fascia 2;
- fascia 3;
- fascia 4.

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

- a) ROE;

- b) sofferenze su impieghi;
- c) costi operativi su margine di intermediazione;
- d) mezzi propri su raccolta diretta.

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

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



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

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

I dati relativi alle BCC tornate in bonis ad esito di commissariamento, per il primo esercizio successivo alla conclusione di detto periodo, non vengono considerati nella determinazione delle fasce. Tuttavia, le stesse BCC vengono collocate nella fascia corrispondente al valore della stessa BCC.

Art. 2

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

In ogni caso l'indicatore dovrà tener conto, con peso che le parti determineranno a livello locale, del risultato lordo di gestione rapportato al numero medio dei dipendenti.

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

Disposizione transitoria

Per la misurazione dell'andamento relativo al solo anno 2006, tenuto conto che l'introduzione dei nuovi principi contabili (c.d. IAS) non permette una comparazione omogenea delle voci dei bilanci - con particolare riferimento ai dati di conto economico - relativi agli anni 2004, 2005 e 2006, a livello locale, nel caso in cui le parti riscontrassero aziosdalmente scostamenti dei singoli indicatori maggiori od inferiori di un 20% rispetto ai dati dell'anno precedente (2005), si potrà procedere ad apportare i necessari correttivi al fine di eliminare per le aziende eventualmente interessate i rilevati effetti distorsivi conseguenti all'introduzione di detti nuovi principi contabili.

Nel caso in cui a livello locale non si riuscissero ad individuare i necessari correttivi, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali (ovvero dell'azienda e della Rappresentanza sindacale aziendale nei casi in cui è prevista trattativa aziendale) interessate, il problema è esaminato in sede nazionale dalle parti stipulanti il c.c.n.l. al fine di individuare soluzioni coerenti con le finalità e gli indirizzi indicati dalla presente disposizione transitoria.

Art. 3

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

Per ciascuna fascia verrà stabilito a livello locale un ambito di equivalenza.

a) BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4,65% del risultato lordo di gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 5,15% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

b) BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

c) BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

d) BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

L'ammontare complessivo del premio di risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata Tabella B.

Entro il mese di luglio di ciascun anno la Federazione locale (ovvero l'azienda in caso di trattativa aziendale) invia alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto integrativo i bilanci (possibilmente in formato elettronico) delle proprie BCC associate utile alla successiva verifica tecnica per la determinazione del premio di risultato da erogare.

Norma transitoria

Resta inteso che le sopra riportate percentuali di risultato lordo di gestione fissa per ciascuna fascia sono da applicare con decorrenza dalla determinazione del premio di risultato da erogare nell'anno 2009, con riferimento al bilancio di esercizio 2008.

Art. 4

Il premio di risultato verrà erogato, sotto forma di "una tantum", nel mese di ottobre, al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il premio di risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

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

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il premio di risultato verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il premio di risultato verrà ridotto proporzionalmente. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il premio di risultato verrà ridotto proporzionalmente.

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

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 del presente c.c.n.l. 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.

Art. 5

Per le BCC di nuova costituzione, per quelle interessate da processi di fusione e per quelle commissariate e tornate "in bonis" il premio di risultato verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione, dalla fusione o dal ritorno "in bonis", utilizzando parametri specifici da individuare in sede di contrattazione di secondo livello comunque coerenti con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente accordo.

Il premio di risultato verrà applicato per le aziende destinatarie del c.c.n.l. di categoria diverse dalle BCC/CRA attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente art. 3.

Art. 6

Il premio di risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel t.f.r.

Art. 7

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;
- b) se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

All'esito del commissariamento potrà essere richiesto - alla Federazione locale da parte delle OO.SS. locali aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo - un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il premio di risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.

Art. 8

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

Art. 9

Le parti convengono che la presente disciplina riveste carattere sperimentale. Pertanto, rimane applicabile unicamente per le rogazioni di premio di risultato relative agli anni 2007 e 2008, con riferimento rispettivamente ai bilanci 2006 e 2007.

Le parti si riservano inoltre di effettuare, entro il 30 giugno 2007, una verifica tecnica, anche alla luce delle risultanze quantitative dei bilanci 2006, per accertare eventuali ulteriori effetti distorsivi derivanti dall'applicazione dei nuovi principi contabili nelle componenti definite nella Tabella allegata A.

Allegato A

$ROE = \text{Utile su mezzi propri}$

Utile = Voce 270 di CE (utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento

Mezzi propri = Voci da 140 di SP (azioni rimborsabili) a 200 di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE

Sofferenze lorde = Tabella A.1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda"

Impieghi vs clientela = Voce 70 dello SP rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e d'altra voce del titolo Junior (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans Receivables)

Costi operativi = Voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà")

Margine di intermediazione = Voci 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi / oneri di gestione).

Mezzi propri = Voci da 140 di SP (azioni rimborsabili) a 200 di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE

RLG = Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione)

Numero dipendenti = Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12

Raccolta diretta = Voci 20 (debiti vs clientela) e 30 (titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassificazione dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI sezione 3 del passivo, Tabella 3.2

Allegato B

Scala parametrica

Inquadramenti	Scala parametrica
Quadri direttivi	
4° livello	232,50
3° livello	196,80
2° livello	175,70
1° livello	165,20
3ª area professionale	
4° livello	144,75
3° livello	134,55
2° livello	127,00
1° livello	120,00
2ª area professionale	
2° livello	113,00
1° livello	107,00
1ª area professionale	
Livello unico	100,00

Allegato G

Consultazione e partecipazione dei lavoratori

alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Verbale di accordo

Addì, 18 dicembre 1996

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dei rischi nel settore di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori;

Ravvisato che il D.Lgs. n. 626/1994 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

Preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal D.Lgs. n. 626/1994 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Considerato che la logica che fonda i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi ad una politica di prevenzione e protezione;

Nel comune intento di evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

Si è stipulato il presente accordo sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, da valere per le aziende destinatarie dei cc.cc.nn.l. di categoria.

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'art. 18, 6° comma, del D.Lgs. n. 626/1994 il numero di Rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- un Rappresentante nelle aziende sino a 200 dipendenti;
- tre Rappresentanti nelle aziende da 201 a 1.000 dipendenti;
- sei Rappresentanti in tutte le altre aziende.

Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità alla previsione di cui all'art. 19, 4° comma, del D.Lgs. n. 626/1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele della legge per le Rappresentanze sindacali.

2. Aziende con più di 15 dipendenti

2.1. Individuazione della rappresentanza

Il Rappresentante per la sicurezza è individuato, di norma, tra i componenti le Rappresentanze sindacali aziendali, laddove costituite.

In caso di assenza di Rappresentanze sindacali aziendali, o in presenza di un numero di Rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del Rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle Organizzazioni sindacali che hanno negoziato il presente accordo.

In caso di costituzione delle Rappresentanze aziendali successiva alla elezione del Rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

2.2. Procedure per l'individuazione del Rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori con votazione a scrutinio segreto.

Fatto salvo quanto previsto in materia dal 2° comma del punto 2.1, le Rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti in azienda, indicano come candidati uno o più dei loro componenti, che vanno inseriti in una o più liste separate presentate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova.

Ogni lavoratore può esprimere un numero di preferenze pari a due terzi del numero dei Rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza degli aventi diritto.

Prima dell'elezione, tra i lavoratori in servizio, vengono designati due scrutatori e il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvede a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale va consegnata dal segretario del seggio alla Direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico locale, che provvede ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione viene comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica tre anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa mantiene comunque le sue prerogative, in via transitoria, fino all'entrata in carica della nuova Rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso viene sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimane in carica fino a nuove elezioni per la sostituzione dello stesso e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

2.3. Modalità di elezione del Rappresentante per la sicurezza

In presenza di Rappresentanze sindacali aziendali, la maggioranza delle stesse indice le elezioni e ne concorda con il datore di lavoro le modalità di espletamento.

In assenza di Rappresentanze sindacali aziendali, le modalità di elezione sono quelle previste al punto 2.2. Le elezioni sono indette dalle Organizzazioni sindacali locali, che hanno negoziato il presente accordo, che concordano con il datore di lavoro le modalità di espletamento (date, orari, ecc.).

Le elezioni devono aver luogo, durante l'orario di lavoro, senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da non pregiudicare il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

2.4. Revoca del Rappresentante per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza viene revocato qualora ciò sia richiesto da un numero pari o superiore alla maggioranza degli aventi diritto al voto. In questa ipotesi, verranno indette elezioni con le modalità sopra previste per sostituire il Rappresentante dei lavoratori revocato.

2.5. Permessi retribuiti

Per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della Rappresentanza per la sicurezza, ogni componente ha a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende oltre 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l), dell'art. 19, D.Lgs. n. 626/1994, non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

3. aziende fino a 15 dipendenti

3.1. Individuazione della Rappresentanza

Il Rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 3.2.

Per la individuazione del Rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle Organizzazioni sindacali che hanno negoziato il presente accordo.

3.2. Elezione diretta del Rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione, indetta dai lavoratori, si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nominano al loro interno due scrutatori e il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale va consegnata dal segretario del seggio alla Direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico locale che provvede ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione va comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il Rappresentante per la sicurezza dura in carica tre anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso mantiene comunque le sue prerogative, in via transitoria, fino all'entrata in carica del nuovo Rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Ai fini delle disposizioni di cui sopra, in mancanza di Rappresentanze sindacali aziendali, il personale può farsi assistere dalle Organizzazioni sindacali locali.

3.3. Revoca del Rappresentante per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza viene revocato qualora ciò sia richiesto da un numero pari o superiore alla maggioranza degli aventi diritto al voto. In questa ipotesi, verranno indette elezioni con le modalità sopra previste per sostituire il Rappresentante dei lavoratori revocato.

