

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DI SECONDO LIVELLO
per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo / Casse Rurali dell'Abruzzo e del Molise

Il giorno **8 gennaio 2010** in Pescara, sono riuniti:

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise rappresentata dai signori Nicola Valentini, Alfredo Savini e Michele Fratino, componenti la Commissione sindacale, assistiti dal Direttore Ermanno Alfonsi e da Domenico Ruggeri della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane;

e

La Federazione Autonoma bancari Italiani (FABI) rappresentata dai signori Ruggero Adducchio, Sergio Preziuso, Sonia D'Addazio ;

La FIBA/CISL rappresentata dal signor Tommaso Vitale;

La FISAC/CGIL rappresentata dai signori Francesco Trivelli , Fabrizio Petrolini, Mirco Di Marzio, e dalla Sig.ra Katia Fabrizi.

Le parti, avuto riguardo degli articoli 28 e 29 del c.c.n.l. **21.12.2007** per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, dopo ampia analisi delle materie demandate, hanno sottoscritto il seguente contratto interregionale di secondo livello:

ARTICOLO 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente delle aree professionali e dei quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise e della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise.

ARTICOLO 2
PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento all'art. 48 del c.c.n.l. 21.12.2007 ed in applicazione dell'Accordo Nazionale del 23 novembre 2006 in materia di Premio di Risultato, ai fini della determinazione del Premio stesso da calcolare sui dati dei bilanci 2008, 2009 e 2010, si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici con relativi pesi percentuali:

- | | |
|---|-----|
| • Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero dei dipendenti | 15% |
| • Fondi intermediati (impieghi+raccolta diretta)su numero dip. | 15% |
| • Costi operativi su numero dipendenti | 20% |
| • Mezzi Propri su raccolta diretta | 5% |
| • Costi operativi su margine di intermediazione | 15% |
| • R.O.E. | 15% |
| • Sofferenze nette su impieghi netti | 15% |

Viene allegata al presente contratto, all. n. "3", specifica legenda di chiarimento sulla determinazione di voci di bilancio utilizzate per la costruzione dell'indicatore composto di cui sopra.

Vengono inoltre convenuti i seguenti ambiti di equivalenza:

- Fascia 1 da decremento del 0% ad incremento del 30%

- Fascia 2 da decremento del ~~5~~ 0% ad incremento del ~~20~~ 15%
- Fascia 3 limite pari all'incremento del ~~5~~ 10%
- Fascia 4 limite pari all'incremento del ~~10~~ 15%

Ad integrazione delle norme nazionali sopra richiamate, si conviene quanto segue:

per le BCC classificate in fascia 1, il cui indicatore complessivo registri un decremento maggiore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza come sopra definito, la percentuale di erogazione prevista per tale fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 1,5 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 35 punti al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

per le BCC classificate in fascia 2, il cui indicatore complessivo registri un decremento maggiore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza come sopra definito, la percentuale di erogazione prevista per tale fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 2,25 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 25 punti al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

Per le BCC classificate in fascia 3, ove l'indicatore complessivo registri un decremento maggiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per detta fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 3 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 20 punti al di sotto del livello di equivalenza, superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

per le BCC classificate in fascia 4, ove l'indicatore complessivo registri un decremento maggiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per detta fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 3 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 15 punti al di sotto del livello di equivalenza, superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

L'inquadramento su cui applicare la scala parametrica prevista nel c.c.n.l. è quello in essere al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione.

Per i dipendenti della Federazione delle BCC dell'Abruzzo e del Molise la misura del Premio di Risultato viene commisurata alla media dei Premi erogati dalle BCC aderenti.

Con riferimento al verbale d'accordo del 19 ottobre 2009, con il quale le parti avevano definito una erogazione in acconto del Premio di Risultato 2008 per una somma pari al 55% del Premio di risultato erogato per l'anno 2007 (allegato "4") l'erogazione definitiva e a saldo del Premio di Risultato per l'anno 2008 sono quelli riportati nella Tabella allegato 1 del presente Contratto detratte le somme già erogate previste dal

sopra citato verbale d'accordo. Detto saldo sarà erogato, in via eccezionale, unitamente alle retribuzioni del mese di gennaio 2010.

Le parti si incontreranno a breve per una valutazione della situazione delle Bcc che non hanno erogato il Premio di Risultato 2008.

