

RIUNIONE DELLA COMMISSIONE SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI SECONDO LIVELLO

VERBALE di ACCORDO

Il giorno 10 dicembre 2009 in Bologna, presso la sede della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna, sita in Bologna via Trattati Comunitari 1957 –2007, 17, si sono riunite le seguenti parti:

- La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna, rappresentata dai sigg.ri: Graziano Massa, Francesco Scardovi, Romeo Dell'Amore, Gabriele Galassi, Pola Dante, assistiti dal Direttore Generale della Federazione Bcc dell'Emilia Romagna Daniele Quadrelli, dai consulenti Valerio Bolelli, Fantini Franco e Paolo Gugnoni

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani Reg.le (FABI) rappresentata dai Sigg.ri Ivan Isola, Lucio Girgenti, Graziano Lasagna, Giorgio Urbinati.
- La Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi Reg.le (FIBA-CISL), rappresentata dai Sigg.ri Marco Amadori, Giovanni Sentimenti, Stefano Nannetti
- La Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito Reg.le (FISAC-CGIL), rappresentata dai Sigg.ri Ivo Viaggi, Luca Dapporto, Andrea Biglietti.
- La UIL Credito e Assicurazioni (UIL.C.A.), rappresentata dal Sig. Saverio Capasso.
- La UGL rappresentata dal Sig. Giorgio Evangelisti

Premesso che

- 1) Secondo quanto disposto dall'art.8 del vigente CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di credito Cooperativo sottoscritto in Roma il 21/12/2007, le parti intendono sottoscrivere un nuovo contratto regionale che sostituisca integralmente il CIR vigente;
- 2) Alla data odierna sono già state effettuate n. 10 riunioni per tali fini, senza peraltro poter pervenire alla sottoscrizione del contratto in parola;
- 3) A seguito della riunione tenutasi il 3 dicembre u.s., i Sindacati Regionali, hanno deciso di attivare la procedura di conciliazione prevista dalla legge prima della proclamazione di un eventuale sciopero; tutto ciò premesso le Parti hanno deciso di addivenire alla sottoscrizione del seguente accordo, limitatamente alle seguenti materie ed istituti di seguito evidenziati.

ART. 1 – PREMIO DI RISULTATO

In applicazione degli accordi intervenuti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002, 23/11/2006) e avuto riferimento a quanto previsto dal CCNL 7/12/2000 e successivo rinnovo del 27/09/2005 e **21/12/2007** per i quadri direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti delle Banche di Credito Cooperativo, viene istituito, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (PDR).

La misura del PDR verrà determinata con il meccanismo individuato dall'accordo allegato al presente contratto (di cui fa parte integrante) e verrà erogato con le modalità e nei casi ivi definiti.

Il PDR pagabile nel 2009, relativamente all'esercizio 2008, sarà liquidato entro il mese di dicembre 2009, sulla base degli importi definiti dalle parti nell'ambito della riunione tecnica tenutasi il 29.7.2009, con la quale le parti si sono date atto dell'esattezza dei calcoli eseguiti separatamente sulla base delle vigenti regole di determinazione del PDR.

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

Il PDR va erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni, a tutti coloro che nell'anno di misurazione abbiano prestato la loro attività lavorativa con contratto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento, contratto di somministrazione di lavoro temporaneo, ecc ...).

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'esercizio di riferimento, il PDR compete in proporzione ai mesi di servizio prestato nel medesimo anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.

La corresponsione del premio compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore a tre mesi, assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione (escluso lo sciopero); rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il PDR va corrisposto, oltre ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di riferimento, anche a tutti coloro che, pur prestando attività lavorativa nell'anno stesso, non siano in servizio nel mese di erogazione, in quanto precedentemente cessati.

Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio e se la singola BCC risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

Per i lavoratori delle BCC interessate a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex BCC partecipanti alla fusione.

Il PDR non verrà erogato al lavoratore che abbia, per l'anno di riferimento, ottenuto un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo, confermato tale dall'esito della procedura di ricorso così come individuata a livello nazionale, secondo le linee guida ivi fissate.

Ai sensi dell'art. 2 del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni, il PDR essendone incerta la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, sarà assoggettato a contributi previdenziali, sia rispetto all'Azienda che al lavoratore, secondo i criteri stabiliti dal citato articolo 2.

La Federazione comunica alle OO.SS Regionali per ogni singola Bcc gli importi effettivamente erogati per ogni singolo inquadramento.

ART. 2 TRASFERIMENTI E RIMBORSI CHILOMETRICI

a) Indennità di mancato preavviso

Il trasferimento disposto dalla Bcc, da comune a comune, va comunicato al lavoratore con i termini di preavviso previsto dall'art. 61 del vigente CCNL.

Al lavoratore trasferito senza il rispetto dei termini previsti dall'art. 61 del vigente CCNL, la Bcc, erogherà in deroga a quanto previsto dall'art.60 CCNL a titolo di mancato preavviso la diaria prevista dal CCNL nella misura di 1/3 per trasferte in comuni con più di 200.000 abitanti, oltre al rimborso chilometrico, per le giornate di mancato preavviso.

b) Rimborsi chilometrici per trasferimento

Viene istituito, con decorrenza 01/01/2010, un rimborso chilometrico ridotto soggetto a trattenute previdenziali e fiscali, da riconoscersi per 6 mesi, a coloro che, per esigenze di servizio vengono trasferiti dall'azienda in succursali fuori sede che comportino una maggiore distanza di sola andata fra la precedente sede di lavoro e la nuova sede di lavoro di almeno 20 chilometri, con riferimento al tragitto più breve ad esclusione degli avvicinamenti alla residenza o domicilio abituale ed i trasferimenti eventualmente disposti su richiesta del dipendente.

L'importo del rimborso chilometrico di cui al presente articolo è determinato in Euro 0,18 per chilometro percorso con autovettura personale con un' unica franchigia fissa pari a 30 chilometri.

Tale indennità verrà riconosciuta per un solo viaggio di andata e ritorno nella giornata.

Si conviene che tale rimborso non entri nel calcolo del Tfr e venga erogato per le giornate di effettiva presenza anche non interamente lavorato.

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

Le prestazioni sostitutive di mensa opzionabili dal lavoratore sono le seguenti:

1) **Ticket restaurant cartaceo giornaliero, il cui valore facciale viene così definito:**

- euro 8,00 dal 1.01.2011
- euro 8,40 dal 1.10.2011

con assoggettamento a ritenute di legge dell'eccedenza rispetto al limite di esenzione vigente di tempo in tempo.

In caso di variazione del trattamento fiscale e previdenziale applicabile al ticket restaurant le Parti si incontreranno per ridefinire il valore facciale del ticket stesso.

2) **Ticket restaurant elettronico**, utilizzabile dal 1.1.2010 mediante apposita card magnetica, se disponibile tecnicamente, avrà il valore facciale superiore di **0,60** euro rispetto al ticket cartaceo tempo per tempo vigente, in considerazione della totale esclusione da trattenute fiscali e previdenziali, sia per il lavoratore che per l'azienda;

3) **Indennità sostitutiva** del servizio mensa il cui valore unitario giornaliero erogabile per i giorni di effettiva presenza viene stabilito come segue:

- euro 6,40 dal 1.01.2011
- euro 6,70 dal 1.10.2011

erogabile sul cedolino paga del lavoratore previo assoggettamento alle ritenute di legge e non computabile nella retribuzione utile per il TFR e di alcun istituto retributivo, contrattuale o legale;

4) **Erogazione da parte del datore di lavoro** di un ticket pasto cartaceo giornaliero del valore nominale di euro 5,29 e della differenza tra il valore nominale del ticket di cui al punto 1 e il limite di esclusione da ritenute fiscali e previdenziali. Tale differenza verrà versata sulla posizione individuale del lavoratore presso il Fondo Pensione Nazionale BCC.