3.4. Permessi retribuiti

Per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il Rappresentante eletto dai lavoratori ha a disposizione:

- 12 ore annue in azienda fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in azienda da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in azienda da 11 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19, D.Lgs. n. 626/1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

4. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

4.1. Strumenti e mezzi

In applicazione dell'art. 19, 1° comma, lett. e) ed f) del D.Lgs. n. 626/1994, il Rappresentante ha diritto di ricevere dall'azienda le informazioni e la documentazione aziendale ivi previste per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il Rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, 2° comma, custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo, o venga comunque, a conoscenza, il Rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta tempestivamente il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa, secondo le modalità di cui al punto 4.3.

Il Rappresentante per la sicurezza, nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle Rappresentanze sindacali aziendali, laddove previsti.

L'azienda, al fine di favorire l'accesso del Rappresentante per la sicurezza ai luoghi di lavoro concorrerà, secondo modalità concordate con l'interessato, a sollevare il medesimo dalle maggiori spese - rispetto a

quelle normalmente sostenute nell'abituale sede di lavoro - effettivamente sopportate e documentate, strettamente necessarie per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute agli.

4.2. Accesso ai luoghi di lavoro

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto all'accesso nei luoghi di lavoro. Tale diritto deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative, produttive e di sicurezza, nonché del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il Rappresentante per la sicurezza deve dare preventivo avviso al datore di lavoro, di norma almeno due giorni lavorativi prima, delle visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante la visita che effettua nei luoghi di lavoro, può essere accompagnato, per ragioni organizzative, produttive e di sicurezza, dal responsabile del servizio visitato o da persona delegata.

4.3. Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il Rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare a verbale proprie proposte e proprie osservazioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

Il Rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

4.4. Informazione e documentazione aziendale

Ai sensi della lett. e), del 1° comma dell'art. 19, del D.Lgs. n. 626/1994, il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

Il Rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma che precede, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

5. Tempo di lavoro retribuito per il componente la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la Rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, deve darne preventivo avviso al datore di lavoro, di norma almeno due giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

6. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze di base in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs. n. 626/1994, si stabilisce quanto segue:

- il Rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, 1° comma, lett. g) del D.Lgs. n. 626/1994;
- la formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento al settore interessato un programma di 32 ore, nel triennio, che deve comprendere:
 - conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
 - conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
 - metodologie sulla valutazione del rischio;
 - metodologie minime di comunicazione;
- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico locale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

7. Organismi paritetici locali

A livello locale (regionale o interregionale, ovvero provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano) saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici locali composti da 6 rappresentanti della Federazione locale e da 6 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti: di cui 4 per quadri, impiegati ed ausiliari e 2 per dirigenti e funzionari.

Detti Organismi paritetici, oltre agli adempimenti di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 626/1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiscono pareri ufficiali dell'Organismo paritetico locale. L'Organismo paritetico locale valuta di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più idonei tali pareri;
- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994;
- elaborare progetti e/o criteri formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo paritetico locale:

- nella prima riunione elabora il regolamento di funzionamento;
- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le Organizzazioni che hanno negoziato il presente accordo;
- redige verbale dell'esame dei ricorsi e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

8. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la miglior gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (datore di lavoro, lavoratori o loro rappresentanti) devono ricorrere all'Organismo paritetico locale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

8.1. Procedure

La parte che ricorre all'Organismo paritetico locale ne informa, senza ritardo, le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'Organismo paritetico locale, ricorso scritto con raccomandata a.r., trasmettendone contestualmente copia con lo stesso mezzo alla controparte, la quale può inviare controdeduzioni entro trenta giorni dal ricevimento del ricorso;
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i trenta giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico locale;
- l'Organismo paritetico locale assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le Organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- dell'esame e delle decisioni assunte va redatto verbale;

- trascorsi i termini sopra indicati, ovvero qualora non riesca il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può rimettere la questione all'esame, in sede nazionale, delle parti stipulanti il presente accordo, prima di adire le autorità competenti, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (azienda, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

9. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

10. Disposizioni finali

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipulazione e scade il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno tre mesi prima dalla sua scadenza da una delle parti stipulanti, si intende rinnovato di anno in anno.

Il presente accordo ha carattere sperimentale e sarà sottoposto a verifica, su richiesta di una delle parti che hanno negoziato lo stesso, e comunque dopo un anno dalla sua stipulazione.

Allegato H

Profili e contenuti formativi per l'apprendistato professionalizzante

nel credito cooperativo

Premesso che:

- il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato, regolando all'art. 49, la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante;

- in particolare, il comma 5 della predetta disposizione ha rimesso la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale;

- l'art. 30 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007, disciplina gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva dal sopracitato art. 49;

- con legge 14 maggio 2005, n. 80, è stato aggiunto al citato art. 49 il seguente comma 5-bis: "Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato

professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale",

si conviene di dare attuazione al citato comma 5-bis ad integrazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel sopracitato art. 30 al fine di consentire alle aziende destinatarie dello stesso - anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi - di assumere lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

A tal fine le parti stipulanti condividono quanto segue in merito a:

- profili formativi del settore del credito cooperativo;
- requisiti essenziali della figura del tutore;
- elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna" dell'azienda.

In fase di prima applicazione, nell'ambito di un apposito incontro, l'azienda fornisce agli Organismi sindacali aziendali indicazioni circa le previsioni di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, la dislocazione territoriale degli interessati, i criteri per l'espletamento della formazione, nonché circa la sussistenza degli elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna" dell'azienda stessa.

Agli apprendisti è data facoltà di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente verbale di accordo, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro, con le modalità previste dall'art. 63, comma 16, del c.c.n.l. 21 dicembre 2007.

Le parti si danno atto che, ai sensi della Disposizione transitoria in calce al sopracitato art. 30 anche quanto convenuto nel presente verbale di accordo ha carattere sperimentale e potrà essere sottoposto a verifica su richiesta di una delle parti medesime.

Premessa

Nel quadro della normativa legislativa in materia di apprendistato (decreto 8 aprile 1998 e provvedimenti legislativi successivi) ed in relazione a quanto previsto dalla disciplina legislativa dell'apprendistato professionalizzante (art. 49 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), l'art. 30 del c.c.n.l. 27 settembre 2005, ha disciplinato l'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

In particolare si prevede - tra l'altro - che:

"L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3ª area professionale.

Ai sensi dell'art. 53, 1º comma, del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.

In deroga a quanto previsto ai commi che precedono, i lavoratori di cui all'art. 3, 3º comma, primo alinea del presente contratto sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel primo livello retributivo della 2ª area professionale e, per il secondo biennio, al secondo livello retributivo della 2ª area

professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il lavoro prosegue con contratto a tempo indeterminato.".

"Nel rispetto della legislazione vigente, in attesa delle leggi regionali in materia, le parti condividono la seguente regolamentazione concernente la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altro Organismo interno alla categoria del Credito cooperativo o presso altra struttura di riferimento.

Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità a distanza ("e-learning") o in affiancamento sul lavoro ("training on the job");

b) per la formazione degli apprendisti le aziende - in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della L. n. 196/1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali - articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'azienda;

c) ai sensi dell'art. 49, 5° comma, lett. e) del D. Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;

d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.".

Formazione: profili e contenuti

Nel sistema suesposto, le aziende del credito cooperativo, anche in relazione alle previsioni del D.M. 20 maggio 1999 e fermo restando il raccordo con le normative regionali, articolano le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante, secondo quanto previsto dal sopracitato c.c.n.l. 21 dicembre 2007.

La suddetta formazione formale a carattere trasversale ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante prevede contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da acquisire.

Conformemente al citato D.M. 20 maggio 1999, le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

a) competenze relazionali:

- saper valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- saper analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

b) competenze in materia di organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nella Banca di Credito cooperativo;
- conoscere i principali elementi economici e commerciali della Banca di Credito cooperativo;
- conoscere le condizioni ed i fattori di redditività della Banca di Credito cooperativo (produttività, efficacia ed efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento della Banca e della categoria del credito cooperativo nel suo complesso (forniture, reti, mercato, ecc.);

c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;

d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro:

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lett. c) e d) che precedono sarà - di massima - effettuata nel primo anno.

La formazione formale, a carattere trasversale e a carattere professionalizzante, è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai seguenti profili formativi, individuati in coerenza con i principi e le disposizioni della contrattazione collettiva di categoria, nonché con le analisi, gli approfondimenti sui fabbisogni formativi e i profili professionali svolti a livello di categoria, in ambito locale e centrale.

Per ciascun profilo sono elencate qui di seguito le relative competenze di base - trasversali e professionalizzanti - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto con le aziende del Credito cooperativo.

In virtù della specificità delle Banche di Credito cooperativo - Casse rurali artigiane è da considerare una competenza di base trasversale la conoscenza dei caratteri distintivi del credito cooperativo nei suoi diversi profili valoriali, storici, normativi, economici e organizzativi. L'acquisizione di una cultura organizzativa imperniata sull'identità cooperativa è parte integrante di una preparazione professionale idonea a realizzare l'esercizio dell'attività bancaria secondo i principi cooperativi.

Nello statuto tipo delle BCC, all'art. 2, infatti, si afferma che "la banca ha lo scopo di favorire i soci e gli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di banca, perseguendo il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promuovendo lo sviluppo della cooperazione e l'educazione al risparmio, alla previdenza, nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile nel territorio nel quale opera. E' altresì impegnata ad agire in coerenza con la Carta dei valori del credito cooperativo e a rendere effettive forme adeguate di democrazia economico-finanziaria e lo scambio mutualistico fra i soci".