Per ogni altra previsione non espressamente disciplinata nel presente articolo si rimanda alla regolamentazione di cui al citato Accordo Nazionale del 23 novembre 2006 **ed alle previsioni del c.c.n.l. 21.12.2007.**

ARTICOLO 3 CORSI DI FORMAZIONE

Le parti si danno atto che, vista la rilevanza che la gestione delle risorse umane nelle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise assume per lo sviluppo delle stesse nel contesto dell'economia locale, la formazione del personale dipendente rappresenta uno strumento strategico essenziale per la tutela dell'occupazione, per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali; essa, inoltre assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo di dette competenze concorrendo, unitamente ad altri fattori allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia.

La formazione è un'opportunità di crescita valoriale dell'Azienda, un efficace strumento per battere la concorrenza ed un modo per offrire alla clientela un servizio sempre più efficiente e qualificato.

Ciò premesso le parti ritengono necessario, al fine di dare specifica attuazione a quanto disposto in tema di formazione dal c.c.n.l. **21.12.2007**, di adottare la seguente disciplina ad integrazione delle disposizioni di cui al richiamato c.c.n.l.

A tale proposito, fatto salvo quanto previsto dall'art. 63 del c.c.n.l. **21.12.2007**, le Aziende elaboreranno il programma annuale della formazione prevista dal c.c.n.l. in modo tale da svolgerla, di norma, nell'arco dei 12 mesi.

La formazione per i neo assunti deve essere svolta in via preventiva all'adibizione alla mansione assegnata, anche in affiancamento, e per un periodo minimo di **due settimane lavorative consecutive.**

Con riferimento al "pacchetto formativo" di 24 ore di cui alla lettera a) dell'art. 63 del c.c.n.l. **21.12.2007**, le ore di formazione ivi annualmente previste non effettuate dal dipendente, per motivi imputabili all'Azienda, verranno aggiunte alle ore di formazione di cui alla medesima lettera a) che il datore di lavoro dovrà offrire ai lavoratori nell'anno successivo a quello considerato.

Ove la quantità di ore di formazione accumulata ai sensi del precedente comma risulti superiore a 48 ore, le parti locali nell'ambito dell'incontro annuale sulla formazione di cui all'art. 63 c.c.n.l. **21.12.2007**, potranno individuare specifiche soluzioni quali, in via esemplificativa e non esaustiva, la definizione di specifici interventi formativi eccedenti l'offerta annuale, la destinazione delle ore di formazione accumulate alla banca delle ore di cui all'art. 127 del c.c.n.l. **21.12.2007**, ecc.

Su specifica richiesta del lavoratore, l'Azienda fornisce quadro riepilogativo delle attività formative svolte dal richiedente.

Nel corso dell'incontro annuale sulla formazione di cui all'art. 63 c.c.n.l. **21.12.2007** da tenersi entro il mese di febbraio, la Federazione delle BCC dell'Abruzzo e Molise informerà le Organizzazioni Sindacali stipulanti anche in merito ai quantitativi orari di formazione svolti nell'anno precedente da ciascuna BCC e le iniziative relative alla formazione specialistica dei Quadri Direttivi nonché quelle rivolte ai nuovi assunti. Nel corso di detto incontro le Organizzazioni Sindacali stipulanti formuleranno osservazioni e indicazioni al fine di ricercare soluzioni condivise.

Per il miglior esito di detto incontro, la Federazione delle BCC dell'Abruzzo e del Molise fornirà, preventivamente, alle OO.SS. stipulanti il presente contratto il resoconto della formazione effettuata nell'anno precedente.

Le BCC porteranno a conoscenza del personale, tramite opportuna comunicazione, i contenuti dei piani formativi esaminati e discussi nell'ambito del citato incontro annuale sulla formazione.

I quantitativi orari della formazione svolta con i relativi contenuti saranno conservati nei fascicoli personali.

I quantitativi orari della formazione oggetto dei relativi Accordi per l'accesso agli interventi formativi del Fondi di Solidarietà per il personale delle BCC-CRA di cui al D.M. 157/2000, saranno computati nei "pacchetti" di cui all'art. 63 del c.c.n.l. **21.12.2007.**

Raccomandazione delle parti

Le parti stipulanti del presente contratto raccomandano alle Aziende, nel caso di passaggio a nuova mansione o a qualifica superiore e qualora il lavoratore ne faccia specifica richiesta, di impegnarsi a far svolgere corsi di aggiornamento e/o specializzazione resi necessari da detto passaggio, compatibilmente con i programmi formativi già definiti.