Il ticket pasto, sia nella forma cartacea che elettronica, è giornaliero, non cumulabile né cedibile a terzi e non può essere tramutato in denaro.

Il diritto al ticket pasto nelle forme opzionabili suesposte, è subordinato alla presenza del lavoratore in azienda prima e dopo la pausa pranzo, mentre non spetta ai lavoratori assenti (con esclusione dei riposi giornalieri spettanti alle lavoratrici madri per allattamento, nonché dei permessi orari previsti dalla legge 104/92, nonché i permessi sindacali e politici ai sensi della Legge 300/70).

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale è stabilita l'erogazione dell'indennità sostitutiva di cui al punto 3) nella seguente misura:

- euro 175,00 dal 1/01/2011
- euro 185,00 dal 1/10/2011

con riduzione proporzionale dei suddetti importi in relazione alla prestazione oraria convenuta, in misura fissa e per dodici mensilità.

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è stabilita l'erogazione, per le giornate di presenza in azienda, del ticket cartaceo o elettronico.

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo misto, è stabilita l'erogazione dell'indennità sostitutiva proporzionalmente alla prestazione oraria di tipo orizzontale e del ticket di cui al punto 1) o 2) per le giornate di presenza in azienda con orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

I ticket cartacei, intestati al lavoratore, saranno consegnati mensilmente al medesimo, sulla base delle giornate effettivamente lavorate nel mese precedente e dovranno essere annullati previa sottoscrizione all'atto dell'effettiva utilizzazione.

Per la card elettronica tale incombenza sarà effettuata automaticamente.

Il lavoratore è facoltizzato a richiedere l'utilizzo di una qualsiasi delle suddette modalità di fruizione di cui ai punti precedenti, mediante opzione da esercitarsi annualmente entro il mese di novembre, con decorrenza della variazione dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Tale facoltà di opzione potrà essere esercitata al di fuori della suddetta scadenza solo in caso di cambiamento della sede di lavoro in funzione delle mutate esigenze del lavoratore.

L'azienda riterrà valida l'opzione finché il lavoratore non eserciterà il diritto di modifica della stessa.

La modalità di cui al punto 2 potrà essere utilizzata non appena saranno intervenuti specifici accordi con le società di gestione e saranno disponibili i necessari strumenti informatici, nonché idonee misure organizzative.

L'introduzione di tale modalità sarà preceduta da specifico accordo aziendale con le RSA e ove non presenti le OO.SS regionali.

La Federazione Regionale si impegna ad informare tempestivamente le OO.SS firmatarie del presente contratto integrativo nell'eventualità di una sostituzione della società di gestione dei ticket restaurant cartacei.

ART. 4 – PROFILI PROFESSIONALI

Si condivide l'esigenza dell'armonizzazione dei profili professionali previsti dal CIR vigente con l'Accordo Nazionale del 29.07.2009 e di procedere congiuntamente ad un aggiornamento dei profili professionali.

ART. 5 – WELFARE AZIENDALE

Le parti si impegnano ad istituire, entro il 30.04.2010, un nuovo strumento di "Welfare aziendale" in un'ottica di responsabilità sociale d'impresa che verrà definito congiuntamente e reso operativo entro l'anno 2010.

Per la Federazione Bcc Emilia Romagna:

Presidente: Massa Graziano

Componenti: Galassi Gabriele

Scardovi Francesco

Dell'Amore Romeo

Per le Organizzazioni Sindacali Regionali:

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UIL C.A.

UGL

DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

Contratto Integrativo Regionale Emilia-Romagna

Art. 1

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

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

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

- a) ROE
- b) SOFFERENZE SU IMPIEGHI
- c) COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE
- d) MEZZI PROPRI SU RACCOLTA DIRETTA.

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

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

- Fascia 1 limite superiore = valore massimo;
 limite inferiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
- Fascia 2 limite superiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
 limite inferiore = valore medio assoluto;
- Fascia 3 limite superiore = valore medio assoluto;
 media inferiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
- Fascia 4 limite superiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
 limite inferiore = valore minimo assoluto;

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

Art. 2

Le parti a livello locale hanno determinato l'indicatore composto (di produttività - efficienza - rischiosità - qualità) in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

Tale indicatore è composto dalla somma dei seguenti indici con le percentuali indicate:

1) Mezzi propri/Numero Dipendenti	20 %
2) Impieghi/Numero Dipendenti	20 %
3) Rapporto Sofferenze su Impieghi	10 %
4) Rapporto Costi Operativi su Margine di Intermediazione	10 %
5) Rapporto Mezzi Propri su Raccolta Diretta	15 %
6) Risultato Lordo di Gestione/Numero Dipendenti	10 %
7) Rettifiche di valore su crediti/Impieghi	15%
voce 130A	

Art. 3

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

Per ciascuna fascia verrà stabilito a livello locale un ambito di equivalenza tenendo conto della media aritmetica e della deviazione standard POP. L'equivalenza viene superata quando il valore riscontrato dalla singola banca è maggiore rispetto alla somma della media aritmetica e della deviazione standard POP. Al raggiungimento dell'equivalenza viene pagata l'intera percentuale indicata nei punti a), b), c), d), da conteggiarsi con due decimali. Nel caso si registrino valori negativi, all'interno di ciascuna fascia, la percentuale di erogazione viene proporzionalmente ridotta rispetto allo scostamento registrato tra lo 0 e il valore negativo registrato.

a) BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

b) BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

c) BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

d) BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da erogare al personale è stato determinato per il 2009 applicando le percentuali di RLG e la scala parametrica prevista dall'allegato F del CCNL del 21.12.2007, tenuto conto dell'inquadramento in essere alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, ovvero alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda il PDR 2010 e 2011, da calcolarsi con riferimento agli esercizi 2009 e 2010, si stabilisce che l'indicatore di equivalenza viene modificato così come indicato al 2° comma dell'art.2.

Ogni indice della suddetta equivalenza potrà avere un'oscillazione negativa massima non superiore al valore del proprio peso percentuale.

Art. 4

Per le BCC di nuova costituzione e per quelle interessate da processi di fusione il Premio di Risultato verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione e/o dalla fusione, utilizzando parametri specifici da individuare in sede di contrattazione di secondo livello comunque coerenti con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente accordo.

Il Premio di Risultato verrà applicato per le Aziende destinatarie del c.c.n.l. di categoria diverse dalle BCC attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3. Per la Federazione Bcc Emilia Romagna il PDR verrà liquidato sulla media dei valori risultanti a livello regionale per la 1^Area Professionale livello unico e riparametrato secondo l'allegato B.

Art. 5

Il Premio di Risultato non maturerà: a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC presenta un bilancio senza utili di esercizio; b) se la singola BCC risulta commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

All'esito del commissariamento potrà essere richiesto – alla Federazione locale da parte delle OO.SS. locali aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo – un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il Premio di Risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.

Art. 6

Le quote di PDR non erogabili ai lavoratori nei casi previsti dalle disposizioni dell'art. 1 del CIR, non saranno ulteriormente ripartite tra gli altri aventi diritto, andando a decurtare l'importo complessivo assegnato all'azienda, con conseguente assoggettamento a contributi previdenziali di questi ultimi importi, ai sensi dell'art. 2 della legge 135/1997.

Art. 7

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti nel corso della verifica tecnica sull'adeguatezza delle metodologie per la definizione del PDR, valuteranno gli effetti dell'interpretazione della circolare n.321560 del 28.10.2009 nell'ambito delle disposizioni di Banca d'Italia avente per oggetto i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale.