Inoltre, date le caratteristiche dimensionali e organizzative delle BCC-CRA, nella formazione a carattere trasversale verrà favorito lo sviluppo di un approccio al lavoro improntato al criterio della flessibilità - in ambito relazionale, interfunzionale e organizzativo - volto a facilitare sia la qualificazione e la successiva crescita professionale sia una maggiore fungibilità dell'apprendista.

Il percorso formativo complessivo sarà declinato nel "piano formativo individuale". Per l'intera durata del "piano formativo individuale" dovrà essere garantita - in relazione a quanto previsto dall'art. 30, punto 7, lett. c) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 - la presenza di un tutore aziendale, con formazione e competenze adeguate che vengono di seguito specificate. Inoltre sono di seguito indicati anche i requisiti condivisi per riconoscere la "capacità formativa interna" di un'azienda.

Al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti e tenuto conto delle previsioni del c.c.n.l. in tema di fungibilità, l'azienda può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata.

La formazione interna all'azienda, effettuata sulla base del percorso previsto dal piano formativo, verrà attestata da una dichiarazione formale dell'azienda riferita alle caratteristiche della formazione svolta, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

Per l'espletamento degli aspetti organizzativi e amministrativi, nonché dell'eventuale supporto tecnico nella definizione dell'attività formativa, l'azienda potrà essere supportata dalla Federazione locale e/o da altro Organismo interno alla categoria.

Profili formativi per l'apprendistato professionalizzante

Area commerciale

- 1 - Addetto operativo
- 2 - Addetto all'attività commerciale
- 3 - Operatore di banca telefonica
- 4 - Assistente operativo clientela imprese
- 5 - Assistente operativo private

Area di staff

- 6 - Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda
- 7 - Addetto alle attività di supporto aree specialistiche di business

Area di supporto esecutivo

- 8 - Addetto ad attività amministrative e/o contabili
- 9 - Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione

1 - Profilo di:

Addetto operativo (*)

Descrizione

Svolge, nell'ambito delle strutture di presidio del mercato, le attività operative, contabili e di supporto commerciale affidategli, contribuendo ad assicurare il buon funzionamento dell'unità di appartenenza.

Contribuisce a garantire la qualità del servizio al cliente, in coerenza con le direttive aziendali.

Competenze trasversali

- Conoscere le specificità del credito cooperativo (profili valoriali, storici, normativi, economici, organizzativi).
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

(*) Rientrante nella 3ª area professionale.

Competenze professionalizzanti

- Conoscere e utilizzare le principali procedure, al fine di curare la regolare esecuzione delle operazioni contabili e amministrative di propria competenza.
- Avere una adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'operatività di riferimento per poterli applicare correttamente.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
- Conoscere e utilizzare i principali prodotti e servizi offerti dall'azienda e saper contribuire alla vendita degli stessi, coerentemente con gli indirizzi ricevuti.

2 - Profilo di:

Addetto all'attività commerciale (*)

Descrizione

Svolge, a supporto del gestore (ove presente), le attività riferite alla gestione della clientela di riferimento al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi assegnati nell'ambito degli indirizzi e delle politiche commerciali dell'azienda.

Competenze trasversali

- Conoscere le specificità del credito cooperativo (profili valoriali, storici, normativi, economici, organizzativi).
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

(*) Rientrante nella 3ª area professionale.

Competenze professionalizzanti

- Conoscere e proporre prodotti e servizi per la clientela di riferimento, in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza.
- Possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e sugli strumenti finanziari più comuni.
- Avere una adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'assistenza alla clientela per poterli applicare correttamente.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.

3 - Profilo di:

Operatore di banca telefonica (*)

Descrizione

Accoglie ed evade, attraverso il canale telefonico, le richieste a carattere dispositivo/informativo della clientela, avvalendosi all'occorrenza delle indicazioni ricevute dalle altre strutture; promuove servizi e prodotti coerentemente secondo le direttive ricevute dall'azienda.

Contribuisce alla qualità del servizio al cliente.

Competenze trasversali

- Conoscere le specificità del credito cooperativo (profili valoriali, storici, normativi, economici, organizzativi).
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione mediata da strumenti di comunicazione a distanza finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.

- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

(*) Rientrante nella 3ª area professionale.

Competenze professionalizzanti

- Conoscere ed effettuare operazioni e registrazioni richieste dalla clientela avvalendosi delle tecnologie a disposizione al fine di fornire i riscontri di competenza.
- Conoscere ed offrire i servizi mediante ricezione/effettuazione delle telefonate (inbound - outbound).
- Acquisire le conoscenze e svolgere attività di informazione, helpdesk e assistenza per l'insieme delle operazioni proprie dell'area di attività anche a favore di chi opera tramite il canale In Web, promuovendo azioni di sviluppo commerciale.
- Conoscere le caratteristiche dei principali prodotti commerciali al fine di fornire informazioni e assistenza alla clientela.

4 - Profilo di:

Assistente operativo clientela imprese (*)

Descrizione

Svolge, a supporto del gestore, le attività operative/amministrative riferite alla gestione della clientela di riferimento contribuendo al raggiungimento di un adeguato livello di servizio.

Competenze trasversali

- Conoscere le specificità del credito cooperativo (profili valoriali, storici, normativi, economici, organizzativi).
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.

- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

(*) Rientrante nella 3ª area professionale.

Competenze professionalizzanti

- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela.
- Conoscere le specifiche normative da applicare nell'esercizio della propria attività.
- Pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate.
- Operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.
- Conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento.
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento.

5 - Profilo di:

Assistente operativo private (*)

Descrizione:

Svolge le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza; supporta i gestori nell'attività di loro pertinenza.

Contribuisce a garantire la qualità del servizio al cliente in coerenza con le indicazioni aziendali.

Competenze trasversali

- Conoscere le specificità del credito cooperativo (profili valoriali, storici, normativi, economici, organizzativi).
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

(*) Rientrante nella 3ª area professionale.

Competenze professionalizzanti

- Conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento.
- Conoscere e utilizzare le procedure, per l'esecuzione delle attività amministrative e/o contabili di competenza.
- Contribuire alla qualità operativa dell'attività di competenza in coerenza con i processi e le disposizioni ricevute.
- Avere una adeguata conoscenza delle specifiche normative (interne/esterne) da applicare nell'esercizio della propria attività.
- Possedere conoscenze di base sul funzionamento dei mercati e degli strumenti finanziari più comuni.

6 - Profilo di:

Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda (*)

Descrizione

Svolge attività prevalentemente operative in strutture centrali collegate alla gestione dell'azienda (es. risorse umane, legale, bilancio, marketing, pianificazione e controllo, ecc.).

Competenze trasversali

- Conoscere le specificità del credito cooperativo (profili valoriali, storici, normativi, economici, organizzativi).
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso ai clienti interni.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

(*) Rientrante nella 3ª area professionale.

Competenze professionalizzanti

- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
- Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza.

- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.

7 - Profilo di:

Addetto alle attività di supporto aree specialistiche di business (*)

Descrizione

Svolge attività prevalentemente operative nelle strutture centrali del business creditizio/ finanziario (ad es. crediti, finanza).

Competenze trasversali

- Conoscere le specificità del credito cooperativo (profili valoriali, storici, normativi, economici, organizzativi).
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sulla composizione dei prodotti.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso al cliente interno.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici specifici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

(*) Rientrante nella 3ª area professionale.

Competenze professionalizzanti

- Conoscere e utilizzare i principi base della materia riguardante il settore di appartenenza.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
- Conoscere le fasi di gestione e sviluppo dei prodotti e servizi relativi alla propria area di competenza.
- Conoscere le fasi di sviluppo dell'operatività dell'area specialistica di competenza per il relativo utilizzo.
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.
- Conoscere le interconnessioni tra operazioni creditizie, finanziarie e presidio dei rischi al fine di operare coerentemente con le medesime.

8 - Profilo di:

Addetto ad attività amministrative e/o contabili (*)

Descrizione

Svolge le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza.

Competenze trasversali

- Conoscere le specificità del credito cooperativo (profili valoriali, storici, normativi, economici, organizzativi).
- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.

- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

(*) Rientrante nella 3ª area professionale, ovvero - laddove si tratti di attività svolta nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale - nella 2ª area professionale, 2º livello retributivo.

Competenze professionalizzanti

- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura.
- Acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare in materia di contabilità e/o sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con la clientela.
- Acquisire le conoscenze e compilare documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte.
- Acquisire le conoscenze e operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.

9 - Profilo di:

Addetto ad attività informatiche e/o di telecomunicazione (*)

Descrizione

Svolge attività connesse alla elaborazione di dati, al funzionamento, all'assistenza e alla manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione adottati in azienda.

Competenze trasversali

- Conoscere le specificità del credito cooperativo (profili valoriali, storici, normativi, economici, organizzativi).

- Conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela interna/esterna.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231/2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

(*) Rientrante nella 3ª area professionale, ovvero - laddove si tratti di attività svolta nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale - nella 2ª area professionale, 2º livello retributivo.

Competenze professionalizzanti

- Conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare.
- Conoscere la struttura hardware di un elaboratore.
- Conoscere e utilizzare i principi basilari della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività.
- Conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale.
- Conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.
- Conoscere le logiche, i processi e le procedure che caratterizzano l'attività di assistenza telematica (supporto alle attività periferiche - help desk).

Tutore aziendale

Il tutore aziendale, ferma la normativa in materia, ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, per la durata del piano formativo individuale, al fine di agevolare l'inserimento all'interno dell'azienda.

Nel caso in cui la formazione sia impartita all'apprendista attraverso strumenti di formazione a distanza (e-learning) anche l'attività di accompagnamento svolta dal tutore potrà essere effettuata con modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda al proprio interno che per alcune attività si potrà avvalere della collaborazione di personale, appositamente designato, di organismo della categoria.

Il lavoratore designato dall'azienda deve:

- avere formazione e competenze adeguate;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà al termine del periodo di apprendistato;
- svolgere una attività lavorativa preferibilmente coerente con quella dell'apprendista e/o fare parte delle funzioni relative alla gestione del personale, alla formazione, all'organizzazione;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte dell'azienda.

I tutori aziendali, nel corso del primo anno, devono partecipare ad una specifica attività formativa destinata agli stessi, di durata non inferiore ad 8 ore e comunque nel rispetto delle eventuali discipline regionali, finalizzata a rafforzare principalmente le seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- conoscere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o locale in materia di formazione;
- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- gestire le eventuali relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

Tale attività formativa nei confronti dei tutori aziendali potrà essere svolta all'interno o all'esterno dell'azienda.

Capacità formativa interna

Ai fini dell'erogazione della formazione agli apprendisti, l'azienda ha la "capacità formativa interna" necessaria qualora, ferma la normativa in materia, vi siano:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;

- tutori con formazione e competenze adeguate secondo quanto stabilito nel presente documento;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.

Allegato I

Federation Bancaire de l'Union Europeenne Banking Federation of the European Union

Comité bancaire pour les Affaires sociales européennes Banking

Committee for European Social Affairs

Rue Montoyer 10 - B - 1000 Bruxelles

Tel.: (02) 508.37.11 - Fax: (02) 502.79.66/511.23.28

Groupement Europeen des Caisses d'Epargne European Savings Banks Group Europäische Sparkassenvereinigung

Rue Marie-Thérèse, 11 - B - 1000 Brussels

Tel.: (02) 211.11.11 - Fax: (02) 211.11.99

European Association of Cooperative Banks Groupement

Europé en des Banques Coopé ratives Europä ische Vereinigung der Genossenschaftsbanken

Rue de la Science 23-25, Bte 9 - B - 1040 Brussels

Tel.: (02) 230.11.24 - 230.14.19 - Fax: (02) 230.06.49

UNI-Europa

Rue de l'Hôpital, 31/Box 9 - 1000 Brussels - Belgium

Tel. (+ 322) 234 56 56 - Fax: (+ 322) 235 08 70

Email: uni-europa@union-network.org

Web: <http://www.uni-europa.org>

Lifelong Learning in the Banking Sector

EU Bank Social Partners Joint Declaration on:

Lifelong Learning in the Banking Sector

Introduction

At the Bank Social Dialogue Plenary Meeting in June 2001, it was agreed to include the topic of Life Long Learning in the 2002 work programme. A working group was established and this joint statement was a product of its work.

The bank social partners are convinced that lifelong learning is a key aspect both for the competitiveness of companies and for the employability of workers. They welcome the Etuc/Unice/Ceep's "Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications" (hereinafter "the Etuc/Unice/Ceep Framework of Actions") (1) as a positive contribution for the banking sector. The bank social partners have collected data from social partners in 18 countries with regard to the definitions, the legislative framework and the practice on lifelong learning in the banking sector. The data collected has been gathered in an inventory of lifelong learning (hereinafter "the inventory").

The fundamental objective for social partners is to determine which factors help to build a culture on lifelong learning. The four key themes that emerged from the inventory are all determinants for a lifelong learning culture:

1. Defining professional, vocational and entry level skills.
2. Recognising and validating competencies and skills.
3. Providing information and support on principles, rights and responsibilities.
4. Employment and retraining through mobilising resources.

The bank social partners recognise that the above four key themes could be explored in further details at the levels referred to in the Etuc/Unice/Ceep Framework of Actions.

(1) Agreed on 28 february 2002.

1. Defining professional, vocational and entry level skills

The entry requirements for junior financial services jobs vary enormously, both by job and by country; bank staff needs a much wider-ranging knowledge than a decade ago. The range of products and services which banks can sell is much wider following the deregulation of the sector overall.

Access of all workers and companies to lifelong learning should be promoted to enable a greater adaptation of lifelong learning to present and future qualification needs. This is particularly important in the present context of an increasingly complex finance sector with variances in access to lifelong learning.

Therefore, the development of vocational or professional qualifications is a priority for the European banking sector in relation to what is at stake for:

- young people in the context of their career guidance and integration into working life;
- employees who lack the required skills when new working methods are introduced;
- employees in the management of their careers and their capacity to remain in employment, also in relation to the introduction of new working methods/new technologies that require new qualifications.

2. Recognising and validating competencies and skills

The social partners regard recognition and validation of competencies as essential, in order that:

- each employee is aware of and encouraged to develop her/his competencies in the course of her/his occupational life;
- each enterprise has the tools to better identify and manage the competencies in the company.

Implementation of the above will assist in ongoing work on transparency and recognition of competences and qualifications.

The skills and competencies for which bank employees are trained and which are useful on the job should be clearly identified and articulated.

The bank social partners recognise the value of regularly reviewed training plans for all employees.

It is important that employees' own perspectives about their training needs are incorporated into training plans, and that it is clear to employees what the short-or long-term outcomes of particular training activities will be.

Such a clear organisational commitment to training and development, and the linking of the two is seen, for instance, in Dutch banks (personal educational plans for every employee) and in the case of the Swedish insurance company Skandia's "Competence Saving".

Skandia constitutes a good practice example on how a financial institution can profit from building a lifelong learning culture.

Skandia has created the competence savings concept around the belief that competence is key to competition. "If you think competence is expensive - try incompetence". The competence savings supplements Skandia's staff training budget and aims at increasing the general knowledge level of employees and thereby improves Skandia's profitability. The concept is based on three key components: a personal development plan, a competence savings plan and a web based competence exchange service. The personal development plan is drawn up in consultation between Skandia and the employee. It is worth noting that the concept allows staff to acquire knowledge/training both within and outside the finance sector, thus it is not necessarily job specific training.

A further example is Enbicredito in Italy which constitutes a significant practice on how retraining is used to retain bank employees in employment. Enbicredito monitors vocational training needs in the Italian finance sector and guides finance employees with regard to educational/relocation packages.

3. Providing information and support on principles, rights and responsibilities

Banks should be facilitated to become learning organisations, where everyone learns and develops through the work context, for the benefit of themselves, each other and the whole organisation. If developed in a framework of mutual responsibility lifelong learning will become a win-win situation that creates added value to both employers and employees.

Bank social partners should consider the following principles, rights and responsibilities:

- All actors - public authorities at national and European level, employers and workers - share a responsibility to work together on lifelong learning and to support individuals in taking responsibility for their own training.
- Employees have a responsibility and a duty to be willing to be part of the lifelong learning process.
- Together the social partners should conduct social dialogue at appropriate levels and where appropriate implement agreements in respects of education and training in the workplace.
- Employers have a key responsibility to provide for developing the competencies of their workforce.
- The social partners promote employees to improve their general qualifications and competencies.
- Every employee has the right to be trained to fulfil the job he/she is doing.
- Learning activities, which are required to fulfil the job should take place during working time and be paid by the employer.
- Within LLL opportunities may arise for educational leave.
- Social partners at all levels should consider how investment on learning and development should be recorded and reported.

LLL opportunities may arise both inside and external to the workplace. As such there is a joint responsibility for both employers and employees to identify and take advantage of LLL opportunities. This may involve the employee using his/her own time or the employer providing time-off. Any specific arrangements should be discussed by social partners at the appropriate level.

4. Employment and retraining through mobilising resources

Regular training and lifelong learning opportunities should be routinely and systematically made available to all employees regardless of their position or type of work contract. Assumption that certain groups of employees, e.g. women/older workers are not interested in development must be avoided.

The social partners recognise the need to promote equal opportunities for employees in relation to life long learning.

Care should be taken to ensure that atypical workers, such as part-time staff or evening shift workers are not excluded from training opportunities by virtue of their working hours.

Companies and training providers therefore need to be sensitive to the particular circumstances of part-time staff and the need to arrange the timing and location of training to suit their working patterns.

Life Long Learning will help develop transferable skills, which will increase employees' employability.

APPENDICI

Appendice 1

Protocollo per le relazioni sindacali

Addì 4 novembre 2004,

Tra

FEDERCASSE - Federazione italiana delle Banche di credito cooperativo - Casse rurali ed artigiane

e

OO.SS.

Premesso e convenuto che a seguito degli incontri richiesti da OO.SS. del 17 settembre 2004 e seguenti presso la sede di FEDERCASSE in Roma, nel corso dei quali è stato condiviso il quadro di riferimento e di compatibilità nel quale radicare e sviluppare un corretto sistema di relazioni sindacali partecipative, con particolare riferimento all'autonomia ed alla coesione del movimento del credito cooperativo, all'unicità contrattuale ed associativa dello stesso:

- si ribadisce la scelta del metodo concertativo e degli assetti contrattuali nell'ambito dei cc.cc.nn.l. FEDERCASSE e dei contratti di secondo livello secondo i demandi previsti dal c.c.n.l., in quanto unici strumenti regolatori dei trattamenti del personale;
- in coerenza con quanto sopra già enunciato, attraverso il Protocollo del 4 giugno 1997, le parti hanno condiviso principi, criteri e strumenti per accompagnare e sostenere il processo di ristrutturazione delle Banche di credito cooperativo;

- in data 28 febbraio 1998 è stato sottoscritto l'accordo per l'istituzione del Fondo per il sostegno al reddito e all'occupazione del sistema BCC, che ha introdotto un ammortizzatore sociale originale per fronteggiare le eventuali problematiche occupazionali conseguenti i riassetti e le riorganizzazioni;

- i cc.cc.nn.l. 7 dicembre 2000 e 19 febbraio 2002 hanno contribuito al riposizionamento strategico delle aziende del movimento, nell'ambito di un equilibrio sociale ed occupazionale, introducendo una strumentazione avanzata di gestione e valorizzazione delle risorse umane. E' stata salvaguardata la specificità del credito cooperativo, favorendo il contenimento dei costi, l'innovazione di processo e di prodotto, il radicamento territoriale e la distribuzione della produttività;

- le parti confermano i risultati particolarmente positivi, evidenziati dagli indicatori economici del credito cooperativo, ottenuti anche attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali nel periodo 1997-2002. Tali risultati sono stati possibili anche con l'imprescindibile contributo dei lavoratori e delle lavoratrici. Le parti riconfermano l'insostituibilità dell'esperienza autonoma del credito cooperativo, in funzione di uno sviluppo equilibrato dell'economia locale;

- con il presente Protocollo, le parti intendono accompagnare lo sviluppo del credito cooperativo, in quanto movimento orientato a promuovere l'economia sociale sviluppando ulteriormente la vocazione etica e di responsabilità sociale, e riaffermano il sistema di unicità contrattuale e di partecipazione diffusa anche attraverso la valorizzazione della contrattazione di secondo livello nell'ambito dei demandi ad essa affidati dal c.c.n.l.;

- il presente Protocollo costituisce un indirizzo condiviso anche per l'avvio del rinnovo del c.c.n.l. 7 dicembre 2000;

Tanto premesso e convenuto le parti:

1) riconoscono nella pratica della responsabilità sociale d'impresa una specificità che caratterizza un modo differente di fare banca, coerente con la natura del credito cooperativo, che si fonda su principi di responsabilità etica al servizio della comunità locale. Sulla base della condivisione di tali valori di fondo, le parti convengono di avviare un confronto di merito finalizzato all'elaborazione di un documento da definire entro il corrente anno;

2) valutano positivamente il contributo offerto dal sistema di relazioni sindacali adottato nel credito cooperativo sulla base dei principi di autonomia del movimento e di sviluppo dell'economia locale;

3) riconoscono l'esigenza di caratterizzare ulteriormente lo sviluppo delle aziende di credito cooperativo in quanto operatori economici orientati a promuovere l'economia sociale, sulla base di uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile come è nella vocazione originaria del credito cooperativo e nelle indicazioni recenti in materia;

4) riaffermano l'inevitabilità di accompagnare la crescita e lo sviluppo del credito cooperativo, nell'ambito della propria missione di riferimento, favorendo la definizione di modelli coerenti tesi ad esaltare il movimento del credito cooperativo;

5) ribadiscono la centralità, esclusività ed unicità per tutto il movimento dei contratti collettivi nazionali di lavoro definiti tra FEDERCASSE e le Organizzazioni sindacali stipulanti in quanto unici strumenti di tutela e di solidarietà generale, nonché fonte di legittimazione per la contrattazione di secondo livello, secondo principi di forte presidio a livello nazionale e precise norme di rinvio che siano in grado di cogliere e

valorizzare le specificità del movimento del credito cooperativo. A tal fine, ribadiscono il comune impegno delle parti firmatarie il presente Protocollo di operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per garantire la puntuale applicazione ed attuazione della normativa contrattuale, quale condizione di reciprocità per l'avvio delle trattative per il rinnovo del c.c.n.l.;

6) s'impegnano a garantire il perseguimento dei principi riaffermati nel presente Protocollo ed a prevedere sessioni periodiche di verifica, a livello nazionale, per monitorarne la coerenza applicativa;

7) condividono la necessità di un confronto propedeutico al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 7 dicembre 2000, finalizzato ad individuare le linee da sviluppare per una maggiore valorizzazione della specificità della categoria contrattuale del credito Cooperativo, attraverso gli strumenti propri della contrattazione collettiva di primo e secondo livello, per rispondere in modo equilibrato alle esigenze dei lavoratori e delle aziende;

8) convengono di rafforzare il sistema di relazioni sindacali concertative orientate allo sviluppo ed alla partecipazione delle Organizzazioni sindacali e dei lavoratori, anche attraverso la predisposizione di strumenti condivisi di verifica della coerenza dello sviluppo delle stesse relazioni sindacali;

9) salvaguarderanno e rafforzeranno, nell'ottica solidaristica generale, gli enti a finalità assistenziale e previdenziale istituiti contrattualmente;

10) si impegnano ad affrontare e risolvere in tempi brevi tutte le questioni di valenza sindacale tuttora aperte, compresa la necessità di definire prontamente la nuova disciplina delle libertà sindacali e comprese le problematiche riguardanti importanti società del movimento come ISIDE;

11) le parti auspicano che attraverso le procedure appropriate si valuti un utilizzo, anche su base regionale, delle risorse del "Fondo di solidarietà" destinate alla formazione e riqualificazione del personale.

FEDERCASSE

OO.SS.

Appendice 2

Accordo libertà sindacali

Addì 15 febbraio 2006, in Roma,

Tra

la Federazione italiana delle Banche di credito cooperativo Casse rurali ed artigiane - FEDERCASSE;

e

OO.SS.

Premesso che:

- in tema di libertà ed attività sindacali la legge 20 maggio 1970, n. 300 attribuisce particolari prerogative agli Organismi costituiti nell'ambito delle Associazioni sindacali, identificate dall'art. 19 della stessa legge, rinviando alla contrattazione collettiva la definizione dei principali aspetti applicativi delle disposizioni di legge;
- l'accordo nazionale del 29 aprile 2002 ha impegnato FEDERCASSE ed Organizzazioni sindacali dei lavoratori a rivedere la disciplina complessiva delle agibilità sindacali;

in attuazione di detti rinvii, nonché di corrispondente previsione del c.c.n.l. di categoria, viene convenuto di regolare la materia dei permessi sindacali per dirigenti nazionali e locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, come segue:

Art. 1

(Destinatari dei permessi)

I permessi di cui al presente accordo sono dovuti ai dipendenti delle aziende destinatarie dei cc.cc.nn.l. di categoria che siano dirigenti nazionali, regionali, provinciali o territoriali delle Organizzazioni stipulanti il presente accordo, preventivamente segnalati a norma del successivo comma 3.

Sono da considerare dirigenti sindacali i membri di Organi statutari o di altre strutture proprie di dette Organizzazioni, strutture intese quali Organismi stabiliti all'uopo dimensionati.

Le Segreterie nazionali delle Organizzazioni stipulanti provvedono a segnalare, per iscritto, alla Federazione italiana, entro il 30 novembre di ciascun anno, nomi e qualifiche dei propri dirigenti destinatari dei permessi, con specificazione delle aziende alle cui dipendenze lavorano, mediante aggregazione a livello provinciale e su supporto elettronico.

La Federazione italiana, entro 15 giorni dal ricevimento, trasmette dette segnalazioni alle proprie associate. Nell'ulteriore termine di 15 giorni le Federazioni locali effettuano le segnalazioni alle rispettive associate, comunicando, per iscritto, nome e qualifica dei dirigenti destinatari dei permessi.

Eventuali variazioni sopravvenute nei tempi intermedi saranno segnalate, di volta in volta, con analogo procedimento.

Art. 2

(Ambito di utilizzazione)

I permessi vanno utilizzati in attività sindacali svolte nell'ambito del settore del credito od in rappresentanza del settore medesimo.

Nell'ambito anzidetto, essi possono essere utilizzati, oltre che per le riunioni di Organi o strutture di appartenenza, in qualsiasi altra attività richiesta dall'espletamento del mandato o ad esso connessa.

Art. 3

(Monte ore)

A) Composizione

I permessi possono essere usufruiti nel limite di un monte ore annuale, determinato per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti come segue:

- 6 ore e 30 minuti per ciascun iscritto, per i primi 4.000 iscritti;
- 6 ore per ciascun iscritto oltre i 4.000 e sino a 9.000 iscritti;
- 5 ore e 30 minuti per ciascun iscritto oltre i 9.000 iscritti.

Per ciascuna delle Organizzazioni sindacali stipulanti che abbia fino a 2.000 iscritti e che, altresì, abbia e conservi in tutte le province proprie strutture nel settore del credito, detto monte ore va incrementato di altre 2 ore per i primi 500 iscritti, di altri 30 minuti per gli iscritti da 501 fino a 1.500 e di ulteriori 45 minuti per gli iscritti da 1.501 fino a 2.000.

Il monte ore di ciascuna Organizzazione stipulante può essere usufruito, annualmente, su tutto il territorio nazionale.

B) Esclusioni

Vanno concessi al di fuori del monte ore i permessi necessari per partecipare a riunioni sindacali indette dalla Federazione italiana o dalle Federazioni locali (o da enti per cui il c.c.n.l. di categoria prevede trattativa integrativa aziendale), per trattative di rinnovo dei contratti collettivi, nazionali ed integrativi, (art. 29) nonché per riunioni annuali di gestione (artt. 11, 16 e 17).

Vanno concessi altresì al di fuori del monte ore i permessi necessari per partecipare alle riunioni del Fondo pensione nazionale, della Cassa mutua nazionale e del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale.

Questi permessi vanno richiesti per iscritto, a firma e con preavviso di cui al successivo art. 5 (lett. A), con specificazione della riunione in programma.

La partecipazione di dirigenti alle riunioni anzidette va in ogni caso contenuta entro limiti ragionevoli.

C) Accertamento

Ai fini dell'accertamento del monte ore spettante a ciascuna delle Organizzazioni stipulanti, la Federazione italiana, in base alle notizie che potrà chiedere alle Federazioni locali ed alle aziende del movimento, comunicherà, entro il 31 ottobre di ciascun anno, alle segreterie nazionali delle stesse Organizzazioni, il numero dei rispettivi iscritti risultanti alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente.

Dette Segreterie nazionali potranno formulare osservazioni e richiedere correzioni in merito, motivate, entro 30 giorni dalla ricezione dei dati da parte di FEDERCASSE.

Norma transitoria

Per l'anno 2006 i rispettivi iscritti risultanti alla data del 31 dicembre 2005 verranno comunicati entro il 28 febbraio 2006.

D) Cedole

La utilizzazione del monte ore avverrà sulla base di cedole orarie (con possibilità di impiego anche di 15 minuti), distinte per ciascun anno.

Dette cedole saranno stampate a cura della Federazione italiana e consegnate alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni stipulanti entro il 31 marzo per l'anno 2006 e, per gli anni successivi, entro il 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento (sulla base dei dati rilevati dalla Federazione italiana, salvo conguaglio per eventuali correzioni conseguenti alle osservazioni motivate di cui sopra).

Art. 4

(Limiti di utilizzazione)

I permessi sindacali diversi da quelli di cui al comma successivo possono essere usufruiti come segue:

- in aziende fino a 15 dipendenti, in misura non superiore a due giorni al mese (frazionabili come previsto in art. 5, lett. B) con possibilità di cumulo nel bimestre;
- in aziende con più di 15 e fino a 30 dipendenti, in misura non superiore a tre giorni al mese (frazionabili come sopra) con possibilità di cumulo nel bimestre;
- in aziende con più di 30 dipendenti, in misura superiore a quella dell'alinea precedente: possono superarsi i quattro giorni (frazionabili come sopra), nel rispetto tuttavia del criterio di contemperamento delle esigenze sindacali con le esigenze aziendali.

Permessi sindacali continuativi a tempo pieno possono essere usufruiti presso tutte le aziende destinatarie dei cc.cc.nn.l. di categoria. Permessi sindacali continuativi a tempo parziale (entro il minimo ed il massimo di ore previsto per i contratti di lavoro a tempo parziale) e permessi sindacali programmati (al di sotto del

minimo di ore previsto per i contratti a tempo parziale) possono essere usufruiti presso tutte le aziende destinatarie dei cc.cc.nn.l. di categoria con più di 30 dipendenti.

Eccezioni e deroghe alla precedente norma, qualora richieste, saranno valutate congiuntamente dalle parti per una condivisa soluzione.

Nell'ambito del territorio nazionale le Segreterie nazionali di ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo potranno richiedere permessi sindacali continuativi, a tempo pieno o a tempo parziale, e programmati nel limite di un dirigente ogni 900 iscritti, se il dirigente stesso riveste carica nazionale, con arrotondamento all'unità superiore per frazioni superiori a 200 iscritti.

Non rientrano nel limite di cui sopra i dirigenti segnalati dalle rispettive Segreterie nazionali quali coordinatori nazionali (uno per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo).

Nell'ambito del territorio di riferimento di ciascuna Federazione locale le Segreterie nazionali di ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo potranno richiedere permessi sindacali continuativi, a tempo pieno o a tempo parziale, e programmati nel limite di un dirigente ogni 330 iscritti, se il dirigente stesso riveste carica regionale, provinciale o territoriale.

In deroga al criterio stabilito dal 6° comma del presente articolo le Organizzazioni sindacali possono chiedere permessi sindacali continuativi o programmati nel limite di uno, in aggiunta a quelli già in atto al 31 dicembre 2005, nei soli territori di riferimento dove i costi connessi ai dirigenti sindacali che siano in permesso continuativo o programmato alla suddetta data del 31 dicembre 2005 non siano complessivamente già particolarmente onerosi.

I permessi sindacali continuativi e programmati, di cui sopra, vanno richiesti per periodi non inferiori a sei mesi e non superiori a dodici mesi, salva anticipata cessazione ove l'incarico venga imprevedibilmente meno o diversa intesa fra le parti per particolari situazioni. Per le cadenze dei permessi sindacali continuativi a tempo parziale e dei permessi sindacali programmati, di cui sopra, vanno ricercate sintonie tra le esigenze dei dirigenti sindacali e quelle delle aziende interessate; in mancanza, la situazione sarà esaminata entro 15 giorni, tra la Federazione italiana e la Segreteria nazionale dell'Organizzazione stipulante interessata.

Per la partecipazione a congressi locali, oppure a riunioni degli Organi statutari, centrali e periferici, come per esigenze straordinarie, i dirigenti che usufruiscono dei permessi sindacali continuativi a tempo parziale o permessi sindacali programmati, come sopra, qualora detti congressi o riunioni o dette esigenze straordinarie non coincidano con le cadenze concordate, possono usufruire di permessi sindacali, sostitutivi od aggiuntivi, entro i limiti di cui al 1° comma.

Questi ultimi permessi vanno richiesti per iscritto, a firma e con preavviso di cui al successivo art. 5 (lett. A), con specificazione del congresso o della riunione in programma o delle esigenze straordinarie di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

FEDERCASSE dichiara che le previsioni di cui al 4°, 6° e 7° comma del presente articolo fanno riferimento a quantitativi di cedole relativi a permessi sindacali continuativi a tempo pieno che complessivamente

possono essere utilizzati anche da più dirigenti in permesso sindacale continuativo a tempo parziale o programmato.

Art. 5

(Procedimento di utilizzazione)

A) Richieste

Il dirigente è tenuto a comunicare le richieste di permesso sindacale, per iscritto, a firma di Organo esecutivo (di livello uguale o superiore) dell'Organizzazione di appartenenza, con il maggiore preavviso possibile (comunque, di norma, con non meno di 1 giorno di preavviso).

Il dirigente è tenuto ad avanzare la richiesta di permesso sindacale continuativo o programmato, per iscritto, a firma della Segreteria nazionale dell'Organizzazione di appartenenza, con almeno 1 mese di preavviso - da osservare solo in caso di prima utilizzazione - da inoltrare direttamente all'azienda e per conoscenza alla Federazione locale ed alla Federazione italiana.

B) Cedole

Per ogni permesso sindacale di cui usufruisce, il dirigente è tenuto a consegnare all'azienda un numero corrispondente di cedole, non oltre due giorni dal rientro in servizio.

In deroga, per i permessi sindacali continuativi o programmati, le cedole vanno consegnate mensilmente entro i primi cinque giorni del mese successivo all'assenza.

Per i permessi sindacali usufruiti a far tempo dal 1º gennaio 2006 dovranno comunque essere consegnate, non appena possibile, le relative cedole.

Il tempo di assenza dal lavoro per permesso va computato in ragione di 15 minuti, con arrotondamento, ai fini del computo delle cedole, ai 15 minuti superiori (un solo arrotondamento per assenza).

Le cedole consegnate vanno subito annullate, a cura dell'azienda, e quindi inviate alla Federazione locale, che provvede a prenderne nota informando annualmente la Federazione italiana. Le cedole consegnate non possono essere in alcun caso restituite.

Le cedole possono essere utilizzate esclusivamente nell'anno di competenza e, comunque, non oltre il mese di gennaio dell'anno successivo.

Chiarimento a verbale

Il disposto relativo al preavviso di cui alla lett. A), 1º comma, comporta, da un lato, che il dirigente comunichi all'azienda la richiesta di permesso sindacale appena venga a conoscenza della necessità di

usufruirne e, da altro lato, che ove emerga motivata necessità improvvisa, il preavviso possa essere anche inferiore ad 1 giorno.

Art. 6

(Trattamento spettante)

Ai lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui al presente accordo compete, per il tempo in cui sono assenti a tale titolo, il normale trattamento economico.

Le indennità strettamente collegate all'espletamento di specifiche mansioni (come indennità di rischio, indennità per trasporto valori) od a modalità o ambiente particolari di lavoro (come indennità di turno, per lavoro in locali sotterranei) vanno invece corrisposte secondo criteri ordinati dal c.c.n.l. di categoria.

Art. 7

(Tutela esigenze aziendali)

In via generale, le Organizzazioni stipulanti, in presenza di più dirigenti sindacali presso la stessa azienda, procureranno di evitare che l'espletamento di attività sindacale determini concentrazione di richieste di permessi sindacali su singole aziende ed in particolare presso aziende minori.

Nelle aziende che occupano fino a 55 dipendenti ciascuna Organizzazione sindacale, di norma, non nominerà più di un dirigente sindacale di cui all'art. 1, salvi i risultati di consultazioni elettorali (o cooptazioni) per la composizione di Organi statutari ai vari livelli, che verranno opportunamente comunicati, per iscritto, dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni stipulanti alle Federazioni locali.

Sorgendo controversia sulla corretta applicazione dei criteri di comportamento di cui ai precedenti commi, la situazione sarà esaminata, al fine del reperimento degli opportuni correttivi, tra la Federazione italiana e la Segreteria nazionale dell'Organizzazione stipulante interessata.

Art. 8

(Disposizioni finali)

A) Partecipazione a congressi

Il monte ore di cui all'art. 3 può essere impiegato per la partecipazione ai congressi, nazionali o locali, anche da parte di delegati designati che non risultino compresi tra i dirigenti di cui all'art. 1. All'uopo vanno adottate tempestivamente procedure di segnalazione e richiesta analoga a quelle ordinate dagli artt. 1 e 5, con preavviso non inferiore a 10 giorni.

La partecipazione a congressi nazionali, da parte di dirigenti di cui all'art. 1 delegati, non incide sui limiti di utilizzazione di cui all'art. 4.

B) Partecipazione a convegni e/o corsi di formazione

Il monte ore di cui all'art. 3, può essere impiegato per la partecipazione a convegni e/o corsi di formazione, anche da parte di lavoratori designati che non risultino compresi tra i dirigenti di cui all'art. 1. A tal fine la Segreteria territorialmente competente dell'Organizzazione di appartenenza provvederà a segnalare, di volta in volta, il nominativo e la richiesta di permesso, per iscritto, all'azienda e alla Federazione locale, con preavviso non inferiore a 10 giorni.

C) Organici

Negli organici delle aziende sono da computare i contratti a tempo indeterminato, i contratti a termine, i contratti di apprendistato professionalizzante, i contratti di inserimento e i contratti a tempo parziale (quest'ultimi da computare in ragione di una unità per ciascun rapporto di lavoro). Il dato cui riferirsi per il computo dell'organico è quello risultante, di anno in anno, alla data del 31 dicembre.

D) Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1º gennaio 2006 e scade il 31 dicembre 2008.

Si intenderà prorogato per un biennio, se non disdetto da una delle parti entro il mese di settembre dell'anno di scadenza.

FEDERCASSE

OO.SS.

Appendice 3

Il codice civile italiano

(Omissis)

Appendice 4

- Legge 20 maggio 1970, n. 300 -

(Omissis)

Appendice 5

- Decreto Ministero del lavoro 28 aprile 2000, n. 157 -

(Omissis)

I

Verbale di accordo 29 luglio 2009

in materia di classificazione del personale

Premesso che:

- le parti, con l'introduzione di specifiche previsioni in premessa al Capitolo XI al c.c.n.l. 21 dicembre 2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, si sono impegnate a procedere ad una verifica finalizzata all'aggiornamento dei profili professionali dei lavoratori appartenenti alle aree professionali e dei quadri direttivi già individuati nel c.c.n.l. 7 dicembre 2000;
- in ottemperanza della disposizione sopra richiamata, la verifica ha tenuto a riferimento le modificazioni intervenute nell'organizzazione del lavoro e le disposizioni di legge e dell'Autorità di vigilanza; tale verifica è stata peraltro realizzata con riferimento alla contrattazione integrativa intervenuta e, comunque, in coerenza con le citate previsioni contrattuali;
- le parti, svolti tutti gli approfondimenti conseguenti alle previsioni dapprima richiamate, dopo ampio ed esaustivo confronto, conclusa la suddetta fase di verifica;

Convengono quanto segue.

All'art. 109 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA sono aggiunti i seguenti profili professionali esemplificativi.

Nel 2° livello retributivo:

- lavoratori che, oltre a curare tutte le attività amministrative e contabili di sportello o funzionali allo stesso, gestiscono i flussi di denaro con gli altri cassieri della propria unità organizzativa e con il caveau; gestiscono la liquidità contante, assegni, effetti e valori in bianco; a fine giornata, curano il ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione nel caveau ed il ritiro della documentazione delle casse, stilando la nota riepilogativa;
- lavoratori che prestano attività di assistenza e consulenza in materia di strumenti finanziari e di investimenti in strumenti finanziari, assicurando la corretta e piena applicazione della normativa in materia, sia nella fase informativa, che nella successiva eventuale fase di perfezionamento di raccolta ordini e di negoziazione;
- lavoratori che provvedono alla raccolta ed all'istruttoria delle richieste di fido, ivi compresa l'acquisizione della documentazione di pertinenza, verificano la documentazione del cliente; a conclusione dell'istruttoria, redigono un rapporto e provvedono alla presentazione della pratica alla funzione gerarchicamente competente. Seguono l'acquisizione delle garanzie, curano la calendarizzazione di tutte le scadenze e la relativa comunicazione alla funzione gerarchicamente competente;
- lavoratori che, eventualmente anche in associazione a compiti operativi di cassa, prestano attività di prima assistenza e consulenza su prodotti e servizi offerti dalla banca, secondo modalità che, incoerenza con le esigenze della clientela, ne possano orientare le scelte, predisponendo le operazioni propedeutiche al successivo perfezionamento dei rapporti.

Nel 3° livello retributivo:

- lavoratori che, oltre a fornire dettagliate consulenze su tutti i prodotti e servizi offerti dalla banca, assistono la clientela e promuovono lo sviluppo commerciale della stessa; propongono e seguono un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela.

All'art. 96 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, sub 1° livello retributivo, sono aggiunti i seguenti profili professionali:

- il personale di elevata professionalità responsabile del Piano di continuità operativa che, in via continuativa, cura lo sviluppo, la manutenzione e le verifiche del Piano di continuità operativa per la gestione di situazioni di crisi ovvero del documento che formalizza gli obiettivi per la gestione della continuità operativa dell'azienda nonché l'approccio, le procedure organizzative e le soluzioni predisposte per il raggiungimento degli stessi obiettivi. Tale personale è anche responsabile del processo di gestione della continuità operativa con il compito di attuare il Piano e di verificare sia l'applicazione delle procedure previste, sia il coordinamento delle strutture aziendali coinvolte nella gestione della crisi;
- il personale di elevata professionalità che, in via continuativa, assicura e gestisce l'efficienza e la sicurezza della rete e del sistema informatico aziendale, nonché la sua conformità alla normativa sul trattamento e custodia dei dati, organizza i flussi di rete, autorizza i profili operativi e custodisce, ove necessario, copia delle credenziali di autenticazione informatica, collabora alla redazione/aggiornamento del documento programmatico sulla sicurezza;
- il personale di elevata professionalità che, in autonomia e sulla base delle competenze attribuite dalle Istruzioni di vigilanza, in via continuativa, ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali e, in particolare, della individuazione, supervisione e misurazione/valutazione di tutte le principali categorie di rischio cui l'azienda è esposta, della verifica del rispetto da parte delle funzioni

operative dei limiti assegnati e degli obiettivi di rischio/rendimento definiti e dei codici interni di comportamento, della periodica informativa alla Direzione e agli Organi di governo e di controllo.

All'art. 96 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, sub 2º livello retributivo, è aggiunto il seguente profilo professionale:

- il personale di elevata professionalità che, dotato dal Consiglio di amministrazione delle autonomie e dei mezzi necessari, in via continuativa, coordina, sovrintende e risponde delle attività di verifica, nel continuo, affinché, effettuato l'esame delle norme e la relativa analisi, le procedure interne siano coerenti con le norme e con l'obiettivo di prevenire violazioni di norme di etero e autoregolamentazione; fornisce consulenza e assistenza agli Organi aziendali in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità; cura i flussi informativi rivolti agli Organi aziendali e alle funzioni coinvolte nonché alle Autorità di vigilanza e l'espletamento dei compiti specificamente attribuiti alla funzione di conformità dalle disposizioni di vigilanza, dal TUF e dai regolamenti attuativi inerenti nonché dalle successive disposizioni e raccomandazioni emanate in materia.

Dichiarazione congiunta

Le parti, in considerazione dell'evoluzione normativa e organizzativa che attualmente sta coinvolgendo il personale che ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali, rinviando ad ulteriore approfondimento l'esame di tale profilo in occasione del prossimo negoziato di rinnovo del c.c.n.l. 21 dicembre 2007.

II

Verbale di accordo 27 maggio 2011

in materia di detassazione delle componenti accessorie della retribuzione - Anno 2011

Premesso che:

- a) l'art. 1, comma 47, della legge 13 dicembre 2010, n. 220 ha prorogato per il 2011 il regime di detassazione - imposta sostitutiva del 10%, nel limite complessivo di 6.000 euro lordi - delle erogazioni c.d. di produttività corrisposte ai lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2010, a 40.000 euro;
- b) il predetto articolo costituisce norma attuativa dell'art. 53, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122, che riferisce l'agevolazione fiscale per il 2011 alle "somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale";

c) la complessiva materia è stata oggetto di chiarimenti da parte della circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3/E del 14 febbraio 2011, nella quale si precisa che "stante l'applicazione della misura negli anni passati anche ai contratti collettivi nazionali di settore (....), nulla vieta la stipulazione di accordi o contratti territoriali o anche solo aziendali che replichino i contenuti della contrattazione nazionale di riferimento al fine di mantenere l'operatività delle intese raggiunte in attuazione della misura";

d) la materia è stata oggetto di precisazioni diramate con la circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 19/E del 10 maggio 2011;

e) le parti auspicano la definizione di accordi a livello locale o aziendale, in coerenza con gli assetti contrattuali di categoria, di cui al c.c.n.l. 21 dicembre 2007, volti all'individuazione degli istituti soggetti alle agevolazioni previste dalla legislazione sopra richiamata;

Convengono che:

- l'accordo tipo allegato, tenendo conto del ruolo e dei contenuti del contratto collettivo nazionale di lavoro del credito cooperativo, ha carattere sussidiario e di indirizzo rispetto ad eventuali intese di secondo livello locali o aziendali, in coerenza con gli assetti contrattuali di categoria di cui al c.c.n.l. 21 dicembre 2007, e costituisce un modello esemplificativo utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale".

Le parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ai lavoratori ed alle aziende del credito cooperativo sui contenuti del presente accordo anche ai fini della sua corretta applicazione.

Bozza

Verbale di accordo

Il giorno, in

tra

..... ..

e

le Organizzazioni sindacali:

DIRCREDITO-FD

FABI - Federazione autonoma bancari italiana

FIBA-CISL - Federazione italiana bancari assicurativi

FISAC-CGIL - Federazione italiana sindacale lavoratori assicurazioni e credito

SINCRA-UGL Credito

UILCA-UIL Credito e assicurazioni

Premesso che:

- a) l'art. 1, comma 47, della legge 13 dicembre 2010, n. 220 ha prorogato per il 2011 il regime di detassazione - imposta sostitutiva del 10%, nel limite complessivo di 6.000 euro lordi - delle erogazioni c.d. di produttività corrisposte ai lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2010, a 40.000 euro;
- b) il predetto articolo costituisce norma attuativa dell'art. 53, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122, che riferisce l'agevolazione fiscale per il 2011 alle "somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale";
- c) la complessiva materia è stata oggetto di chiarimenti da parte della circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3/E del 14 febbraio 2011, nella quale si precisa che "stante l'applicazione della misura negli anni passati anche ai contratti collettivi nazionali di settore (....), nulla vieta la stipulazione di accordi o contratti territoriali o anche solo aziendali che replichino i contenuti della contrattazione nazionale di riferimento al fine di mantenere l'operatività delle intese raggiunte in attuazione della misura";
- d) la materia è stata oggetto di precisazioni diramate con la circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 19/E del 10 maggio 2011;
- e) Federcasse e le Segreterie nazionali di DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINCRA-UGL Credito, UILCA, in data 27 maggio 2011 hanno sottoscritto un accordo-quadro in materia di imposta sostitutiva al 10% sulle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

Convengono che:

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

2) per l'anno 2011, con il presente accordo e con effetti dalla sua stipula, vengono recepite le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale applicata dalle aziende aderenti alla Federazione, ai sensi della citata circolare n. 3/E dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del lavoro del 14 febbraio 2011, per gli istituti che sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico o agli utili di impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche sulla base di indicatori di tipo territoriale individuati dalla contrattazione collettiva;

3) le parti concordano, pertanto, di replicare quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 dicembre 2007 in riferimento ai seguenti istituti:

- lavoro straordinario (art. 127);
- lavoro supplementare (Allegato E, art. 5);
- assegno di preposto, in occasione di prestazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in coerenza con la normativa sopra citata (art. 47);
- premio di risultato (art. 48, Allegato F);
- paga oraria ed indennità di turno (art. 98, commi 7 e 8, art. 118, comma 6 e art. 121, commi 4 e 6);
- indennità di reperibilità ed intervento (artt. 99 e 124);
- compenso corrisposto al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (art. 98, comma 9 e art. 122, comma 3);
- indennità giornaliera nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18,15 ed entro le ore 19,15 (19,30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) (art. 118, comma 5);
- compenso per le prestazioni svolte nei giorni di riposo settimanale (art. 126, comma 3);
- ore confluite in banca delle ore (sia quelle rivenienti dalla riduzione di orario di cui all'art. 127, comma 2, sia quelle concernenti prestazioni aggiuntive), qualora le stesse vengano monetizzate in coerenza con le disposizioni del c.c.n.l. (art. 127);
- indennità sostitutiva per ferie non godute, corrisposta in coerenza con le previsioni di legge e del c.c.n.l.;
- indennità sostitutiva per permessi e/o ferie per ex festività non godute erogata in coerenza con le previsioni di legge e del c.c.n.l.;
- compenso per lavoro notturno (art. 128);
- compenso per lavoro festivo (art. 128);
- erogazione a favore dei quadri direttivi a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno (art. 98, comma 3);
- erogazione a favore dei quadri direttivi per la partecipazione a riunioni fuori dell'orario di lavoro (art. 98, comma 5);

- compenso per lavoro festivo dei quadri direttivi (art. 98, comma 6);
- compenso per le prestazioni svolte nelle giornate semifestive oltre il limite delle cinque ore (art. 126, comma 2);
- retribuzione corrisposta per la frequenza delle attività formative in quanto comportano miglioramento delle prestazioni e dell'organizzazione, l'innovazione, l'accrescimento della professionalità del lavoratore (art. 63);

4) le parti si danno atto che le erogazioni effettuate in applicazione dei predetti istituti di cui al precedente punto 3 consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'art. 1, comma 47, della legge 13 dicembre 2010, n. 220;

5) le aziende applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui hanno sede legale.

III

Verbale di accordo 27 febbraio 2012

in materia di detassazione delle componenti accessorie della retribuzione -

Anno 2012

Premesso che:

a) l'art. 33, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183, in attuazione dell'art. 26 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111, ha prorogato, per il periodo d'imposta 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'art. 2, comma 1, lett. c), del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, in legge 24 luglio 2008, n. 126;

b) le parti auspicano la definizione di accordi a livello locale o aziendale, in coerenza con gli assetti contrattuali di categoria, di cui al c.c.n.l. 21 dicembre 2007, volti all'individuazione degli istituti contrattuali soggetti alle agevolazioni previste dalla legislazione sopra richiamata;

convengono che:

- per l'anno 2012 con il presente accordo le disposizioni di cui al c.c.n.l. 21 dicembre 2007 sono recepite nella presente intesa, ai sensi della circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3/E del 14 febbraio 2011, per gli istituti che - considerando quanto disposto in materia nel triennio 2009, 2010 e 2011 - sono riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività,

innovazione, efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

- le aziende, pertanto, applicheranno le agevolazioni fiscali, che saranno determinate con l'apposito decreto di cui all'art. 33, comma 12, della legge n. 183/2011, a tali istituti, così come disciplinati nel contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, anche per l'anno 2012, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e delle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto in materia nel triennio 2009, 2010 e 2011;

- l'accordo tipo allegato, tenendo conto del ruolo e dei contenuti del contratto collettivo nazionale di lavoro del credito cooperativo, ha carattere sussidiario e di indirizzo rispetto ad eventuali intese di secondo livello locali o aziendali, in coerenza con gli assetti contrattuali di categoria di cui al c.c.n.l. 21 dicembre 2007 e successive modificazioni, e costituisce un modello esemplificativo utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale".

Le parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ai lavoratori ed alle aziende del credito cooperativo sui contenuti del presente accordo anche ai fini della sua corretta applicazione.

Bozza

Verbale di accordo

Il giorno, in

tra

.....

e

le Organizzazioni sindacali:

Dircredito-FD

FABI - Federazione autonoma bancari italiana

FIBA-CISL - Federazione italiana bancari assicurativi

FISAC-CGIL - Federazione italiana sindacale lavoratori assicurazioni e credito

SINCRA-UGL Credito

UILCA-UIL Credito e assicurazioni

Premesso che:

- a) l'art. 33, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183, in attuazione dell'art. 26 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111, ha prorogato, per il periodo d'imposta 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'art. 2, comma 1, lett. c), del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, in legge 24 luglio 2008, n. 126 (cd. Detassazione);
- b) allo stato si è in attesa della pubblicazione dell'apposito decreto attuativo (di seguito D.P.C.M.) che quantifichi l'importo massimo assoggettabile al regime di detassazione nonché il limite massimo di reddito annuo oltre il quale il titolare non può usufruire dell'agevolazione in parola;
- c) le parti sottoscriventi il presente accordo avevano già dato attuazione alle suddette misure sulla base di quanto disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 220/2010 per il periodo di imposta 2011;
- d) FEDERCASSE e le Segreterie nazionali di Dicredito-FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINCRA-UGL Credito, UILCA, in data 27 febbraio 2012 hanno sottoscritto un accordo-quadro in materia di imposta sostitutiva al 10% sulle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

convengono che:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
2. a decorrere dal 2012, con il presente accordo e con effetti dalla sua stipula, vengono recepite le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale applicata dalle aziende aderenti alla Federazione, ai sensi della circolare n. 3/E dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del lavoro del 14 febbraio 2011, per gli istituti che sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico o agli utili di impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche sulla base di indicatori di tipo territoriale individuati dalla contrattazione collettiva;
3. le parti concordano, pertanto, di replicare quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 dicembre 2007 in riferimento ai seguenti istituti:
 - lavoro straordinario (art. 127);
 - lavoro supplementare (Allegato E, art. 5);

- assegno di preposto, in occasione di prestazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in coerenza con la normativa sopra citata (art. 47);
- premio di risultato (art. 48, Allegato F);
- paga oraria ed indennità di turno (art. 98, commi 7 ed 8, art. 118, comma 6 e art. 121, commi 4 e 6);
- indennità di reperibilità ed intervento (art. 99 e 124);
- compenso corrisposto al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (art. 98, comma 9 e art. 122, comma 3);
- indennità giornaliera nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18,15 ed entro le ore 19,15 (19,30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) (art. 118, comma 5);
- compenso per le prestazioni svolte nei giorni di riposo settimanale (art. 126, comma 3);
- ore confluite in banca delle ore (sia quelle rivenienti dalla riduzione di orario di cui all'art. 127, comma 2, sia quelle concernenti prestazioni aggiuntive), qualora le stesse vengano monetizzate in coerenza con le disposizioni del c.c.n.l. (art. 127);
- indennità sostitutiva per ferie non godute, corrisposta in coerenza con le previsioni di legge e del c.c.n.l.;
- indennità sostitutiva per permessi e/o ferie per ex festività non godute erogata in coerenza con le previsioni di legge e del c.c.n.l.;
- compenso per lavoro notturno (art. 128);
- compenso per lavoro festivo (art. 128);
- erogazione a favore dei quadri direttivi a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno (art. 98, comma 3);
- erogazione a favore dei quadri direttivi per la partecipazione a riunioni fuori dell'orario di lavoro (art. 98, comma 5);
- compenso per lavoro festivo dei quadri direttivi (art. 98, comma 6);
- compenso per le prestazioni svolte nelle giornate semifestive oltre il limite delle cinque ore (art. 126, comma 2);
- retribuzione corrisposta per la frequenza delle attività formative in quanto comportano miglioramento delle prestazioni e dell'organizzazione, l'innovazione, l'accrescimento della professionalità del lavoratore (art. 63);

4. le parti si danno atto che le erogazioni effettuate in applicazione dei predetti istituti di cui al precedente punto 3 consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale di cui all'art. 33, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183;

5. le aziende applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui hanno sede legale.

<

Accordi

Analitico

Accordo 27 febbraio 2012 - Detassazione della retribuzione accessoria - Anno 2012

Accordo 27 maggio 2011 - Detassazione della retribuzione accessoria - Anno 2011

Accordo 29 luglio 2009