Le parti rimarcano la rilevanza strategica della formazione professionale, in particolare rispetto al personale di nuovo inserimento, cui è essenziale rivolgere specifica attenzione.

ARTICOLO 4 ROTAZIONI DEL PERSONALE

Premesso che gli avvicendamenti nelle mansioni vanno considerati pratica da favorire in via generale, il dipendente addetto al medesimo lavoro da oltre tre anni può chiedere di essere impiegato altrimenti; l'Azienda è tenuta a disporre la rotazione entro sei mesi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

I casi di mancato accoglimento vanno esaminati, in sede sindacale, tra le BCC interessate, la Federazione e le OO.SS. stipulanti il presente contratto. Al fine di cui sopra le Aziende promuoveranno, sentiti i lavoratori, programmi triennali di rotazione del personale e li trasmetteranno alla Federazione Regionale per l'esame con le OO.SS. stipulanti, a norma dell'art. 29, settimo alinea.

Ai fini di una più puntuale attuazione dei programmi di rotazione, le Aziende concordano nell'adottare i seguenti principi:

- le Aziende favoriranno l'acquisizione da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro;
- qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro per le quali gli organigrammi e le previsioni contrattuali comportassero l'attribuzione di un livello superiore, l'Azienda dovrà ricercarne, al proprio interno, la copertura, anche con opportuni interventi formativi e comunque considerando le mansioni svolte, le rotazioni, le sostituzioni avvenute, i corsi a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio. Qualora ciò non risultasse possibile, l'Azienda informerà le R.S.A. o in assenza i lavoratori, prima di procedere ad assunzioni.

ARTICOLO 5 SICUREZZA

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

Per l'attuazione dei programmi di sicurezza di cui all'art.70 del c.c.n.l. di categoria, le Aziende consulteranno le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i lavoratori.

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

Sono da adottare procedure di sicurezza anche per l'ingresso negli uffici fuori dall'orario di sportello.

A) Nella prevenzione delle rapine

- 1) Le Aziende sono impegnate a verificare, nell'ambito dell'Osservatorio Locale con la costituenda commissione per la sicurezza, l'adeguatezza delle misure di tutela in atto. Sono da considerare utili misure di prevenzione:
 - metal detector (all'ingresso, inserito in un sistema di doppie porte o bussole girevoli in cristallo antiproiettile, con perimetro esterno dei locali in muratura e/o cristallo blindato);
 - Vetri antiproiettile (collocati sui banconi), vetri antisfondamento (collocati sulle luci esterne dei locali) e porte a consenso antisfondamento (per gli ingressi ai vari uffici della zona aperta al pubblico);
 - Vigilanza esterna (a mezzo guardia giurata);
 - Sistema di rilevazione a circuito chiuso (a mezzo telecamere) o sistema di accesso mediante badges, nel rispetto del disposto dell'art.4 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
 - In presenza di "banca aperta", cassa centralizzata (collegata a sistemi di posta pneumatica o simili) o casseforti o altri sistemi temporizzati (a disposizione di ogni cassiere, con vani a scomparsa del contante) o sistemi di allontanamento del contante.
 - E' fatta salva la possibilità di diverse intese in sede sindacale, sulle misure da adottare e sui tempi di realizzazione, in presenza di contingenze ed avvenimenti particolari.
- 2) Le Aziende sono impegnate a comunicare, per il tramite della Federazione Regionale, per esame riservato in sede sindacale, in via preventiva, le misure innovative che in materia di sicurezza del lavoro vorranno adottare, seppure in via sperimentale.

Per i problemi di sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni presso la Federazione su richiesta sindacale o su iniziativa della stessa Federazione, in qualunque momento sembrerà opportuno. Per evidenti ragioni di riservatezza, esame e discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunioni ristrette, senza rilascio di documenti e senza verbalizzazioni tecniche
- 3) il servizio di trasporto valori va effettuato, laddove possibile, preferibilmente con imprese specializzate; diversamente, di norma, mediante due persone e con pliche chiusi (le persone incaricate non potranno svolgere nel contempo altri incarichi se non dopo la consegna dei plichi). Gli addetti al trasporto valori di cui al presente comma debbono essere forniti di adeguati mezzi per poter, in casi di emergenza, far attivare le necessarie misure di sicurezza. E' fatto obbligo per le Aziende assicurare i valori trasportati con massimali adeguati, portando riservatamente, a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le norme connesse al trasporto valori. Tali situazioni comunque verranno segnalate dalle Aziende alla Federazione la quale provvederà alle opportune e tempestive informazioni alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