ROE	=	Utile su Mezzi Propri
UTILE	=	voce 230 del Conto Economico
MEZZI PROPRI	=	voci da 120 a 170 dello Stato Patrimoniale
SOFFERENZE	=	nota integrativa al lordo delle svalutazioni
IMPIEGHI	=	voce 40 dell'attivo dello Stato Patrimoniale
COSTI OPERATIVI	=	voce 80 del Conto Economico
MARGINE DI INTERMED.	=	voci da 10 a 70 + voce 110 Conto Economico
RETTIFICHE DI VALORE SU CREDITI	=	voce 130 a del Conto Economico
MEZZI PROPRI	=	voci da 120 a 170 del Passivo dello Stato Patrimoniale
RLG	=	voci da 10 a 80 + voce 110 del Conto Economico la voce 60 va computata al netto di svalutazioni e rivalutazioni.
NUMERO DIPENDENTI	=	numero medio annuale calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso dodici.
RACCOLTA DIRETTA	=	voci 20 e 30 del Passivo dello Stato Patrimoniale

SCALA PARAMETRALE

INQUADRAMENTI	SCALA PARAMETRALE
Quadri direttivi	
4° livello	233
3° livello	195
2° livello	173
1° livello	162
3 ^a Area Professionale	
4° livello	144
3° livello	134
2° livello	127
1° livello	120
2 ^a Area Professionale	
2° livello	113
1° livello	107
1 ^a Area Professionale	
livello unico	100

**RIUNIONE DELLA COMMISSIONE SINDACALE PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI SECONDO LIVELLO –
SECONDA PARTE**

VERBALE di ACCORDO

Il giorno 18 dicembre 2009 in Bologna, presso la sede della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna, sita in Bologna via Trattati Comunitari Europei n. 17, si sono riunite le seguenti parti:

- **La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna**, rappresentata dai sigg.ri: Graziano Massa, Francesco Scardovi, Romeo Dell'Amore, Gabriele Galassi, Pola Dante, assistiti dal Direttore Generale della Federazione Bcc dell'Emilia Romagna Daniele Quadrelli e dai consulenti Valerio Bolelli, Fantini Franco e Paolo Gugnoni

e

- **La Federazione Autonoma Bancari Italiani Reg.le (FABI)** rappresentata dai Sigg.ri Ivan Isola, Lucio Girgenti, Graziano Lasagna, Giorgio Urbinati, Roberto Benini
- **La Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi Reg.le (FIBA-CISL)**, rappresentata dai Sigg.ri Marco Amadori, Giovanni Sentimenti, Stefano Nannetti, Lambertini Silvia, Stefano Bruschi, Stefano Lanzi, Marco Peroni
- **La Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito Reg.le (FISAC-CGIL)**, rappresentata dai Sigg.ri Ivo Viaggi, Luca Dapporto, Andrea Biglietti.
- **La UIL Credito e Assicurazioni (UIL.C.A.)**, rappresentata dal Sig. Saverio Capasso.
- **La UGL** rappresentata dal Sig. Giorgio Evangelisti

Premesso che

- 1) Secondo quanto disposto dall'art.8 del vigente CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di credito Cooperativo sottoscritto in Roma il 21/12/2007, le

parti intendono sottoscrivere un nuovo contratto regionale che sostituisca integralmente il CIR vigente;

- 2) Il 10 dicembre 2009 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo avente per oggetto alcuni istituti del CIR (PDR, ticket restaurant, trasferimenti, profili professionali, welfare aziendale) al fine di depositare il testo presso la DPL di Bologna per ottenere lo sgravio dei contributi previdenziali previsti dalla vigente normativa;
- 3) Restano da definire gli istituti contrattuali del CIR non facenti parte del suddetto elenco;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno deciso di addivenire alla stesura del presente accordo, limitatamente agli istituti contrattuali di seguito evidenziati.

ART. 1 – PREMIO DI FEDELTA’

Al raggiungimento **del 25° anno** di servizio prestato nel movimento delle Bcc, verrà erogato al personale un premio di fedeltà.

Il calcolo del suddetto premio consiste:

- per la 1^a, 2^a e 3^a area professionale nel 6,70% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello nel 6,55% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 3° livello si stabilisce la percentuale nella misura del 5,95% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 4° livello la percentuale sarà pari al 6,15% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.

Il pagamento del premio dovrà avvenire entro il mese seguente a quello di maturazione dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento e viene compreso ai fini del computo del trattamento di fine rapporto secondo quanto previsto dall’art. 83 CCNL.

ART. 2 – PERMESSI

A) Per lavoratori diversamente abili

Ai lavoratori che ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n.104 art.33 c.3, fruiscono dei 3 gg. di permesso mensile, ovvero delle 2 ore di permesso giornaliero a carico dell’INPS

verranno concessi , su richiesta scritta del lavoratore, permessi orari aggiuntivi fino ad un massimo di 15 ore annue non retribuite.

Si concorda di erogare anche al suddetto dipendente il medesimo contributo di cui all'art.88 CCNL, con decorrenza dal 1 gennaio 2010, da liquidarsi entro il mese di giugno di ciascuno anno. Tale contributo assorbe, fino a concorrenza, le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale. **Tale contributo dovrà essere rivalutato annualmente in base all'indice Istat.**

B) Per familiari diversamente abili

Ai lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo familiari (figlio o equiparato, coniuge o genitore) diversamente abile e che ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n.104 art.33 c.3 abbiano diritto a 3 gg. di permesso mensile, verranno concessi , su richiesta scritta del lavoratore, permessi orari aggiuntivi fino ad un massimo di 50 ore annue, di cui le prime 25 retribuite e le ulteriori 25 non retribuite.

Il lavoratore potrà usufruire, in aggiunta ai suddetti permessi, di ulteriori permessi retribuiti frazionabili per un massimo di 10 ore all'anno, per accompagnare il familiare portatore di handicap grave a prestazioni mediche.

I permessi di cui sopra si intendono per ogni familiare diversamente abile.

Si concorda inoltre di rivalutare annualmente, in base ad indice Istat, il contributo annuale di euro 1.032,91 previsto dall'art. 88 del CCNL vigente per ciascun familiare diversamente abile fiscalmente a carico, con decorrenza 01.01.2009.

C) Congedi parentali

Ad integrazione dell'art. 54 CCNL 21/12/2007 verranno concessi due giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di nascita di figli.

A norma dell'art.4 Legge 53 del 8/3/2000 (congedi parentali) verrà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno, per singolo decesso o grave infermità del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il 2° grado (anche non convivente) o di un soggetto componente la famiglia anagrafica e del convivente preventivamente comunicato all'Azienda.

Verrà inoltre riconosciuto un giorno di permesso retribuito all'anno per singolo decesso di "affini" entro il 1° grado (suocero/a) compresi anche i genitori e i figli del convivente.

Per quanto riguarda la documentazione della grave infermità del familiare e del convivente da assistere si deve ritenere idonea la certificazione rilasciata da un medico specialista del

servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, in cui si attesti la sussistenza della grave infermità per la conseguente necessità di assistenza.

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 47 c.2 D.lgs. 151/2001, il genitore, per le malattie del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ha diritto, dietro presentazione di relativa certificazione medica, di astenersi dal lavoro nel limite di ulteriori cinque giorni di permesso non retribuito.

Nel caso un genitore non richieda la flessibilità oraria per l'inserimento del proprio figlio/a ad asili nido, scuole materne o pre-materne, l'Azienda dovrà concedergli 20 ore di permessi **annui** non retribuiti.

D) Visite ed esami specialistici, terapie curative

Sono da considerare retribuiti i permessi richiesti **per visite ed esami specialistici, sia clinici che di laboratorio, cui il lavoratore debba sottoporsi.**

Non rientrano in tali fattispecie le visite presso il medico di base e le cure odontoiatriche.

Analogo permesso viene concesso per la fruizione di prestazioni specialistiche (**visite, esami, terapie**) conseguenti ad interventi chirurgici od infortuni subiti.

In caso di terapie ripetitive e cicli di cure per gravi patologie (**con esclusione delle cure termali**) l'Azienda concederà fino ad un massimo di 25 ore annue retribuite.