B) in caso di eventi criminosi

- 1) Ai lavoratori che hanno subito rapina saranno rimborsate dall'Azienda le spese sostenute per sottoporsi a visite specialistiche in seguito a detta rapina, entro sei mesi dall'avvenimento. Laddove possibile, saranno accolte eventuali richieste di assegnazione ad altro servizio o dipendenza, avanzate da lavoratori che hanno subito rapina.
- 2) Il cassiere è esonerato da responsabilità per danni derivanti da rapina anche per le somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti stabiliti dalle norme interne di servizio ovvero oltre i limiti assicurati.
- 3) In caso di assenza dal servizio per cura di infermità conseguenti a rapina, L'Azienda conserva il posto ed il trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli stabiliti dall'art.55 del c.c.n.l. di categoria (ferme restando, per il resto, le disposizioni

dell'art.75 dello stesso c.c.n.l.). La previsione dell'art. 55 del c.c.n.l. di categoria, concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dai nuovi termini.

- 4) In caso di rapina l'Azienda, di norma, terrà chiuso lo sportello interessato per l'intera giornata.
- 5) Nei casi di distruzione o danneggiamento del sistema di sicurezza, tali da richiedere tempi lunghi per la sostituzione o riparazione, le aziende adotteranno nel frattempo misure di sicurezza alternative, all'uopo da discutere con le R.S.A. o in assenza con i lavoratori.
- 6) Le Aziende sono tenute a portare a conoscenza del personale con lettera circolare a tutti i lavoratori, i contenuti delle polizze assicurative e le relative condizioni, nonché, in caso di assunzione diretta del rischio da parte dell'azienda, la relativa dichiarazione di impegno.

ARTICOLO 6 INFORMAZIONI ALLE OO.SS.
--

La Federazione provvederà a comunicare alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, annualmente entro il mese di aprile:

1. con suddivisione per azienda e tra personale maschile e femminile, gli elenchi riepilogativi dei nuovi dipendenti con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i trasferimenti avvenuti, i rapporti di lavoro cessati, i partecipanti ai corsi dell'anno precedente, i contratti di apprendistato professionalizzante e di inserimento; il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti, di qualificazione ed aggiornamento di tutto il personale, da svolgere nell'anno in corso;
2. i piani di formazione delle singole BCC e le modalità di partecipazione ai corsi di formazione dei nuovi assunti, per assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e di inserimento, di qualificazione ed aggiornamento per tutto il personale, da svolgere nell'anno in corso;
3. gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per categorie, qualifiche e gradi e con l'indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
4. i dati disaggregati per settori di intervento relativi alla regione di cui all'art.89 del c.c.n.l. del **21.12.2007**;

con cadenza trimestrale:

1. i dati mensili, suddivisi per azienda, relativi al lavoro straordinario svolto ed al numero dei dipendenti interessati;

con cadenza semestrale:

2. i dati relativi alla raccolta diretta ed indiretta, agli impieghi e al numero degli addetti per unità produttiva, di ogni singola BCC.

Nel caso di bandi e/o avvisi di selezione, le BCC forniranno preventivamente alla indizione, informazioni alle RSA, o in mancanza, alle OO.SS. locali per il tramite della Federazione locale.

Le RSA interessate, ovvero le OO.SS. locali, potranno richiedere un incontro nel corso del quale fornire eventuali osservazioni in merito.

ARTICOLO 7 PREMIO DI ANZIANITA'
--

Al raggiungimento dei 20 e **dei 30 anni** di anzianità di servizio nel Movimento, al dipendente va erogato, una tantum, un premio di anzianità pari ad 1/12 della retribuzione annua lorda calcolata in base alle misure tabellari vigenti nel mese di maturazione.

La corresponsione va effettuata entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Per il personale in servizio che abbia già maturato i requisiti per la corresponsione del premio di anzianità spettante al 30° anno, come sopra, l'importo deve determinarsi con riferimento alle tabelle in vigore al momento della maturazione.

ARTICOLO 8 PROCEDURE DI LAVORO

Con riferimento all'art. 37 del c.c.n.l. **21.12.2007**, le BCC si impegnano al puntuale adempimento previsto dal comma 2 di detto articolo.

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

Le aziende debbono, in opportuni incontri, fornire al personale interessato informative e direttive tali da permettere il rispetto e l'attivazione delle norme e/o disposizioni di Legge. Al personale interessato sarà fornita, in apposita raccolta costantemente aggiornata, copia delle norme e/o disposizioni nonché delle relative procedure organizzative a cui si deve attenere nello svolgimento del proprio lavoro. Una raccolta generale delle norme e/o disposizioni e/o procedure, suddivisa per settori, deve essere sempre a disposizione dei lavoratori per visione, in un luogo segnalato dall'azienda.

Fermo restando quanto disposto dall'art.37 del c.c.n.l. di categoria, le parti firmatarie del presente contratto convengono sulla opportunità di favorire, nell'ambito delle aziende aderenti alla Federazione locale, la unificazione delle procedure di lavoro e la progressiva omogeneizzazione della modulistica in uso.

ARTICOLO 9 PROFILI PROFESSIONALI

In aggiunta ai profili professionali fissati dagli artt. 96 e 109 del c.c.n.l. del **21.12.2007** per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, vengono individuati i seguenti nuovi profili:

3[^] Area Professionale – 2° livello retributivo

- nelle succursali con più di 2 casse, il cassiere coordinatore, ove nominato, che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, gestisce assegni, effetti, valori in bianco e contante, curandone la distribuzione ai cassieri. Provvede, a fine giornata, al ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione in caveau. Provvede al ritiro della documentazione inerente le operazioni di cassa, stilando la situazione riepilogativa;
- addetto risk control che, nell'ambito del sistema dei controlli interni, verifica il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e controlla la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati;
- addetto che, in termini non meramente esecutivi, attende a più funzioni nell'ambito della gestione titoli/investimenti, della istruzione pratiche di fido, della gestione liquidità aziendale.

3[^] Area Professionale – 4° livello retributivo

- Preposto a succursale con 3 addetti, compreso il preposto;

Quadri direttivi – 1° livello retributivo

- preposto a succursale con almeno 4 addetti, compreso il preposto, la cui autonomia, nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda, comporti poteri di scopertura e negoziazione di assegni per cassa; il compito di elaborare e proporre il piano ferie e di gestire permessi e rotazioni del personale addetto; di provvedere alla raccolta ed istruttoria completa delle domande di fido di pertinenza della dipendenza, con conclusivo parere motivato;
- responsabile di Sala, con almeno 5 addetti (compreso lo stesso), la cui autonomia comporti poteri di scopertura e negoziazione assegni per cassa;
- responsabile dell'ufficio Borsa/Titoli che, preposto ad unità non complessa, di fatto, in autonomia, fornisce consulenza ed assistenza complete, sia alla direzione che alla clientela, sugli investimenti in titoli e/o investimenti finanziari, in relazione alla situazione del mercato mobiliare e/o finanziario in genere, gestendone la conseguente operatività;
- responsabile della funzione contabile che, preposto ad unità non complessa, risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, e con ampia autonomia predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo a fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, provvede alle segnalazioni di Vigilanza, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni per tutto quanto concerne l'attività contabile;
- responsabile della segreteria fidi che, preposto ad unità non complessa, risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento della concessione dei fidi e delle relative garanzie, risponde della tenuta del LIBRO FIDI, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, rileva organicamente le posizioni a rischio, risponde del sistema delle informazioni alla Centrale dei Rischi, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
- responsabile dell'ispettorato interno che, preposto ad unità non complessa, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal consiglio di amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;
- responsabile del Risk Control interno che, in autonomia, è responsabile della struttura che concentra le funzioni di misurazione e controllo integrato del complesso dei rischi aziendali, gestendo i sistemi che consentono di identificare, misurare e controllare l'esposizione alle singole fattispecie di rischio;
- il responsabile del CED che con apparecchiature complesse, informatiche e telematiche, oltre che supportare esigenze aziendali di elaborazione dei dati, gestisce in autonomia, anche con il coordinamento di risorse a ciò dedicate, programmi rilevanti per l'utilizzo aziendale;
- responsabile delle gestioni patrimoniali che, in una struttura organizzata con le modalità di cui al paragrafo n.4, capitolo n.1, del Regolamento Banca d'Italia 30.9.97 ovvero responsabile dell'ufficio "Titoli e/o Prodotti finanziari", esplica, in via continuativa e nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare, con autonome valutazioni conclusive.