Per gravi patologie si intendono le seguenti:

- 1) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;**
- 2) Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;**

Le visite e gli esami specialistici, nonché le terapie curative giustificabili con permessi retribuiti, dovranno essere comprovate dal lavoratore mediante esibizione di idonea documentazione contenente l'orario di inizio e fine dell'evento, dovendosi tener conto, ai fini della durata del permesso, dei tempi di percorrenza fra il luogo della visita e l'unità produttiva del lavoratore, **nel limite massimo di un'ora complessiva.**

Dichiarazione a verbale.

Si raccomanda che, nei limiti del possibile, il lavoratore effettui esami e visite specialistiche al di fuori dell'orario di lavoro.

E) Gravi motivi personali e familiari

Le Aziende accorderanno permessi non retribuiti per gravi motivi personali documentati, fino a quindici giorni lavorativi all'anno.

F) Volontariato

Ai lavoratori facenti parte di organizzazioni di volontariato iscritte ai registri istituiti dalle regioni ai sensi della legge 11 agosto 1991 n. 266, spettano, in caso di partecipazioni a corsi di formazione, aggiornamento e/o a riunioni relative all'attività espletata dall'organizzazione, fino ad un massimo annuo di 5 gg. di permesso non retribuito, da richiedersi con preavviso di almeno 15 gg. di calendario.

ART. 3 – TUTELA DELLA MATERNITA'

Nel caso di anticipo della maternità obbligatoria ai sensi dell'art.17 c.2 D.lgs. 151/2001, la lavoratrice avrà diritto a percepire l'integrazione dello stipendio e della tredicesima mensilità, come previsto per il congedo di maternità obbligatoria. Per il periodo di maternità anticipata non vi sarà la maturazione del Premio di Risultato annuale.

ART. 4 – POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Apprendistato:

L'Azienda si impegna a comunicare,almeno 6 mesi prima della scadenza del contratto, l'eventuale conferma a tempo indeterminato del lavoratore con decorrenza dalla data di scadenza originariamente stabilita.

Contratto d' inserimento:

L'Azienda si impegna a comunicare, almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto, l'eventuale conferma a tempo indeterminato del lavoratore con decorrenza dalla data di scadenza originariamente stabilita.

Altre tipologie di contratto a termine

Per tutte le altre tipologie di contratto a termine, si raccomanda alle aziende di comunicare in anticipo l'eventuale prosecuzione, proroga o cessazione del rapporto.

Tirocinio formativo e di orientamento:

Non costituendo rapporto di lavoro, come previsto dalla L. 196/97 e dal D.M. 142/1998, i tirocinanti e/o stagisti effettueranno un'attività pratica in coerenza con il progetto formativo senza alcuna assunzione diretta di responsabilità in relazione alle attività svolte. Copia della convenzione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali così come previsto dall'art. 5 del D.M. 142/1998.

La formazione svolta avrà valore di credito formativo e sarà certificata dall'Azienda in modo che lo studente o il lavoratore la possa riportare nel suo curriculum, come previsto dall'art. 6 del D.M. 142/1998.

Le Bcc si impegnano a valutare con particolare attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato e/o periodi di tirocinio formativo e di orientamento.

ART. 5 – BANCA DELLE ORE

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

Si conviene che, esclusivamente per i contratti di durata inferiore all'anno sia possibile, al termine del rapporto monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il lavoratore, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue caratteristiche, non sia riuscito a recuperare interamente.

Si concorda inoltre per ragioni di equità, che in banca delle ore debbono confluire esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto ad un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Se il lavoro straordinario è quindi compiuto il sabato o il lunedì, qualora l'orario settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato, la maggiorazione dovuta è del 30% e tale prestazione non rientra in banca delle ore.

Così pure il lavoro eventualmente compiuto in ore notturne comprese tra le 22:00 e le 06:00 darà diritto al compenso per lavoro straordinario con la relativa maggiorazione del 65% e non entrerà in banca delle ore.

Il lavoro chiesto nel giorno destinato al riposo settimanale (domenica) da diritto sempre a riposo compensativo in altro giorno, da usufruire entro le due settimane lavorative successive, oltre, a scelta del lavoratore, all'ulteriore recupero in banca delle ore o al pagamento delle ore con la maggiorazione del 25%.

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

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

ART. 6 - PRESTAZIONI LAVORATIVE DI SABATO E DOMENICA

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 98 e art. 122 del CCNL, ai lavoratori che siano addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, mercati ittici, con orario di lavoro comprendente anche il sabato, si conviene, fermo restando il limite massimo individuale di 20 volte all'anno, di avere diritto all'effettuazione di un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda, da usufruirsi entro le due settimane lavorative successive.

Nel caso fossero evidenziate problematiche inerenti ai recuperi, si effettuerà un incontro chiarificatore con le OOSS locali.

A fronte di ciò non saranno riconosciuti il permesso aggiuntivo di 40 minuti né il compenso giornaliero aggiuntivo di euro 18,08 previsto dal CCNL (ex art.98).

Resta peraltro inteso che la prestazione in giornata di sabato non dà diritto ad alcun compenso, essendo questo assorbito nel riposo compensativo successivamente fruito.

Premesso che, per le Banche di Credito Cooperativo situate in zone in cui l'attività bancaria tragga sviluppo dall'affluenza in domenica della popolazione rurale o dall'abitudine di questa di fare acquisti in detto giorno in quanto giorno di mercato, è stata autorizzata dagli organi competenti l'apertura dello sportello limitatamente al solo orario antimeridiano;

che gli addetti interessati a tale servizio secondo turni di lavoro prefissati, **nel limite massimo di 15 volte all'anno**, hanno in deroga alla possibilità di recupero frazionato previsto dall'art. 7, 1° comma, Legge 22 febbraio 1934 n. 370, iniziato il riposo nel pomeriggio della domenica e goduto di un'ulteriore pausa di 24 ore consecutive in altro giorno della settimana successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda, senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo:

si conviene che il personale che lavora a turno nella giornata di domenica presso lo sportello di una Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ubicata in piazza ove si svolga in detta giornata il mercato, ovvero presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, ha diritto: a) ad iniziare il riposo nel pomeriggio della domenica; b) a godere di un'ulteriore giorno di riposo, ai fini della piena reintegrazione delle proprie energie fisiche e psichiche, da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione da concordarsi con l'Azienda in un giorno delle due settimane lavorative successive; c) al pagamento di un'indennità di turno giornaliero festivo pari ad euro 50,00 per i lavoratori inquadrati nelle tre aree professionali e ad euro 70,00 per i lavoratori inquadrati nella categoria dei quadri direttivi.

ART. 7 - PARTECIPAZIONI A RIUNIONI

Per favorire la migliore applicazione di quanto previsto dall'art.98 del CCNL 21.12.2007, testo coordinato del 16.07.2008, in relazione all'individuazione dell'apposita erogazione prevista per la partecipazione, da parte dei quadri direttivi, a riunioni di qualunque natura (tranne manifestazioni e/o occasioni in qualità di rappresentante aziendale) con inizio e termine fuori dall'orario di lavoro, si stabilisce che debba corrisponderci un importo pari ad euro 110,00 per ogni riunione fino alla concorrenza di un tetto massimo annuale pari ad euro 2.788,87. Per poter beneficiare della suddetta indennità, le riunioni dovranno avere la durata di almeno due ore.

Nel caso di inizio delle riunioni durante l'orario di lavoro o di riunioni che abbiano una durata inferiore alle due ore si applica la disciplina delle prestazioni aggiuntive di cui all'Accordo 10 dicembre 2009.

Ai lavoratori appartenenti alle Aree professionali e ai Quadri Direttivi, incaricati di partecipare a manifestazioni e/o occasioni in qualità di rappresentante aziendale, che si svolgano fuori dall'orario di lavoro, sarà erogata un'indennità pari ad €40 per ogni partecipazione, oltre al rimborso delle spese di viaggio, da erogarsi nella prima mensilità utile.

Tale indennità non dà diritto ad alcun compenso per lavoro straordinario o prestazione aggiuntiva quadri.

ART. 8 – FIGURE PROFESSIONALI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie. Si stabilisce che di seguito vengono individuati profili professionali e conseguenti inquadramenti e **livello retributivo** che rappresentano le figure professionali base condivise da tutte le Banche di Credito Cooperativo aderenti alla Federazione Regionale Emilia Romagna.

A tal fine lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art. 64 CCNL).

3^ AREA PROFESSIONALE

Premesso che la declaratoria generale dell'art. 109 CCNL prevede quanto segue:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la

risoluzione dei problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori; e che la stessa normativa demanda alla contrattazione collettiva di 2° livello l'individuazione di profili professionali esemplificativi relativamente al 2° e 3° livello retributivo si concorda quanto segue:

- sono inquadrati nel 2° e 3° livello retributivo di detta area, secondo la previsione dell'art.109 CCNL ed in coerenza con le indicazioni della declaratoria di tale articolo, i lavoratori che abbiano le attitudini al coordinamento di altri addetti e che rispondano della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microbiettivi.

Si stabilisce che ai lavoratori che svolgono le seguenti funzioni spetti il

2° LIVELLO RETRIBUTIVO:

Operatore di sportello:

lavoratore in grado di curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrospartello, fornendo al cliente adeguata assistenza ed una prima consulenza sui prodotti della banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di primo livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato, per almeno quattro valutazioni positive annuali successive, di possedere i requisiti richiesti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Coordinatore dei cassieri:

lavoratore che adibito **in via continuativa e prevalente (per 3 ore giornaliere anche non consecutive per almeno 10 giorni mensili)** coordina in succursali con almeno tre casse, operanti in via continuativa, l'attività di altri operatori di sportello gestendo i flussi di denaro e la custodia di valori della succursale stessa, rispondendo del buon funzionamento del comparto casse, anche dal punto di vista di efficienza operativa. Al suddetto lavoratore va riconosciuta una indennità di funzione mensile nella misura di euro 110,00. Tale indennità è dovuta per dodici mensilità. Venendo meno l'incarico di cassiere coordinatore cessa il diritto all'indennità anzidetta. In caso di sua assenza al sostituto compete la quota giornaliera dell'indennità di funzione.

Addetto Fidi (back office):

lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere, in via continuativa, a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica di affidamento – raccolta di documentazione, analisi di Bilancio, verifica della situazione della clientela e la stesura del commento relativo; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto Titoli (back office):

lavoratore in grado di gestire, in via continuativa, l'attività di back office titoli in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Addetto attività informatiche e/o telecomunicazioni:

lavoratore che svolge attività connesse all'elaborazione di dati, al funzionamento, all'assistenza e alla manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione adottati in azienda; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra e abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

3° LIVELLO RETRIBUTIVO:

In questo livello retributivo rientrano tutti i lavoratori che coordinano l'attività, abbiano la responsabilità per la loro attività e per il loro sviluppo professionale di tre altri lavoratori di cui almeno uno appartenente al 2° livello retributivo; anche per questo livello retributivo, ed a maggior ragione, valgono le considerazioni fatte in merito alle attitudini personali e professionali degli addetti in tema di capacità di coordinamento, di responsabilità in ordine alla crescita professionale dei propri collaboratori e di raggiungimento di microbiettivi aziendali.

Sono inoltre da inquadrare in tale livello tutti coloro che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, la seguente attività:

Addetto titoli di proprietà (tesoreria della Banca) :

lavoratore che esegue le direttive del responsabile della Tesoreria in merito alla gestione della liquidità, dei titoli di proprietà della Banca in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Addetto agli investimenti della clientela:

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, la relazione con la clientela, fornendo consulenza ai sensi della normativa in vigore; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art.109 del CCNL.

Addetto alla Consulenza Fidi:

lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere in via continuativa, a fornire la consulenza ed assistenza alla Clientela in termini di impieghi bancari; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto alla gestione del rischio:

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, il monitoraggio costante dei rischi complessivi della Banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto al controllo di gestione:

lavoratore che, in via continuativa, esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: raccoglie ed organizza i dati e le informazioni per le elaborazioni statistiche e bilanci di previsione, realizza le attività proprie del controllo di gestione; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto alla organizzazione:

lavoratore che in via continuativa esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: predisporre i processi di lavoro coordinandosi con le altre funzioni nel rispetto della strategia aziendale, ne cura e/o verifica la pubblicizzazione; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto al marketing operativo e strategico:

lavoratore che in via continuativa esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: redige e cura i piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone geografiche di competenza, esegue un monitoraggio periodico sugli obiettivi evidenziando eventuali scostamenti e cerca soluzioni per eventuali criticità insorte; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

4° LIVELLO RETRIBUTIVO:

Addetto allo sviluppo commerciale:

lavoratore in grado di gestire, in via continuativa e prevalente, lo sviluppo commerciale di Clientela acquisita e/o potenziale; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

CRITERI DI VALUTAZIONE

Le parti concordano che il periodo di valutazione annuale decorra dal 01/01/2008.

Nelle aziende in cui non sia presente il sistema di valutazione del lavoratore ai sensi del CCNL 21/12/2007 e dell'Accordo Regionale del 24.03.2005, agli effetti del presente articolo si considera positiva la valutazione.

In tali aziende qualora si esprima una valutazione negativa questa dovrà essere dichiarata in forma scritta.

In caso di cambiamento di percorso lavorativo le valutazioni sino allora acquisite sono considerate al 50% valide all'acquisizione del nuovo profilo professionale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di integrare il presente articolo con quanto previsto in materia dall'accordo nazionale del 29.7.2009.

ART. 9 - QUADRI DIRETTIVI;

In coerenza con le previsioni dell'art. 64 e dell'art. 104 del CCNL 21/12/2007 è opportuno identificare e valorizzare le seguenti figure professionali nelle aziende con organico superiore a 80 lavoratori:

1° livello retributivo:

- Responsabile della Funzione di conformità (compliance): è responsabile del controllo e della verifica che le procedure interne siano coerenti con la necessità di prevenire la violazione di leggi, regolamenti, codici.

- Responsabile Controllo di gestione: è responsabile della raccolta ed organizzazione dei dati e delle informazioni per le elaborazioni statistiche e dei bilanci di previsione, e delle attività proprie del controllo di gestione.
- Responsabile Controllo del rischio/Risk Controller: è responsabile del monitoraggio costante del rischio attraverso i dati a propria disposizione anche in funzione degli obiettivi della Banca, della verifica dello stato di esposizione del rischio aziendale in relazione alla normativa e al regolamento interno.
- Responsabile revisione interna e/o internal auditing, Responsabile dell'organizzazione: sono compresi in questo livello retributivo dei Quadri Direttivi coloro che esplicano la loro attività con autonomia di decisione e in via continuativa.
- Responsabile amministrativo/contabile, Preposto alla segreteria fidi, Preposto alla tesoreria: sono compresi in questo livello retributivo dei Quadri Direttivi coloro che esplicano la loro attività con autonomia di decisione in via continuativa nell'ambito delle direttive ricevute.
- Responsabile del Marketing operativo e strategico: è responsabile della cura e redazione dei piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone geografiche di competenza, inoltre gestisce un monitoraggio periodico sugli obiettivi evidenziando eventuali scostamenti e propone soluzioni per eventuali criticità insorte.

Ai fini del computo dell'organico minimo di riferimento (80 lavoratori) le parti concordano che **lo stesso** debba essere riferito alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. **Tenendo conto delle seguenti tipologie di contratti:**

- **lavoratori con contratto a tempo indeterminato;**
- **lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno;**
- **contratti a termine di durata complessiva superiore a nove mesi, da conteggiarsi al compimento del nono mese;**
- **contratti di apprendistato;**
- **contratti di inserimento di durata superiore a nove mesi, da conteggiarsi al compimento del nono mese.**

Disposizione transitoria

Le Parti attiveranno su richiesta delle OO.SS. uno specifico confronto, a livello regionale, in materia di correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali previsti dal CCNL e dal presente CIR.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di integrare il presente articolo con quanto previsto in materia dall'accordo nazionale del 29.7.2009.

ART. 10 - VALORIZZAZIONE RISORSE INTERNE

Anche in applicazione dell'art.64 del CCNL 21/12/2007 le aziende favoriranno l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro.

Qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro, per le quali gli organigrammi e le previsioni contrattuali comportassero l'attribuzione di un grado e/o di categoria superiore, l'Azienda dovrà ricercarne la copertura, preferibilmente al proprio interno, anche con opportuni interventi formativi.

Qualora ciò non risultasse possibile l'Azienda informerà le RSA o le OO.SS locali, in mancanza, i lavoratori prima di procedere ad assunzioni.

ART. 11 - SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte, la mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere le competenze, i corsi di formazione a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

1) Rotazioni

Ad integrazione di quanto recitato dall'art. 117 del CCNL, si stabilisce che nelle Bcc con organico superiore ai 35 lavoratori, coloro che svolgono le stesse mansioni da oltre tre anni, possono chiedere, per iscritto di essere assegnati ad altre mansioni equivalenti.

Tale richiesta verrà, compatibilmente con le esigenze di servizio, accolta entro sei mesi.

Nel caso di non accoglimento della richiesta, la Bcc dovrà darne comunicazione scritta al lavoratore.

In mancanza di accoglimento della richiesta, le RSA o in assenza le OO.SS. locali, si attiveranno con le Bcc attraverso uno specifico confronto.

Tale procedura di verifica può essere effettuata anche a livello regionale.

2) Sostituzioni

Per quanto riguarda le differenze retributive riguardanti le sostituzioni si fa riferimento all'art. 97 per i Quadri Direttivi e all'art. 111 per le Aree Professionali del CCNL del 21/12/2007 per tutte le unità produttive.

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

3) Vice Responsabili di Succursali

In tutte le succursali a tempo pieno deve essere previsto un organico minimo di almeno due lavoratori.

Non potranno essere cumulate le mansioni, con relativa indennità, di cassiere con quelle di preposto.

Nelle succursali con 3 o più addetti, compreso il capo filiale, è da istituire, a livello organico, il ruolo del vice responsabile, procedendo alla nomina dello stesso mediante specifica comunicazione scritta e attribuendo al medesimo il compito di coadiuvare il capo – filiale nella gestione quotidiana della succursale, oltre che in caso di sostituzione del preposto.

A questi compete un assegno mensile di indennità di funzione, per dodici mensilità, nella misura di seguito indicata, secondo il numero degli addetti alla succursale.

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

N.ro addetti succ. compreso il preposto	Assegno mensile Vice responsabile succursale
3/4	Euro 40,00
5/6	Euro 90,00
7	Euro 130,00
8/9	Euro 160,00

Il presente assegno non verrà corrisposto per i periodi di sostituzione in caso di assenza del preposto superiore al giorno in quanto, in tali casi, verrà liquidata l'indennità di sostituzione con la differenza di inquadramento con il grado spettante contrattualmente al preposto.

Al vice responsabile delle succursali da 10 addetti in poi spetta un inquadramento minimo di Quadro Direttivo di 1° livello.

Le parti concordano che nel numero degli addetti alla succursale debbano essere considerati esclusivamente i lavoratori in organico stabilmente alla succursale. Rientrano in tale computo i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori part-time in proporzione

all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, i contratti a termine di durata complessiva superiore ai **9 mesi**, da conteggiarsi dal compimento del **nono mese**, i contratti di apprendistato, i contratti di inserimento di durata superiore ai 9 mesi e da conteggiarsi dal compimento del **nono mese**.

4) Vice Responsabili di Unità Produttive Interne

Nelle unità produttive interne con un numero di addetti superiore a sette, compreso il responsabile delle stesse è da istituire, a livello di organico, il ruolo del vice responsabile procedendo alla nomina dello stesso mediante specifica comunicazione scritta e attribuendo al medesimo il compito di coadiuvare il responsabile dell'unità produttiva nella gestione quotidiana della stessa oltre che in caso di sostituzione del responsabile.

Il vice responsabile percepirà un assegno mensile di indennità di funzione nella misura di euro 40,00 per le unità produttive interne con otto/nove addetti ed euro 80,00 nelle unità produttive interne con almeno dieci addetti. Tale indennità è dovuta per dodici mensilità.

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

Nelle unità produttive interne con un numero di addetti da quattro a sette, dovrà essere designato formalmente il sostituto del responsabile in forma scritta.

ART. 12 - TRASFERIMENTI

a) Indennità di mancato preavviso

Il trasferimento disposto dalla Bcc, da comune a comune, va comunicato al lavoratore con i termini di preavviso previsto dall'art. 61 del vigente CCNL.

Al lavoratore trasferito senza il rispetto dei termini previsti dall'art. 61 del vigente CCNL, la Bcc, erogherà in deroga a quanto previsto dall'art.60 CCNL a titolo di mancato preavviso la diaria prevista dal CCNL nella misura di 1/3 per trasferte in comuni con più di 200.000 abitanti, oltre al rimborso chilometrico, per le giornate di mancato preavviso.

ART. 13 – MISURE DI SICUREZZA

a) SICUREZZA DEL LAVORO

(escluse le competenze del T.U. 81/2008 e successive modificazioni)

Misura antirapina

In conformità con l'art. 70 del CCNL 21/12/2007–ultimo comma della dichiarazione a verbale le Bcc sono impegnate a consultare il RLS, le RSA ove costituite e in assenza le OOSS locali o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza o variare quelle in atto.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla Commissione Sindacale Regionale che, per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

Le Bcc si impegnano in ogni caso, ad abolire i sistemi di allarme acustico che possano essere uditi nel salone del pubblico.

In tutte le filiali devono essere presenti contemporaneamente almeno 2 lavoratori.

In caso di rapina la filiale dovrà terminare l'operatività al pubblico e successivamente alle operazioni di chiusura i lavoratori usufruiranno di permessi retribuiti fino al termine della giornata lavorativa.

Atti criminosi

In caso di malattia o di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, le Bcc assumeranno l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In ogni caso le Bcc terranno a proprio carico l'onere relativo alle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito da evento criminoso.

In caso di assenza dal servizio conseguente ad atto criminoso o ad infortunio sul lavoro le Bcc conserveranno il posto di lavoro e l'intero trattamento economico anche oltre i limiti dell'art.55 del CCNL vigente e fino ad un massimo di 30 mesi.

Le Bcc si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza ed a svolgere, ogni anno, una riunione (durante l'orario di lavoro) per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Salvi i casi di negligenza, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina, per le somme occasionalmente detenute senza specifica autorizzazione oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabiliti dalle disposizioni interne.

In merito ai servizi di gestione caveau o ad altri servizi che necessitino di ricontazione valori affidati ad aziende esterne, le eventuali controversie dovranno essere gestite dall'azienda per il tramite dell'ufficio ispettorato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le attività di trasporto valori dovranno essere effettuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, dalle disposizioni e raccomandazioni di Banca d'Italia nonché dalle previsioni del TUPS.

b) CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

(escluse le competenze della 81/2008 e successive modificazioni)

Le Bcc si impegnano ad incontrarsi con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con le RSA, OOSS locali ovvero in mancanza con il personale, per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico - sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, le Bcc provvederanno ad informare preventivamente il RLS, le RSA, OOSS locali ovvero in mancanza il personale, sul progetto e relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere eventuali proposte di modifica scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati.

Videoterminali

Gli addetti ai video terminali, il personale dei CED ed il personale che lavora in locali sotterranei continuativamente, effettueranno su loro richiesta annualmente appropriate visite specialistiche (vista, udito, ecc.) con onere a carico dell'azienda e durante l'orario di lavoro, c/o strutture sanitarie adeguatamente attrezzate.

Periodo di comporta

La Federazione regionale dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di lavoratori che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia.

ART. 14 – INDENNITA' DI RISCHIO

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

Agli impiegati chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- fino a 5 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 1/3 dell'indennità mensile;
- da 6 a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 2/3 dell'indennità mensile;
- oltre a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 3/3 dell'indennità mensile.

ART. 15 – TURNI DI FERIE

Con riferimento al vigente CCNL, tutto il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'Azienda a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo.

ART. 16 – USO DI AUTOVETTURA PRIVATA

Per quei lavoratori che facciano uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio, l'azienda provvederà a sottoscrivere una polizza kasco professionale per assicurare **il risarcimento dei danni subiti dalle autovetture private**, unicamente ed esclusivamente per il periodo in cui l'uso dell'autovettura assicurata è autorizzato per ordine e per conto dell'azienda.

Il capitale massimo assicurabile è stabilito in euro 18.000,00 per ogni autovettura.

Tale polizza assicurativa verrà fornita in copia ai lavoratori che ne faranno richiesta. Comunque nessun onere resterà a carico del lavoratore.

Qualora l'Azienda, pur non avendo provveduto a stipulare la polizza assicurativa di cui al punto precedente, autorizzi comunque il lavoratore ad utilizzare l'autovettura privata per ragioni di servizio ed incorra in un incidente senza che sussista colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione. Il lavoratore dovrà consegnare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto e incendio dell'autovettura direttamente o tramite polizza assicurativa che verrà fornita in copia ai lavoratori che ne faranno richiesta.

Il capitale massimo assicurabile in caso di incendio e furto è stabilito in euro 30.000,00 per ogni autovettura.

ART. 17 – RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

a) INFORMAZIONI GENERALI

La Federazione Regionale provvederà a comunicare tramite posta elettronica alle OO.SS. firmatarie del presente contratto:

- Con cadenza mensile i dati relativi al lavoro straordinario svolto e il numero dei lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore; gli elenchi riepilogativi, con suddivisione per azienda tra personale maschile e femminile, dei nuovi lavoratori con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, le trasformazioni di contratti da tempo pieno a tempo parziale e da tempo parziale a tempo pieno (con l'indicazione per i contratti a tempo parziale dell'eventuale lavoro supplementare), i rapporti di lavoro cessati, apprendisti professionalizzanti e contratti di inserimento;
- Con cadenza trimestrale i dati relativi alla raccolta diretta e indiretta, agli impieghi, al numero di operazioni svolte e al numero di addetti per unità produttive;
- Entro il mese di gennaio per ogni Bcc le ore di formazione, con suddivisione tra le ore effettuate in aula e le ore di autoformazione, (aziendali e regionali) effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;
- Entro marzo il numero dei lavoratori presenti in azienda in base alle previsioni della legge n.68/99 o delle precedenti normative, la quota di riserva spettante ed eventuali convenzioni in essere con la Provincia. I dati analitici riguardanti le rapine avvenute in regione nell'anno precedente suddivise per evento;
- Entro maggio gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per aree professionali e livelli, con indicazione del numero dei lavoratori cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali) e distinti tra vecchi e nuovi assunti alla data del 31.12.2000.
- In caso di assunzioni di personale con contratto di qualsiasi natura o di fornitura di lavoro temporaneo, le Bcc informeranno le RSA o in mancanza le Organizzazioni Sindacali locali in merito ai nominativi, alla tipologia di contratto, alla durata, alla mansione svolta ed alla qualifica attribuita.
- A richiesta delle OO.SS, copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei lavoratori ai sensi degli articoli 43 e 71 del CCNL 12.12.2007;
- A richiesta delle OO.SS. la Federazione si impegna a consegnare per la singola Bcc l'organigramma completo di nominativi, di inquadramenti con l'indicazione dei responsabili e dei vice-responsabili nonché dei cassieri nominati.

b) INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E/O ORGANIZZATIVE, RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

In caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che le Bcc volessero introdurre, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive, verranno preventivamente fornite alle RSA o in loro mancanza alle Organizzazioni Sindacali locali adeguate informazioni.

L'argomento, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo in sede regionale con verbalizzazione delle conclusioni, quali esse siano, prima del passaggio delle decisioni aziendali a fasi operative.

c) LIVELLI OCCUPAZIONALI

Eventuali problemi di esuberi di personale presso le Bcc, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, verranno esaminati in sede sindacale regionale, per verifica e ricerca di soluzioni idonee.

d) SOCIETA' DI SERVIZI

In caso di costituzione di società di servizi da parte di una o più Bcc e/o da parte della Federazione Regionale, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare i problemi organizzativi, professionali e normativi.

e) FUSIONI ED INCORPORAZIONI

In caso di fusioni od incorporazioni relative a Bcc della regione, la Federazione Regionale si impegna, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, a verificare con le Organizzazioni Sindacali regionali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il personale (organici, mobilità, tutela professionale), al fine di ricercare soluzioni idonee.

f) PIANO STRATEGICO

Successivamente all'approvazione del piano strategico le Bcc ne illustreranno il contenuto alle RSA o alle Organizzazioni Sindacali locali, e successivamente al personale durante l'orario di lavoro.

Si procederà ad una verifica per quanto attiene le ricadute sul personale cercando di convergere verso soluzioni condivise.

In caso contrario le Organizzazioni Sindacali locali potranno chiedere un incontro a livello regionale.

Esaurita tale procedura la Bcc adotterà, comunque, le proprie determinazioni.

g) SITUAZIONE E PROSPETTIVE AZIENDALI

Su richiesta delle RSA o delle Organizzazioni Sindacali locali le Bcc si renderanno disponibili ad un incontro inerente l'andamento aziendale ed i fabbisogni qualitativi e

quantitativi delle risorse umane in relazione all'organizzazione del lavoro, ricercando di convergere verso soluzioni condivise.

In caso contrario le Organizzazioni Sindacali locali potranno chiedere un incontro a livello regionale.

h) ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E PROCEDURE DI LAVORO

Con riferimento all'art.37 del vigente CCNL le Bcc si impegnano al puntuale adempimento previsto dal comma 2 di detto articolo.

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

i) AZIONI POSITIVE

Le aziende provvederanno ad attuare le disposizioni di cui alla L.125 del 10.04.1991.

La Commissione paritetica Regionale va riunita almeno due volte l'anno, al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo-donna.

A tale Commissione paritetica potranno partecipare fino a due membri per ogni Organizzazione sindacale firmataria il presente accordo.

ART 18 – INFORMAZIONI AL LAVORATORE

Nella busta paga di ogni lavoratore dovranno risultare le seguenti informazioni:

- la quantità spettante, goduta e residua dei seguenti istituti:
 - ferie;
 - ex festività;
 - riduzione oraria di lavoro (r.o.l.);
 - permessi art. 48;
 - banca delle ore (bor).
- TFR maturato al mese precedente e il maturando del mese competente.
- Entro il primo trimestre dell'anno successivo le ore totali di formazione effettuate nell'anno precedente.

ART 19 – FORMAZIONE

Su richiesta delle OO.SS. Regionali si terrà un incontro, presso la Federazione Regionale:

- ◆ per effettuare valutazioni congiunte circa i dati forniti dalla stessa per ogni Bcc sulle ore di formazione aziendali e regionali effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;
- ◆ per esaminare ed effettuare valutazioni congiunte circa specifiche situazioni aziendali.

Le singole Bcc comunicheranno entro il mese di febbraio alle RSA o alle OO.SS. locali un'ipotesi di piano formativo annuale aziendale e successivamente a tutti i lavoratori.

Il lavoratore ha facoltà di comunicare le proprie esigenze formative alla singola Bcc entro il 15 dicembre.

Le ore di “pacchetto formativo” (24 ore annuali oltre le 5 ore per gli assunti dall'anno 2001) che non fossero state effettuate nell'anno di competenza, per inadempienza aziendale, verranno aggiunte ai pacchetti formativi dei tre anni successivi.

Le ore che l'Azienda utilizza per presentare prodotti, comunicazioni aziendali (convention), sono escluse dal pacchetto formativo del lavoratore.

Le Parti condividono l'opportunità di utilizzare gli strumenti di formazione bilaterale, previa verifica quantitativa e qualitativa della congruità della formazione già effettuata.

a) Corsi di addestramento per neo assunti

Per i neo assunti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratti a termine di durata complessiva di almeno 12 mesi, la Federazione regionale istituirà corsi di addestramento da svolgersi nel normale orario di lavoro.

La durata del corso sarà di 10 giorni lavorativi da suddividere in due moduli da cinque giorni continuativi cadauno.

Tale corso è da intendersi obbligatorio.

La finalità del corso sarà quella di agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in azienda e verterà sia su materie di carattere generale (cooperazione e ruolo delle Bcc) che sull'operatività pratica delle Bcc.

Durante lo svolgimento dei corsi sarà previsto l'intervento (per due ore complessive), delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Regionale di II° livello.

b) Corsi antiriciclaggio

Sono previsti corsi obbligatori, da svolgersi durante l'orario di lavoro sulle normative antimafia ed antiriciclaggio per neoassunti da effettuare a livello regionale aziendale o interaziendale.

La durata di detti corsi è stabilita in giorni due.

Tali corsi, qualora non ancora effettuati vanno estesi a tutti i lavoratori e ripetuti in presenza di variazioni della normativa e/o di modifiche delle misure tecnico-organizzative adottate in materia.

Le parti convengono che i corsi obbligatori predetti sono ricompresi tra quelli organizzati dalla Federazione Regionale per gli assunti di cui al punto A.

c) Corsi per il personale adibito alla cassa

Per il personale che viene adibito per la prima volta alla mansione di cassiere, viene previsto un periodo di affiancamento, addestramento e formazione di due settimane, riguardante anche le norme antiriciclaggio.

Coloro che verranno richiamati ad effettuare il servizio di cassa ed avevano già effettuato il periodo di addestramento e formazione sopra previsto, svolgeranno almeno due giorni di aggiornamento.

d) Corsi di autoformazione/videoconferenza

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

Nel caso in cui si utilizzassero tali strumenti, le Bcc cureranno con particolare attenzione i seguenti aspetti:

- ◆ dovrà essere effettuata in locali idonei e, comunque, non a contatto con il pubblico;
- ◆ non dovrà essere interrotta da attività lavorative;
- ◆ se prolungata oltre il normale orario di lavoro, dovrà essere retribuita;
- ◆ le ore destinate all'autoformazione, anche in videoconferenza, non devono superare le 24 ore nel triennio.

Ai partecipanti dei corsi provenienti, da unità operative esterne al comune da quello nel quale viene effettuato il corso verrà riconosciuta una indennità di trasferta corso pari ad euro 24,00 e il rimborso delle spese effettive di viaggio.

Per tali giornate sarà corrisposto il ticket pasto.

ART. 20 – PART-TIME

A specifica ed integrazione di quanto previsto dall'allegato E al CCNL (disciplina del lavoro a tempo parziale) si conviene che:

a) l'Azienda con organico superiore ai 100 lavoratori è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 16 dell'organico in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento dell'eventuale residuo per difetto fino allo 0,49 e per eccesso dallo 0,50.

L'Azienda con organico inferiore ai 100 lavoratori è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 25 dell'organico in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento dell'eventuale residuo per difetto fino allo 0,49 e per eccesso dallo 0,50.

Presso ciascuna Azienda le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non possono essere superiori al 20% del personale in servizio a tempo pieno, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione.

Per le assunzioni dall'esterno con contratti di lavoro a tempo parziale, è esclusa ogni misura di contingentamento;

b) destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi, impiegati 2^a e 3^a area professionale, ausiliari) che prestano servizio a tempo indeterminato presso ogni singola Azienda destinataria del presente CIR;

c) presso ogni Azienda verrà compilata una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei lavoratori che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale.

La graduatoria può essere consultata, a richiesta, dai diretti interessati.

d) la graduatoria viene stilata in base a punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- per assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a genitori o a parenti entro il 2° grado portatori di handicap grave;
- per assistenza al coniuge o al convivente o a figli, genitori o parenti entro il 2° grado gravemente ammalati;
- per necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni ;
- motivi di studio per corsi di cui all'art.10 della Legge 20.5.1970 n.300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL);
- motivi personali;

- e) a richiesta delle RSA si terrà un incontro con l'Azienda, per consultare la graduatoria comprendente tutte le richieste finali pervenute e ricercare soluzioni condivise in presenza di richieste superiori ai limiti previsti.

Le domande dovranno essere accolte entro i limiti previsti e secondo l'ordine della graduatoria.

Salve esigenze d'urgenza che meritino immediato accoglimento, le richieste vanno esaminate semestralmente:

in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre;

in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno.

L'organico di riferimento previsto al punto A, è quello relativo al 31/12 dell'anno precedente.

Le richieste precedentemente non soddisfatte vanno riesaminate insieme a quelle dell'ultimo semestre, se intanto non decadute od altrimenti superate.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time sarà accordato dalla Bcc su domanda (corredata da specifica e probante documentazione) del lavoratore che:

- presenti grave handicap ai sensi della legge 104/92;
- sia colpito da malattia oncologica o patologia prevista dall'art. 4 comma 2 della Legge 53/2000.

I contratti a part-time riconosciuti per le motivazioni del comma precedente non saranno computati nel numero dei part-time concessi, regolati dal presente articolo, e ai fini della determinazione della graduatoria.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato per la durata massima di due anni, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

In caso di trasformazione del part-time a tempo indeterminato questo non viene più conteggiato tra i part-time in essere.

Nel caso in cui un part-time venga concesso per almeno due anni, in forza del primo e secondo punto della graduatoria, questo non deve essere conteggiato tra i part-time in essere.

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

DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA

La graduatoria viene stilata in base ai punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- per assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave..... punti 15
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a genitori o a parenti entro il 2° grado portatori di handicap gravepunti 12
- per assistenza al coniuge o al convivente o a figli, genitori o parenti entro il 2° grado gravemente ammalati.....punti 10
- per necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni secondo l'ordine di punteggio:
 - figli da 0 a 3 anni.....punti 8
 - figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni.....punti 6
 - figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni.....punti 5
 - figli da 10 anni e 1 giorni a 14 anni.....punti 2

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

attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età, in misura intera;

attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a 1/2 per il secondo figlio, ad 1/3 per il terzo figlio, ad 1/4 per il quarto e così via.

La mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra.

A parità di punteggio prevarrà:

chi ha il figlio di età inferiore.

A parità di motivazione e requisiti prevarrà, nell'ordine, l'anzianità di servizio e l'età anagrafica del dipendente.

- motivi di studio per corsi di cui all'art.10 della Legge 20.5.1970 n. 300.....punti 3
(in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL)
- motivi personali.....punti 1

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

ART.21 – AMBITO DI APPLICAZIONE E SCADENZA

Il presente contratto regionale di 2° livello composto dagli articoli della prima e seconda parte dei relativi verbali di accordo e dalle tabelle allegate, si applica a tutto il personale (esclusi i dirigenti) delle Banche di Credito Cooperativo associate alla Federazione Emilia

Romagna ed al personale della stessa, in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente, salvo quanto diversamente disposto in ogni articolo.

Il presente contratto ha scadenza il 31.12.2011.

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna

FABI – FIBA/CISL - FISAC-CGIL – UGL - UILCA

Per la Federazione Bcc Emilia Romagna:

Presidente:	Massa Graziano	_____
Componenti:	Galassi Gabriele	_____
	Scardovi Francesco	_____
	Dell'Amore Romeo	_____

Per le Organizzazioni Sindacali Regionali:

FABI	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
FIBA-CISL	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
FISAC-CGIL	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
UIL C.A.	_____	_____
UGL	_____	_____