Resta comunque escluso quel responsabile che effettua mera attività di approvvigionamento, direttamente sui mercati finanziari, a fronte di incarichi ricevuti, per corrispondenti ammontari;

- responsabile della funzione Legale/Contenzioso che, preposto ad unità non complessa, di fatto, con autonomia e per pareri interni, presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari e i problemi di settore. Cura la gestione del recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, in fase stragiudiziale, collaborando con professionisti esterni in fase giudiziaria. Cura il controllo sulla gestione del credito;
- responsabile dell'Ufficio Estero/Merci che, preposto ad unità non complessa, svolge il servizio in autonomia di decisione, che si attua quando lo stesso sia incaricato di svolgere tutte le principali operazioni del servizio, comprese quelle di apertura di crediti documentari;
- cassiere collettore responsabile della gestione della liquidità e della regolazione dei flussi per l'approvvigionamento delle agenzie e delle filiali e che sovrintende, coordina ed organizza almeno 4 cassieri.

Quadri direttivi – 2° livello retributivo

- preposto a succursale con almeno 6 addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 1° alinea del livello retributivo precedente, con aggiunta di competenze specialistiche;

Quadri direttivi – 3° livello retributivo

- preposto a succursale con almeno 8 addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 1° alinea del livello retributivo che precede;

Quadri direttivi – 4° livello retributivo

- preposto a succursale con 10 o più addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 1° alinea del livello retributivo che precede;

1. Nelle succursali con più di 4 addetti viene istituito il ruolo di vice responsabile, non solo quale sostituto del preposto durante le sue assenze, ma quale coadiutore quotidiano dello stesso nello svolgimento delle attività aziendali.

Al dipendente incaricato compete un assegno mensile di indennità di funzione, in misura pari al 50% dell'indennità spettante al preposto secondo le disposizioni del c.c.n.l. 7.12.2000 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle BCC/CRA.

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

L'incarico di vice preposto è incompatibile con la funzione di cassiere.

ARTICOLO 10 GESTIONE DEL CCNL

A) Permessi retribuiti.

In applicazione dell'art. 54 del c.c.n.l. **21.12.2007**, verranno concessi i seguenti permessi retribuiti:

1. tre giorni lavorativi per decesso e/o per assistenza ad operazioni chirurgiche dei familiari (coniuge o convivente, parenti fino al II grado anche non conviventi), comprovati da idonea certificazione, con possibilità di fruizione entro una settimana dall'evento;
2. due giorni lavorativi per la nascita, o per l'adozione, di figli da fruire entro 30 giorni dalla nascita o dall'adozione;
3. tempo necessario per visite specialistiche cui il lavoratore debba sottoporsi;
4. permessi per ricoveri urgenti di familiari (Coniuge o convivente, Genitori, fratelli);
5. permessi per ricoveri di figli;
6. fino al limite di 25 ore annuali per terapie ripetitive e/o cicli di cura, cui il lavoratore debba sottoporsi, comprovate da certificazione sanitaria.

La durata dei permessi di cui ai numeri 3, 4 e 5 deve essere adeguata alla natura dell'evento e comunque non superiore ad un giorno per ciascun evento.

Per la fruizione di tutti i permessi di cui sopra, va presentata idonea certificazione e/o documentazione.

Dichiarazione delle parti

Le parti stipulanti raccomandano alle Aziende di rendersi disponibili alla valutazione di particolari eventi che richiedano un periodo di assenza superiore alla singola giornata lavorativa.

B) Permessi non retribuiti.

Il dipendente ha diritto di assentarsi dal lavoro in permesso non retribuito, fino ad un massimo di 20 giorni, per malattia del figlio nel quarto e quinto anno di vita e/o da esigenze di presenza in asilo nido e scuola materna per inserimento dello stesso figlio ovvero in caso di adozione o separazione personale dal coniuge.

Ulteriori permessi non retribuiti vanno concessi per svolgere pratiche personali presso uffici e/o enti pubblici con orari di apertura coincidenti con quelli di lavoro.

Anche per i permessi non retribuiti è necessaria la giustificazione, mediante idonea documentazione.

C) Uso di autovettura privata.

Con riferimento al vigente c.c.n.l. si conviene che, qualora il lavoratore faccia uso, preventivamente autorizzato, di autovettura privata per ragioni di servizio e per la partecipazione a corsi di formazione e incorra in un incidente, senza che sussista colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazioni o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione.

Il lavoratore, da parte sua, dovrà:

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

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

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

Il dipendente non può essere obbligato in nessun caso ad utilizzare il proprio mezzo per lo svolgimento di incarichi aziendali.

D) Turni di ferie.

Con riferimento all'art. 52 del c.c.n.l. **21.12.2007**, tutto il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze relativamente alla formulazione dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'Azienda a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo.

Le preferenze di cui al precedente comma, di competenza totale del lavoratore, saranno soddisfatte nel rispetto delle esigenze di servizio, tenendo conto:

- delle situazioni familiari dei lavoratori, della loro anzianità di servizio, dando precedenza in via di massima ai mutilati ed invalidi di guerra e del lavoro;
- di criteri di equità relativi alla turnazione, tenendo conto dei periodi di fruizione relativi ai tre anni precedenti.

E) Part Time

Le richieste di trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale vanno protocollate e annotate in ordine cronologico in apposito registro che verrà all'uopo istituito da ogni Azienda.

All'esame semestrale delle richieste dovranno partecipare le R.S.A.

Nel caso di cui al 1° comma dell'Art. 2 dell'Allegato E del c.c.n.l. **21.12.2007**, al fine di disciplinare i criteri di priorità per l'accoglimento delle domande, si conviene di definire apposita graduatoria stilata in base a punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- | | |
|--|----------|
| - per assistenza a figli, o affidati, portatori di handicap | punti 15 |
| - per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati | punti 11 |
| - per necessità di accudire a figli di età inferiore a tre anni | punti 10 |
| - per necessità di accudire a figli di età fra i tre e i sei anni | punti 6 |
| - per necessità di accudire a figli di età fra i sei ed i dieci anni | punti 5 |
| - per necessità di accudire a figli di età fra i dieci ed i quattordici anni | punti 2 |
| - per motivi di studio di cui all'art. 10 l. 20.5.1970, n. 300 (in alternativa ai permessi di cui all'art. 68 c.c.n.l. 21.12.2007) | punti 3 |
| - per motivi personali | punti 1 |

per il personale con più figli, la determinazione del punteggio avverrà come segue:

- a) attribuzione in misura intera, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età;
- b) attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a $\frac{1}{2}$ per il secondo figlio, ad $\frac{1}{3}$ per il terzo figlio, ad $\frac{1}{4}$ per il quarto figlio e così via per i successivi figli.

La mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio per i figli.

A parità di punteggio, prevarrà il dipendente con figlio di età inferiore.

In caso di parità nelle motivazioni e nei requisiti, prevarrà, nell'ordine, il dipendente con maggior anzianità di servizio e maggiore età anagrafica.

In caso di rifiuto aziendale di trasformazione del contratto, pur in presenza di capienza, la materia verrà esaminata in sede sindacale, presso la Federazione regionale, entro 15 giorni dalla sua segnalazione.

In relazione a quanto disposto dall'art.3, 3° comma, della disciplina del lavoro a tempo parziale di cui all'allegato "E" del c.c.n.l. **21.12.2007**, le BCC comunicheranno, preventivamente, al personale in servizio a tempo parziale le nuove assunzioni onde favorire la richiesta di trasformazione del loro rapporto a tempo pieno.

F) Provvidenze per disabili

La provvidenza di cui all'art. 88 del c.c.n.l. **21.12.2007** è convenuta nella misura di € 2.000,00.

G) Prestazioni sanitarie di medicina preventiva

Le parti costituiscono una Commissione paritetica, composta da 1 rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto, con il compito di ricercare, previa verifica con la Cassa Mutua Nazionale, soluzioni volte a fornire prestazioni diagnostiche di medicina preventiva (*check-up*) al personale di età superiore ai 40 anni, aggiuntive rispetto a quelle rese dalla Cassa Mutua Nazionale.

I lavori della citata Commissione inizieranno entro marzo 2010.

Le parti individuano l'importo di € 110,00 quale misura massima annuale del contributo aziendale da destinare al finanziamento delle prestazioni di cui sopra.

ARTICOLO 11 PARI OPPORTUNITA'

La Federazione e le Organizzazioni Sindacali convengono di favorire azioni positive atte a garantire le pari opportunità uomo-donna sul lavoro, anche in attuazione della Legge 125/91 e delle norme di cui al Capitolo XV del c.c.n.l. **21.12.2007.**

La Commissione **locale Pari opportunità** va riunita almeno due volte l'anno al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo/donna. A tale Commissione potranno partecipare fino a 2 membri per ogni OO.SS. stipulanti il presente contratto. Il compito principale della Commissione sarà quello di ricercare ed analizzare le cause che ostacolano le pari opportunità di lavoro, proponendo i conseguenti interventi.

La Commissione locale Pari opportunità si insedierà entro il mese di aprile 2010.

ARTICOLO 12 TICKET- PASTO

A decorrere dal 1° **febbraio 2010** l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa, ticket pasto, per i destinatari del presente contratto di secondo livello, viene stabilito nella misura di € **8,00 (otto/00).**

Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il dipendente presente in azienda con orario di lavoro che comprenda l'intervallo per il pasto.

ARTICOLO 13 SERVIZIO DI CASSA

Nel periodo iniziale di adibizione al servizio, a fini di addestramento, va disposto affiancamento dei nuovi cassieri per non meno di ~~tre~~ **quattro** settimane **consecutive, con il supporto di personale con esperienza professionale significativa.**

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

Per quanto riguarda gli incarichi di cassa, in ogni unità operativa dovrà essere previsto un adeguato numero di dipendenti aventi la mansione di cassiere, commisurato all'operatività dell'unità stessa.

Fermi restanti i trattamenti minimi previsti dall'art. 49 del vigente c.c.n.l. di categoria, ai lavoratori adibiti saltuariamente al servizio di cassa, l'indennità di rischio mensile va corrisposta nelle seguenti misure:

- nei primi 8 giorni di adibizione nel mese, 1/8 per ogni giorno;
- dal nono giorno di adibizione nel mese, 3/3.

ARTICOLO 14 IGIENE DEL LAVORO

Le parti prendono atto delle novità in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro introdotte dal D.Lgs. **81/08.**

Condividono inoltre l'opportunità di diffondere e rafforzare, i contenuti e le previsioni che favoriscono all'interno della citata normativa uno spirito collaborativo e partecipativo dei lavoratori per il perseguimento della massima sicurezza e tutela della salute all'interno dei luoghi di lavoro.

Nel recepire integralmente il disposto della normativa di cui sopra si conviene inoltre che:

- Laddove risultasse necessario programmare interventi di medicina preventiva (comprese eventuali visite mediche mirate) le parti si incontreranno per definire i contenuti e le modalità di attuazione di tali interventi;
- I costi delle iniziative di cui sopra, attuate d'accordo tra le parti, sono a carico delle Aziende.
- In attuazione di quanto previsto all'art. **175 del D.Lgs. 81/08** il lavoratore addetto a video terminali per almeno 20 ore settimanali ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni due ore di applicazione continuativa al video terminale, durante tali pause il lavoratore potrà essere impiegato in altre mansioni;

Il personale femminile in stato di gravidanza, che ne faccia richiesta, sarà esonerato, fatte salve le esigenze di servizio, dall'adibizione al video terminale in via continuativa.

Al fine di favorire la corretta applicazione di tutte le norme connesse alla salute ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro le parti convengono circa l'improcrastinabilità della costituzione dell'organismo paritetico locale di cui Allegato G al c.c.n.l. **21.12.2007**. A tal fine, entro il 31 maggio 2003 dovranno essere reciprocamente comunicati i nomi dei rappresentanti componenti il suddetto organismo paritetico (n.6 di parte datoriale e n. 6 di parte sindacale)

ARTICOLO 15 FUSIONI ED INCORPORAZIONI
--

In caso di fusioni o incorporazioni relative a BCC dell'Abruzzo e del Molise, la Federazione Regionale si impegna a verificare con le OO.SS. locali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il Personale (Organici, mobilità, tutela professionale) al fine di ricercare soluzioni idonee.

ARTICOLO 16 DECORRENZA E DURATA
--

Il presente contratto decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto diversamente disposto nei singoli articoli, e scadrà il 31 dicembre **2011**.

FEDERAZIONE DELLE BCC DELL'ABRUZZO
E DEL MOLISE

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL