

Addì 5 marzo 2010, in Padova, tra:

- La Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo, rappresentata dalla Commissione Sindacale della Federazione composta dai Signori Masin Antonio, Presidente, Bernardi Luciano e Salvatore Francesco, assistita dal Direttore Signor Bologna Andrea;

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi), rappresentata dai Signori Bruschini Luigi, Azzolin Delfo, Biasotto Roberto, Bortoluzzi Sandro, Bragagnolo Giuseppe, Cavalcoli Elena, Cuzzit Daniele, Maistrello Pierluigi, Mattinzioli Flaminio, Osti Paolo, Titone Massimo, Viviani Giancarlo, Zanutel Monica, Zatta Paolo.
- La Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata dai Signori Criniti Nicola, Fornasiero Massimo, Betto Stefano, Biral Dario, Bonomi Damiano, Cassanego Anna, Cerone Anna, De Martin Antonio, Querin Diego, Tassetto Felice, Vallin Luigi, Zennaro Fabio.
- La Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata dai Signori Di Gregorio Elena, Gresele Riccardo, Barin Mauro, Bonacchini Franco, Furlan Giorgio, Gioachin Flavio, Gosetti Carlo.
- La Uil Credito e Assicurazioni (Uil C.A.), rappresentata dai Signori Vesentini Marco, Brunello Massimo, Boscardin Roberto, Chiarato Gianni, Frezzato Fabrizio, Tarini Claudio.

Visti gli articoli 8, 28 e 29 del C.C.N.L. 21/12/2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, viene stipulato il seguente

Contratto regionale di secondo livello

Art. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto si applica al personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi:

- delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane associate alla Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo (di seguito chiamate Banche);
- della Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo (di seguito chiamata Federazione);
- del CESVE Servizi Informatici Bancari spa Consortile (di seguito chiamato Cesve).

Le Parti si danno atto che la disciplina contenuta nel presente Contratto viene introdotta in ragione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane del Veneto e del contesto in cui queste ultime operano.

Chiarimento a verbale

Nel testo del presente Contratto, con il termine di "Azienda" o "Aziende" sono indicate insieme la Federazione, le Banche ad essa associate e il Cesve.

Con il termine "C.C.N.L." le Parti intendono riferirsi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane del 21 dicembre 2007.

Art. 2
PREMIO DI RISULTATO

In applicazione degli Accordi intervenuti a livello nazionale il 23/11/2006 e il 21/12/2007 (Allegato F al C.C.N.L.) e con riferimento alle previsioni di cui all'art. 48 del C.C.N.L., viene previsto, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (di seguito chiamato PDR).

La misura del PDR viene determinata applicando il meccanismo di seguito individuato. L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato applicando la scala parametrica prevista dagli Accordi 23/11/2006 e 21/12/2007 e tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro se precedente.

In parziale deroga alla predetta scala parametrica, per i lavoratori con contratto di apprendistato e con contratto di inserimento per i quali sia previsto come livello finale di inquadramento il 1° livello della 3ª area professionale e che al 31 dicembre dell'anno di misurazione abbiano uno o due livelli inferiori rispetto a quello finale, va considerato il parametro 115.

Gli importi da erogare sono quelli che si riferiscono agli esercizi 2008, 2009, 2010, 2011 e i rispettivi PDR sono identificati come PDR 2009, PDR 2010, PDR 2011 e PDR 2012.

L'erogazione del PDR 2009 avverrà nel mese di marzo 2010, mentre quelle dei PDR 2010, PDR 2011 e PDR 2012 avverranno nel mese di ottobre, rispettivamente, del 2010, del 2011 e del 2012.

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

La corresponsione del PDR compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, il lavoratore sia rimasto assente dal lavoro con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di assenze dal lavoro senza diritto alla retribuzione e nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il PDR va corrisposto ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione (salvo il PDR 2009 che va corrisposto ai lavoratori in servizio nel mese di dicembre 2009) che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di misurazione, fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma sesto, degli Accordi 23/11/2006 e 21/12/2007 per coloro che sono passati alle dipendenze di altra Azienda del Sistema per mobilità con i requisiti di cui all'art. 62, terzo comma, del C.C.N.L.. Inoltre, il PDR va riconosciuto pro rata temporis anche ai lavoratori cessati per quiescenza nel corso degli anni 2008, 2009, 2010, 2011 e 2012.

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

Il PDR non matura qualora nell'anno di misurazione la Banca presenti un bilancio senza utili di esercizio ovvero risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

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

Per i dipendenti della Federazione e del Cesve, l'ammontare annuale del PDR viene determinato moltiplicando il "PDR medio regionale per dipendente dell'anno di riferimento" per il "numero dei dipendenti" rispettivamente della Federazione e del Cesve.

Ai sensi dell'art. 1, comma 67, della legge n. 247/2007, le erogazioni previste dal presente articolo, essendo incerta la corresponsione e l'ammontare e risultandone la struttura correlata alla misurazione di incrementi di produttività/qualità/competitività, sono soggette al previsto sgravio contributivo.

Con riferimento a quanto stabilito dagli Accordi 23/11/2006 e 21/12/2007 e tenuto conto della composizione degli indicatori nazionali e regionali di cui all'Allegato A), le Parti definiscono l'indicatore composto nonché gli ambiti di equivalenza che misurano l'andamento annuale di ogni singola Banca.

La regolamentazione che segue si applica per determinare il PDR 2009 e il PDR 2010 (riferiti, rispettivamente, all'esercizio 2008 e all'esercizio 2009), mentre per il PDR 2011 e il PDR 2012 le Parti si riservano di iniziare, entro il 30/09/2010, la trattativa per la definizione di un nuovo sistema che tenga conto dell'evoluzione congiunturale e strutturale in corso.

L'indicatore composto individuato, con il quale misurare l'andamento annuale, è il seguente:

1. RLG su dipendenti	30%
2. costi operativi su margine di intermediazione	15%
3. fondi intermediati su dipendenti	17%
4. utile operatività corrente su dipendenti	10%
5. ricavi da servizi su dipendenti	18%
6. sofferenze lorde su impieghi	10%

Per quanto riguarda gli ambiti di equivalenza, per ciascuna fascia vengono fissati i seguenti limiti superiori: Fascia 1: 133; Fascia 2: 130; Fascia 3: 124; Fascia 4: 120; viene inoltre fissata una banda di oscillazione al cui interno agisce una curva continua.

Tenuto conto che la percentuale massima stabilita dal C.C.N.L. per ciascuna fascia corrisponde ai suddetti limiti superiori, la percentuale di erogazione del PDR è direttamente proporzionale alla variazione percentuale dell'indicatore composto sopra descritto, rilevata per ciascuna Banca rispetto alla media del biennio precedente.

Qualora l'indicatore risulti inferiore a 99 - e, quindi, l'andamento sia negativo rispetto alla media del biennio precedente -, la differenza tra 100 e l'indicatore medesimo viene elevata al "Demoltiplicatore" stabilito nella misura pari all'1,4, ottenendo così un nuovo indicatore in sostituzione di quello precedente [1].

[1] Esempio: nell'ipotesi di indicatore di misurazione risultante pari a 95, ai fini del calcolo della percentuale del PDR l'indicatore da considerare è il seguente:

$$100 - [(100 - 95,00)^{1,40}] =$$
$$100 - 9,52 = \text{nuovo indicatore } 90,48$$

Dichiarazione a Verbale

Nell'ambito della revisione complessiva dell'istituto del Premio di risultato in ambito nazionale, le Parti, per quanto di loro competenza, si impegnano a definire meccanismi che consentano l'erogazione di parte del Premio di risultato in rapporto ai criteri di valutazione delle prestazioni predeterminati dal C.C.N.L. per la valutazione professionale individuale del lavoratore, semprechè l'Azienda abbia adottato detti criteri di valutazione.

Art. 3
PREMIO DI FEDELTA'

Al raggiungimento del venticinquesimo anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, va erogato al personale un premio di fedeltà, una tantum, in ragione del 160% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, speciale indennità, assegno di preposto a succursale, indennità di collaboratore diretto del preposto, indennità di responsabile del piano di continuità operativa.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, il suddetto trattamento assorbe quello previsto dall'art. 102 del C.C.N.L..

L'erogazione del premio va effettuata nel mese seguente a quello di maturazione.

Art. 4
ASSEGNI E INDENNITA'

RESPONSABILE DEL PIANO DI CONTINUITÀ OPERATIVA

In considerazione dello specifico profilo professionale introdotto dall'Accordo nazionale 29/07/2009, le Parti si danno atto che la regolamentazione in materia di responsabile del Piano di Continuità Operativa derivante dal richiamato Accordo nazionale sostituisce integralmente quanto previsto sulla stessa materia dall'art. 4 del Contratto regionale di secondo livello 13/12/2007.

I lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente Contratto, risultano già incaricati quali responsabili del Piano di Continuità Operativa, continuano a percepire l'indennità mensile pari a Euro 100,00 (per 12 mensilità annuali) finchè permane l'incarico di responsabile del PCO, come previsto dall'art. 4 del Contratto regionale di secondo livello 13/12/2007.

PREPOSTO A SUCCURSALE

L'assegno mensile di preposto a succursale di cui all'art. 47 del C.C.N.L., a decorrere dal 1° marzo 2010, viene fissato nella misura di Euro 310,00.

I preposti a succursale, a favore dei quali alla data del 1° marzo 2010 viene corrisposto un assegno mensile di preposto superiore a Euro 310,00, conservano tale superiore trattamento fino a quando permangono nell'incarico di preposto a succursale.

Con riferimento all'assegnazione degli incarichi di preposto a succursale e degli incarichi di collaboratore diretto del preposto a succursale (di cui alla parte successiva del presente articolo) attuata dalle Banche, si conviene sullo svolgimento, a richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza di dette R.S.A., a richiesta degli organismi locali delle OO.SS., di un incontro annuale in ambito aziendale al fine di verificare lo stato di applicazione delle normative in materia. Nel caso che in tale sede sorgano controversie interpretative, la parte interessata potrà chiedere un incontro presso la Federazione con le Parti firmatarie del presente Contratto.

COLLABORATORE DIRETTO DEL PREPOSTO A SUCCURSALE

Le Aziende, presso le succursali con quattro o più addetti, devono prevedere l'istituzione del ruolo di collaboratore diretto del preposto a succursale e provvedere alla sua nomina.

Al suddetto collaboratore inquadrato nella terza area professionale o nella categoria dei quadri direttivi, a decorrere dal 1° marzo 2010, compete una indennità mensile di funzione nella misura di Euro 124,00. L'indennità è da corrispondere per dodici mensilità annuali.

I collaboratori diretti dei preposti a succursale, a favore dei quali alla data del 1° marzo 2010 viene corrisposta una indennità mensile di funzione superiore a Euro 124,00, conservano tale superiore trattamento fino a quando permangono nell'incarico di collaboratore diretto del preposto a succursale.

Venendo meno l'incarico di collaboratore diretto del preposto a succursale, cessa il diritto all'indennità mensile di funzione.

L'indennità mensile di funzione non va corrisposta per le giornate intere in cui il collaboratore sostituisca il preposto assente per ferie, malattia, permessi, ecc., in quanto per tali giornate va erogata l'indennità di sostituzione.

CASSIERE

L'indennità di rischio, prevista dalla tabella A allegata al C.C.N.L., va corrisposta ai cassieri che svolgono la mansione in via saltuaria nelle seguenti misure:

- da 1 a 10 giorni di adibizione anche non consecutivi nel mese: 2/3;
- oltre i 10 giorni di adibizione anche non consecutivi nel mese: 3/3.

In caso di adibizione alla cassa per periodi inferiori alle 5 ore giornaliere, l'indennità di rischio va comunque commisurata all'adibizione per 5 ore.

Le maggiorazioni dell'indennità di rischio di cui all'art. 49 secondo comma, del C.C.N.L. vanno liquidate come previsto dallo stesso C.C.N.L. per quote giornaliere.

L'indennità di rischio e le relative maggiorazioni verranno corrisposte sulla base degli importi elencati nell'Allegato B) al presente Contratto.

Art. 5 TICKET PASTO

Il ticket pasto va erogato per ciascun giorno di presenza al lavoro. La misura giornaliera sarà pari a Euro 7,80 a partire da aprile 2010, mentre sarà pari a Euro 8,00 a partire da aprile 2011 e a Euro 8,20 a partire da dicembre 2011.

Detti ticket vanno distribuiti mensilmente con validità mensile e vanno intestati ai singoli dipendenti; su di essi i medesimi dipendenti sono tenuti ad annotare la data di effettiva utilizzazione e ad apporre la propria firma per conferma.

Il ticket pasto va riconosciuto:

- per ciascuna giornata di presenza in servizio, comprese eventuali giornate di lavoro straordinario coincidenti con sabato, domenica o altri giorni festivi ed escluse le giornate di missione fuori sede che danno diritto, ai sensi del C.C.N.L., al rimborso delle spese a pie' di lista per il pranzo ovvero alla diaria;
- per ciascuna giornata di permesso sindacale a qualsiasi titolo richiesto o di permesso per incarico pubblico, con esclusione dell'aspettativa non retribuita;
- per ciascun turno continuativo;
- per la giornata di permesso per donazione di sangue.

I ticket pasto sono riservati personalmente agli intestatari e possono essere utilizzati soltanto come sopra ordinato. Pertanto essi non sono cumulabili, nè cedibili, nè commerciabili, nè convertibili in denaro o merce sostitutiva.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore.

Art. 6 CONTRIBUTO SCOLASTICO

Al lavoratore che abbia figli od equiparati che frequentano l'asilo nido, a decorrere dal 2010, va corrisposto un contributo annuale, per ogni figlio od equiparato, nella misura di Euro 300,00.

Al lavoratore che abbia figli od equiparati che frequentano la scuola materna, la scuola elementare, a decorrere dal 2010, va corrisposto un contributo annuale, per ogni figlio od equiparato, nella misura di Euro 200,00.

Nel caso che entrambi i genitori siano alle dipendenze di Aziende che applicano il presente Contratto, il contributo viene corrisposto ad ognuno in misura pari al 50%.

Art. 7
PROVVIDENZE PER FAMILIARI DISABILI

Il contributo annuale, previsto dall'art. 88 del C.C.N.L. per i familiari portatori di handicap, viene esteso anche ai familiari non fiscalmente a carico del dipendente risultanti dallo stato di famiglia dello stesso dipendente e la relativa misura, ferme restando tutte le altre condizioni stabilite per la corresponsione, viene elevata a Euro 2.000,00 a decorrere dal 2008.

Il suddetto contributo annuale, a decorrere dal 2010, compete anche per familiari non risultanti dallo stato di famiglia, sempre che, ferme restando tutte le altre condizioni previste, la mancanza dallo stato di famiglia sia conseguenza del trasferimento del familiare in residenza sanitaria assistita (RSA) o casa di riposo per anziani e che, prima di tale trasferimento, lo stesso familiare risultasse dallo stato di famiglia del dipendente.

Art. 8
ASSUNZIONI

Le assunzioni di personale nelle Banche avvengono nel rispetto delle vigenti norme derivanti dal C.C.N.L. nonché dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

In ordine alle assunzioni non riferite a specialisti, la Federazione si impegna affinché, presso le Banche, vengano adottati uniformi criteri di selezione del personale da assumere.

Detti criteri saranno comunicati preventivamente alle OO.SS. firmatarie che potranno formulare osservazioni in merito.

Con riferimento ai lavoratori assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, le Aziende valutano con la massima disponibilità la possibilità di confermarli in servizio alla scadenza dei rispettivi contratti, nella prospettiva di non disperdere il patrimonio umano e professionale che le Aziende stesse hanno formato.

Art. 9
CORSI DI FORMAZIONE, QUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO

Le Parti si danno atto che la formazione rappresenta uno strumento di primaria importanza e un valore strategico per il Credito Cooperativo.

Si conviene sul fatto che i corsi di formazione organizzati e promossi dalla Federazione Veneta sono coerenti con le finalità della formazione continua prevista dall'art. 63 del C.C.N.L. e soddisfano all'obbligo stabilito dal secondo comma di detto art. 63.

Si concorda che la formazione annuale di cui al secondo comma dell'art. 63 del C.C.N.L. potrà essere cumulata ed esaurita nell'arco di un biennio, fermo restando quanto previsto al terz'ultimo comma e segg. dell'art. 63 medesimo.

In relazione a quanto stabilito dall'art. 9, secondo comma, dell'allegato E al C.C.N.L. (Disciplina del lavoro a tempo parziale), le Parti si impegnano a tenere monitorata l'applicazione della norma e, su richiesta di una di esse, a effettuare un incontro di verifica.

a) Formazione per nuovi assunti

La Federazione organizza corsi di formazione aperti a tutti i nuovi assunti, da svolgere durante il normale orario di lavoro ed entro il primo anno di servizio.

I corsi avranno durata non inferiore a 10 giorni lavorativi, con partecipazione limitata a circa 20-25 dipendenti per corso, ed avranno cadenza annuale, con reiterazione fino ad esaurimento dei nuovi assunti.

L'avvio ai corsi e la partecipazione agli stessi é obbligatoria, rispettivamente da parte delle Banche e da parte dei lavoratori.

La finalità dei corsi é quella di agevolare i nuovi assunti nell'inserimento presso le Banche: detti corsi vertevano, pertanto, sia su materie professionali (ad esempio: cooperazione di credito, economia, tecnica ban-

caria, normative giuridiche su operazioni di cassa, servizi di tesoreria, ecc.) che su aspetti operativi e relazionali.

Durante lo svolgimento dei corsi é previsto l'intervento delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto per 2 ore, da gestire collegialmente, sugli aspetti istituzionali dei rapporti sindacali e dei rapporti di lavoro.

Ai corsi per neo assunti sono equiparati i corsi di avviamento al lavoro in banca frequentati presso la Federazione, o strutture ad essa collegate, entro l'anno precedente l'assunzione, che presentino caratteristiche equivalenti a quelle di cui al presente comma, integrati dalla formazione sindacale successivamente all'assunzione.

b) Formazione di qualificazione e specializzazione

La Federazione organizza annualmente corsi di qualificazione e specializzazione riguardanti differenti ambiti.

Le Parti si danno atto che la formazione di specializzazione costituisce parte integrante dei percorsi di carriera del personale.

c) Formazione di aggiornamento e addestramento

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

d) Disposizioni generali

Le Banche sono impegnate a svolgere il programma formativo nella sua integralità, con riferimento sia alla formazione in orario di lavoro che a quella fuori orario.

In attesa che vengano emanate dalla Regione Veneto le previste disposizioni in materia di tenuta del "Libretto formativo del cittadino", le Banche predisporranno e consegneranno annualmente ai singoli dipendenti il resoconto delle iniziative di formazione alle quali ciascuno ha partecipato, conservandone copia nei rispettivi fascicoli personali.

Qualora non venissero emanate disposizioni regionali in ordine al "Libretto formativo del cittadino" o qualora il "Libretto formativo del cittadino" non fosse previsto come obbligatorio, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30/09/2010 per esaminare la materia.

La Federazione fornirà alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, in via preventiva e comunque entro il 31 dicembre, il programma annuale della formazione con specificazione di durata, date e modalità di svolgimento; le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, in apposito incontro, potranno formulare osservazioni in merito ai corsi in programma.

Le Parti convengono che l'autoformazione, svolta con l'ausilio di adeguati supporti cartacei e/o informatici, è da considerarsi come strumento formativo a tutti gli effetti e, qualora svolta durante il normale orario, la stessa va realizzata in locali chiusi al pubblico e senza alcuna interruzione per attività lavorative.

Le Parti stipulanti del presente Contratto si incontreranno annualmente per verificare le modalità di esecuzione nonché la partecipazione effettiva ai corsi e, a fronte di esigenze di aggiornamento per evoluzione delle mansioni in dipendenza di innovazioni tecnologiche, convengono di incontrarsi di volta in volta per definire le modalità di svolgimento del necessario addestramento.

Nel caso di docenza affidata a personale interno, le Banche garantiranno agli incaricati la possibilità di preparare l'intervento formativo durante il normale orario di lavoro.

Art. 10 PERMESSI

Richiamate le disposizioni di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, quale disposizione di migliore favore ed a precisazione delle ipotesi previste dall'art. 54 del C.C.N.L., vanno concessi permessi retribuiti nelle seguenti occasioni e misure:

- per nascita di figli, due giorni;
- per decesso o grave infermità documentata del coniuge (o convivente more-uxorio), di parenti fino al 2° grado e di affini fino al 2° grado conviventi: tre giorni (il requisito della convivenza riguarda solo gli affini di 1° e 2° grado e non i parenti di 1° e 2° grado);
- per comprovate visite specialistiche, cui i lavoratori stessi ovvero i figli minori debbano sottoporsi, il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno;
- per comprovati esami diagnostici di particolare complessità (quali, ad esempio, TAC, Risonanza magnetica, colonscopia, gastroscopia, angiografia, angiografia digitale, arteriografia digitale, cistografia, coronarografia, fluorangiografia, isterosalpingografia, scintigrafia, topografia, urografia, pet) cui i lavoratori stessi ovvero i figli minori debbano sottoporsi, il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno;
- per ricovero di familiari conviventi, il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno;
- per assistenza a familiari conviventi in caso di intervento chirurgico, un giorno.

Ai fini dell'applicazione del precedente comma, i giorni indicati vanno riferiti a ciascun evento e intesi come giorni lavorativi.

Su richiesta dei lavoratori interessati, vanno inoltre concessi i seguenti permessi non retribuiti:

- per figli/equiparati conviventi a carico, che risultino portatori di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue;
- per necessità di inserire, per la prima volta, il figlio/equiparato all'asilo nido o alla scuola materna, permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana;
- per le malattie di figli/equiparati, estensione fino a 10 anni di età del bambino della previsione di cui al secondo comma dell'art. 47 D.Lgs. 26/03/2001, n.151.

Art. 11

ORARIO DI LAVORO - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE - BANCA DELLE ORE - FLESSIBILITA' - FERIE

Il particolare assetto organizzativo delle Aziende venete necessita di specifiche risposte in relazione alla diversa previsione in materia di orario di lavoro individuale rispetto all'orario aziendale.

QUADRI DIRETTIVI

Fermi restando i principi sanciti dal primo e secondo comma dell'art. 98 del C.C.N.L., le Parti condividono la necessità che le Aziende pongano in essere tutte le possibili misure organizzative al fine di consentire a ciascun quadro direttivo di usufruire dello strumento dell'autogestione secondo la più ampia flessibilità temporale d'orario, tenuto conto delle esigenze aziendali, anche con riferimento alla necessità di preventiva informazione.

Le Parti si danno atto che il diritto all'autogestione individuale dell'orario di lavoro, intesa anche in termini compensativi corrispondenti ad intere giornate o parti delle stesse, può essere esercitato dal quadro direttivo, sempre che non vi ostino comprovate e imprescindibili esigenze organizzative.

Nel caso in cui le condizioni organizzative e operative non consentano flessibilità temporale e autogestione individuale della prestazione lavorativa, le Aziende, ai fini dell'applicazione dell'art. 98 del C.C.N.L., specificano, entro il mese di febbraio di ciascun anno, i criteri quantitativi a fronte dei quali deve ritenersi sussistente un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno da parte del quadro direttivo, nonché le modalità e i criteri per la quantificazione dell'erogazione relativa. Nelle Aziende con più di 100 dipendenti, l'informativa va resa, necessariamente, per iscritto.

In ogni caso, fatte salve migliori determinazioni da parte delle Aziende, l'impegno temporale del quadro direttivo è da ritenersi particolarmente significativo a fronte della prestazione di oltre 190 ore annue eccedenti il normale orario di lavoro (pari a 37 ore settimanali).

Le Parti si impegnano a tenere monitorate le modalità di applicazione dell'istituto e, a richiesta di una delle Parti, ad incontrarsi per una disamina sull'applicazione del presente articolo nelle singole Aziende.

Per la partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 98, comma 5, del C.C.N.L., il Consiglio di amministrazione delibererà una indennità annuale non inferiore ad Euro 1.394,43 per riunioni con cadenza almeno mensile e non inferiore ad Euro 3.000,00 per riunioni con cadenza almeno settimanale.

Si conviene che per riunioni fuori dell'orario di lavoro sono da intendere quelle riunioni che si svolgono prevalentemente al di fuori del normale orario di lavoro.

AREE PROFESSIONALI

Con riferimento a quanto prevedono gli articoli 118, comma quarto, 119, comma settimo, e 127 del C.C.N.L., si convengono le seguenti norme di attuazione.

Le Aziende sono impegnate a dare applicazione a quanto il C.C.N.L. stabilisce in materia di riduzione di orario settimanale e di "banca delle ore".

Per quanto riguarda la riduzione di orario settimanale, nel caso di opzione a riversare la differenza di 30 minuti - pari a 23 ore annuali - nella "banca delle ore", l'utilizzo di tale riduzione, nel limite minimo di un'ora, deve avvenire entro e non oltre il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento, con le stesse modalità di preavviso fissate dal C.C.N.L. all'art.127.

Le prestazioni aggiuntive rese in giorni festivi, di sabato e in orario notturno danno diritto al compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste dall'art. 128 del C.C.N.L.. Il lavoro aggiuntivo prestato nel giorno destinato al riposo settimanale (coincidente, di norma, con la domenica), dà diritto, oltre che all'anzidetto compenso per lavoro straordinario, al riposo compensativo in altro giorno.

Nel caso di passaggio a quadro direttivo in corso d'anno, le eventuali prestazioni aggiuntive non ancora recuperate, nonché l'eventuale riduzione di orario residua alla data di promozione (differenza tra ore maturate e ore recuperate), vengono liquidate.

Laddove le condizioni tecniche ed organizzative lo consentano e compatibilmente con le esigenze di servizio, vanno accolte eventuali richieste di orario flessibile nel limite di 60 minuti (orario di entrata mattutina e/o pomeridiana posticipata), recuperabile durante la stessa giornata ovvero in altre giornate, di massima comunque nel corso della settimana. Nello stesso limite orario e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda valuterà eventuali richieste di spostamento dell'orario di lavoro.

FERIE

In linea con quanto previsto dall'art. 52 del C.C.N.L., i turni annuali delle ferie – compresi nell'intero arco dei 12 mesi – vanno tempestivamente fissati dall'Azienda entro il mese di marzo di ciascun anno e comunicati per iscritto. Eventuali difformità tra i periodi fissati dall'Azienda e quelli richiesti dal lavoratore vanno motivate.

Art. 12

TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

A specificazione ed integrazione di quanto previsto dall'allegato E al C.C.N.L. (Disciplina del lavoro a tempo parziale), si conviene quanto segue, in relazione alle sole trasformazioni del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, escluse le assunzioni con contratto a tempo parziale.

Le Aziende sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratto a tempo pieno a contratto a tempo parziale nelle misure di seguito specificate, tenuto conto dell'organico complessivo rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento:

- per le aziende fino a 100 dipendenti: una unità ogni 25 dell'organico;
- per le aziende con oltre 100 dipendenti: quattro unità, aumentate di una ulteriore unità ogni 20 addetti dell'organico eccedente i 100 dipendenti.

Per il computo dell'organico complessivo aziendale le unità a tempo parziale vanno riproporzionate e le eventuali frazioni superiori a 0,5 risultanti dall'applicazione della formula di cui al comma precedente vanno arrotondate all'unità superiore.

Fatto salvo il diritto soggettivo alla trasformazione a tempo parziale riconosciuto dalla legge ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per quanto riguarda il diritto di priorità nella trasformazione suddetta, richiamate le disposizioni di cui al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, quali disposizioni di miglior favore si individuano i seguenti criteri preferenziali:

- assistenza al coniuge/convivente more uxorio, a figli, a genitori, resa necessaria da patologie oncologiche riguardanti detti familiari;
- assistenza al familiare convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992, con percentuale di invalidità pari al 100% e con necessità di assistenza continua ai sensi del DM sanità 5/02/1992;
- assistenza a figli/equiparati portatori di handicap ai sensi dell'articolo 3 legge n. 104/1992;
- salute del lavoratore;
- assistenza al coniuge/convivente, a figli/equiparati, a genitori gravemente ammalati;
- necessità di accudire a figli di età inferiore a 3 anni;
- necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni;
- motivi di studio (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 C.C.N.L.).

In presenza delle suddette ipotesi, non sussiste il diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro, bensì il diritto ad essere anteposti ad altri dipendenti dell'azienda che, avendo presentato domanda di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, non versano in una delle situazioni elencate.

I suddetti criteri vanno tenuti in considerazione anche per l'eventuale accoglimento di domande eccedenti la misura sopra prevista.

Le Parti si incontreranno entro il 30/09/2010 per verificare le modalità di applicazione da parte delle Aziende dei criteri preferenziali per la concessione della trasformazione a tempo parziale.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo - derivanti da trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale - vanno stipulati a tempo determinato ed eventualmente rinnovabili. I contratti trasformati a tempo parziale non a termine in data successiva a quella di stipula del presente Contratto non rientrano nei limiti numerici di cui al presente articolo.

Nel caso in cui, a seguito di presentazione di richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale in eccesso rispetto alle misure previste dal presente articolo, risultassero non accolte richieste motivate da necessità di accudire figli fino a tre anni di età, le Aziende, fatte salve le esigenze organizzative e di sicurezza nei luoghi di lavoro, sono impegnate a ricercare idonee misure volte a sostenere il ruolo genitoriale del richiedente, definendo adeguata distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro e/o altre misure che agevolino tale finalità.

Le Aziende sono altresì impegnate, sempreché venga manifestato concreto interesse da parte del personale, a ricercare la possibilità di stipula di convenzioni con asili nido presenti sul territorio.

Art. 13 MOBILITA' - MISSIONI - TRASFERIMENTI

Nell'ambito di una condivisa politica di mobilità, le Banche esamineranno con particolare considerazione le richieste di trasferimenti a diversa unità produttiva avanzate dal personale, compatibilmente con le esigenze operative e le attitudini dei richiedenti, all'uopo tenendo conto delle priorità delle richieste stesse.

I lavoratori interessati al passaggio ad altra Banca potranno inviare domanda anche alla Federazione.

La Federazione, in sede di riunioni periodiche di cui all'art. 17 del C.C.N.L., riferirà su dette domande ai fini di una valutazione della materia.

Le Aziende devono comunicare per iscritto ad ogni dipendente la sede di lavoro e le successive diverse destinazioni, specificando se trattasi di trasferimento o missione temporanea, a norma del C.C.N.L..

Al lavoratore che venga trasferito ad iniziativa dell'Azienda in una sede di lavoro ubicata in altro comune, va riconosciuta la seguente indennità mensile per il periodo di tre mesi, commisurata alla distanza fra la nuova e la precedente sede di lavoro:

- da 25 a 50 chilometri: Euro 150,00;
- oltre 50 chilometri: Euro 300,00.

L'indennità non compete nel caso in cui, a seguito del trasferimento, la nuova sede di lavoro sia più vicina alla residenza/dimora del lavoratore rispetto alla sede precedente.

Viene convenuto che, qualora il lavoratore faccia uso di autovettura privata su disposizione dell'Azienda, resa di norma per iscritto, per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi di formazione e si verifichi un incidente con danni a detta autovettura – ivi compresi i cristalli - che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, ovvero l'autovettura subisca danni per atti vandalici, eventi naturali, eventi socio-politici, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione. Nelle ipotesi anzidette di utilizzo dell'autovettura privata, l'Azienda provvederà a coprire anche i danni, che non siano già coperti da assicurazione, derivanti dal furto dell'autovettura, direttamente o mediante assicurazione.

Ricorrendo ipotesi di colpa grave del lavoratore, si procederà ad esame in sede sindacale.

In caso di riparazione di danni, il lavoratore dovrà consegnare preventivo di spesa prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

Dichiarazione a verbale

In attuazione di quanto previsto dall'art. 23, sesto comma, del C.C.N.L., per i lavoratori che non abbiano ancora maturato i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione di anzianità o di vecchiaia ovvero non abbiano i requisiti per l'accesso al trattamento a carico del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito cooperativo" di cui al DM 28/04/2000, n. 157 e successive modificazioni ed integrazioni, la Federazione Veneta si impegna a ricercare le soluzioni che consentano il ricollocamento di tale personale in esubero all'interno del Movimento veneto del credito cooperativo.

Art. 14 SICUREZZA DEL LAVORO

Le Parti stipulanti il presente Contratto, per garantire la sicurezza delle persone, concordano le seguenti misure in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro:

Sistemi di controllo all'ingresso della succursale

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

Dispositivi di ausilio per le Forze dell'ordine

- o videoregistrazione;
- o allarme;
- o rilevatore biometrico;

Dispositivi per disincentivare il compimento dell'atto criminoso

- o mezzo forte temporizzato per cassieri;
- o macchiatore di banconote;
- o bancone blindato.

Ogni succursale della Banca deve adottare complessivamente tre misure di sicurezza nell'ambito di almeno due delle categorie sopra elencate.

Quando il bancomat non è collocato all'interno della succursale o all'interno di ATM dotato di mezzo forte, si conviene che il caricamento di contante vada effettuato da aziende specializzate in trasporto valori.

In occasione di eventi criminosi, le OO.SS. potranno richiedere un apposito incontro - da tenersi in Federazione con la Banca interessata -, allo scopo di verificare l'idoneità dei sistemi di sicurezza adottati. Tale incontro dovrà avvenire entro 30 giorni dalla richiesta.

Inoltre, la Banca disporrà la chiusura dello sportello che ha subito l'evento criminoso per l'intera giornata e assumerà a proprio carico l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dai lavoratori colpiti entro tre mesi dall'evento stesso.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, saranno accolte eventuali richieste di assegnazione ad altra succursale/servizio avanzate dai lavoratori suddetti.

La Banca conserverà agli stessi il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55, comma primo, del C.C.N.L. (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 del C.C.N.L.).

La previsione di cui all'art. 55, comma ottavo, del C.C.N.L., concernente l'aspettativa per malattia od infortunio, decorrerà dai nuovi termini.

Con riferimento a quanto stabilito dal primo comma del presente articolo, nel quadro e per gli effetti della sicurezza nei luoghi di lavoro, vengono convenute le seguenti iniziative:

- a) - le Banche sono impegnate a consultare, in via preventiva, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza e le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in assenza, il personale dipendente, prima di adottare misure innovative in materia di sicurezza del lavoro o di variare quelle in atto; nell'eventualità che le misure di sicurezza non siano concordemente condivise, l'esame della questione sarà effettuata in sede regionale, presso la Federazione;
- b) - le Banche sono impegnate a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere periodicamente una riunione in orario di lavoro per illustrare i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di evento criminoso.

Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni, presso la Federazione, su richiesta sindacale o di iniziativa della stessa Federazione, in qualunque momento sembrerà opportuno.

Per evidenti ragioni di riservatezza, esame e discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunioni ristrette.

Salvo i casi di colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina per somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabiliti da disposizione interna.

Art. 15 TRASPORTO VALORI

La Federazione e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto convengono sulla opportunità che il trasporto dei valori venga effettuato, nella generalità dei casi, a mezzo di furgoni blindati.

Ove non sia possibile l'uso di furgoni blindati, le Banche dovranno comunque coprire i valori trasportati con massimali assicurativi, portando riservatamente a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le connesse norme da applicare per il trasporto dei valori.

Dichiarazione a verbale

Con riferimento alle rimesse di valori, la Federazione si impegna a individuare procedure per la predisposizione di dette rimesse atte a sollevare i lavoratori dalla responsabilità personale.

Art. 16 CONDIZIONI IGIENICHE E SANITARIE - IGIENE DEL LAVORO

Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le Aziende sono impegnate ad incontrarsi con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

za, con le Rappresentanze Sindacali o, in mancanza, con il personale per esaminare eventuali problematiche connesse con le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, compresi eventuali problemi derivanti dal fumo passivo, al fine di ricercare le conseguenti iniziative da adottare.

Durante il periodo di gravidanza e di allattamento, la lavoratrice non sarà adibita a videoterminale (adibizione di cui all'art. 173 del D.Lgs n. 81/2008), salvo che non siano adottate tecnologie a cristalli liquidi.

Durante il periodo di gravidanza, la lavoratrice adibita al servizio di cassa potrà, su sua richiesta, essere adibita ad altra mansione nell'ambito della stessa unità operativa. Qualora, per esigenze tecnico-organizzative, ciò non sia possibile, la lavoratrice potrà essere trasferita ad altra unità operativa, avendo riguardo nella scelta della destinazione a che il trasferimento, compatibilmente con le esigenze aziendali, sia il meno gravoso possibile per la lavoratrice medesima.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza igienico ambientali non siano concordemente condivise, l'esame della questione sarà effettuata in sede regionale, presso la Federazione.

Per quanto riguarda i controlli sanitari di medicina preventiva, la Federazione impegna le Banche a far effettuare, su richiesta dei dipendenti, detti controlli, riconoscendo permessi retribuiti e rimborso integrale delle spese all'uopo sostenute, purché detti controlli siano eseguiti presso strutture pubbliche ovvero presso strutture private convenzionate.

E' prevista, per ciascun dipendente, la possibilità di effettuare i controlli di cui sopra con cadenza biennale.

Salvo che intervengano successivi accordi tra le Parti stipulanti del presente Contratto, le visite e gli esami ammessi al rimborso alle condizioni di cui sopra sono i seguenti:

esame emocromocitometrico, V.E.S., P.S.A., glicemia, azotemia, proteinemia con elettroforesi totale e frazionata, transaminasi ossalacetica e piruvica, colesterolemia totale e frazionata, trigliceridemia, bilirubinemia totale e frazionata, sideremia, urine, latticodeidrogenasi, calcemia, fosforemia, sodiemia, potassiemia, uricemia, creatinina, cloremia, radiografia del torace se del caso e solo per i dipendenti con età superiore ai 35 anni - per gli altri tinte test - elettrocardiogramma, pap-test, visita oculistica, visita internistica e, su indicazione del medico internista, visita ginecologica o visita urologica o altra visita specialistica.

Il suddetto trattamento assorbe, fino a concorrenza, analoghi trattamenti aziendali in vigore.

Le Parti si impegnano a verificare la possibilità di sottoscrivere con la Cassa Mutua Nazionale apposita convenzione per la gestione delle visite ed esami di cui sopra e, in caso di verifica positiva, ad incontrarsi entro il 30/09/2010 per definire la materia.

Art. 17

FABBISOGNI QUALITATIVI E QUANTITATIVI DI PERSONALE

Le Parti stipulanti del presente Contratto si incontreranno per l'esame dei fabbisogni quantitativi e qualitativi di personale, ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L., di norma annualmente e, in via eccezionale, anche prima, a fronte di esigenze urgenti.

Nei casi di innovazioni tecnologiche e di ristrutturazioni aziendali che comportino riduzioni di personale oppure sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti in altre unità produttive di gruppi di lavoratori, a seguito delle informazioni di cui agli artt. 16 e 22 del C.C.N.L., le Parti stipulanti del presente Contratto si incontreranno per l'esame dei problemi emergenti.

Le Parti concordano che le dipendenze abbiano, di norma, un organico minimo di due addetti e che tale numero di addetti vada mantenuto anche in caso di assenze per ferie, malattie, ecc., mediante sostituzione predisposta dalla Banca. Va garantita, in ogni caso, l'adozione delle misure in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro stabilite dalla legge e dal presente Contratto.

Verificandosi il caso di dipendenze con un unico addetto, la Federazione informerà le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto in merito alle motivazioni di tali adibizioni e alle misure di sicurezza adottate.

Art. 18
ROTAZIONI DEL PERSONALE

Gli avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti vanno considerati pratica opportuna, da favorire largamente, così che i dipendenti acquistino conoscenza, possibilmente, di tutte le mansioni aziendali, tenendo comunque conto anche delle richieste avanzate dai singoli dipendenti.

Le Banche, di norma, provvederanno a addestrare mediante affiancamento per quattro settimane i lavoratori destinati ad essere impiegati per la prima volta al servizio di cassa. Provvederanno, altresì, a addestrare per una settimana i lavoratori riammessi al servizio di cassa dopo un'assenza e/o adibizione ad altra mansione per un periodo di durata non inferiore a sei mesi.

Art. 19
INFORMATIVA ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Nel quadro delle previsioni di cui all'art. 16 del C.C.N.L., la Federazione si impegna ad inviare alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto le previste informazioni annuali entro il termine del 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

La Federazione si impegna, altresì, ad inviare alle stesse Organizzazioni sindacali, con cadenza trimestrale, tabulati mensili delle ore di prestazioni aggiuntive e straordinarie effettuate presso ciascuna Banca, con l'indicazione dell'utilizzo dei recuperi di "banca ore" e del numero dei dipendenti interessati.

Le Parti si impegnano reciprocamente a trasmettersi copia delle proprie circolari interpretative e/o applicative del C.C.N.L. e del presente Contratto inviate alle Associate e agli Iscritti.

Art. 20 INQUADRAMENTI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori, per l'efficienza e la competitività della imprese bancarie. A tal fine una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro, determinano lo sviluppo professionale e di carriera.

QUADRI DIRETTIVI - ULTERIORI PROFILI

Presso le succursali (compresa la "filiale sede")

Vengono riconosciuti i seguenti inquadramenti:

- quadro direttivo di 1° livello al preposto a succursale da 4 a 5 addetti (preposto compreso ed ausiliari esclusi) il quale, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'Azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima;
- quadro direttivo di 1° livello al collaboratore diretto del preposto a succursale con organico superiore a sette unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che partecipa in via continuativa alla conduzione della succursale e provvede a sostituire il preposto in caso di sua assenza;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio fidi nella succursale con organico superiore a dodici unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che, rispondendo della raccolta e della istruttoria completa delle domande di fido locali, formula proposte e pareri scritti e risponde del perfezionamento delle pratiche di fido e delle relative garanzie;
- quadro direttivo di 1° livello ai preposti all'ufficio/servizio sviluppo o all'ufficio/servizio estero o all'ufficio/servizio titoli nella succursale con organico superiore a dodici unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che, con autonomia di decisione, svolgono mansioni che richiedono specializzazione pari a quella prevista per i rispettivi preposti ai servizi centrali di sede;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto a succursale da 6 a 7 addetti (preposto compreso ed ausiliari esclusi) il quale, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'Azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima;
- quadro direttivo di 2° livello al collaboratore diretto del preposto a succursale con organico superiore a dodici unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che partecipa in via continuativa alla conduzione della succursale e provvede a sostituire il preposto in caso di sua assenza.

Presso i servizi centrali di sede

Vengono riconosciuti i seguenti inquadramenti:

- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio sviluppo, all'ufficio/servizio finanziario, all'ufficio/servizio assicurativo con mansioni di consulenza qualificata nel campo finanziario, nel campo dello sviluppo, nel campo assicurativo, che si esplicano in operazioni autonomamente definite, sulla base di apposite deleghe del Consiglio di Amministrazione;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio estero-merci incaricato di mansioni specializzate che si esplicano nello svolgimento delle principali operazioni del servizio, comprese quelle relative all'apertura dei crediti documentari;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio titoli che, nell'ambito delle direttive ricevute, esplica mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare con autonome valutazioni conclusive ovvero, nell'ambito di direttive ricevute, esplica mansioni specialistiche coordinando l'attività di almeno cinque succursali;

- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio legale-contenzioso che in autonomia, nell'ambito di direttive generali, gestisce il contenzioso, attivando le diverse procedure idonee al recupero dei crediti in sofferenza;
- quadro direttivo di 1° livello all'incaricato della gestione e manutenzione degli immobili della Banca e delle operazioni di estimo oltre che delle perizie e visure ipocatastali al fine della erogazione di mutui o altri tipi di prestiti;
- quadro direttivo di 1° livello al capo sala, quando ci siano almeno sei addetti, che esplica la sua attività con ampia autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, coordinando il lavoro degli addetti alla sala e rispondendo dell'intera operatività della stessa;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio tesoreria enti che, in autonomia e con poteri di firma, sulla base di direttive generali, gestisce organicamente le liquidità di almeno cinque Enti territoriali, assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per l'emissione di mandati e ordinativi di pagamento;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio pianificazione e controllo che gestisce il processo di pianificazione e controllo della Banca con i correlati flussi informativi, presidiando le variabili del reddito aziendale e coordinando le attività delle unità organizzative coinvolte. Cura l'analisi del mercato e dell'andamento gestionale della Banca, la redazione della proposta di piano strategico e di piano operativo annuale, coi relativi budget, la pronta verifica degli scostamenti, l'analisi e la proposta di correttivi;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio marketing che, tramite l'organizzazione delle risorse assegnate e coordinandosi con il vertice aziendale e le funzioni coinvolte, studia, propone e presidia il posizionamento competitivo della Banca nei confronti della clientela e rispetto alla concorrenza. Sulla base del budget assegnato, cura la gestione del sistema di offerta (prodotti/clienti), la proposta e l'attuazione di piani di comunicazione, la realizzazione di promozioni e campagne di vendita, lo sviluppo e la diffusione aziendale delle informazioni relative alle esigenze della clientela;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio fidi che in autonomia risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento delle pratiche di fido e delle relative garanzie, risponde della tenuta del libro fidi, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, risponde della preparazione delle informazioni dirette alla Centrale dei Rischi;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio contabilità che in autonomia e con firme di certificazione dei dati risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo ai fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, nonché alle segnalazioni di Vigilanza;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio ispettorato interno che, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio Risk Controlling che, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali nonché della individuazione, supervisione e valutazione delle principali categorie di rischi. Ha la responsabilità di segnalare alla Direzione le deficienze riscontrate nei controlli interni e/o l'inefficacia delle procedure di controllo. In particolare, ha la responsabilità di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati e resi noti alle singole strutture aziendali, vigilando sul rispetto del codice interno di comportamento. Ha inoltre la responsabilità di verificare la corretta gestione del registro dei reclami nonché il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative, il rispetto delle disposizioni di cui al T.U. Finanza e relativi Regolamenti di attuazione nonché delle disposizioni in materia di trasparenza, privacy, antiusura e antiriciclaggio;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto alla funzione di Conformità che coordina e sovrintende l'attività di verifica nel continuo affinché le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire violazioni di norme di legge e di regolamento, anche con riferimento a norme di autoregolamentazione applicate dalla singola Banca. Tali mansioni si esplicano nello svolgimento delle seguenti attività: identificazione e monitoraggio delle norme applicabili alla Banca e misurazione/valutazione del loro impatto su processi e

procedure aziendali; proposte di modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare adeguato presidio dei rischi di non conformità identificati; predisposizione di flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte (gestione del rischio operativo e revisione interna); verifica dell'efficacia degli adeguamenti organizzativi (strutture, processi, procedure anche operative e commerciali) suggeriti agli organi aziendali per la prevenzione del rischio di non conformità;

- quadro direttivo di 2° livello al Capo Area di almeno tre succursali - con almeno 12 addetti complessivamente - che, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, svolge compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima. L'inquadramento del Capo Area non potrà essere comunque inferiore a quello contrattualmente spettante al preposto alla succursale con il maggior numero di addetti;
- quadro direttivo di 3° livello al Capo Area di almeno cinque succursali, con almeno 20 addetti complessivamente, con le assegnazioni e le caratteristiche previste all'alinea che precede. L'inquadramento del Capo Area non potrà essere comunque inferiore a quello contrattualmente spettante al preposto alla succursale con il maggior numero di addetti;
- quadro direttivo di 3° livello al preposto all'ufficio/servizio Internal Auditing che, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, ha la responsabilità dello svolgimento dell'attività di revisione interna, volta a individuare andamenti anomali e violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a controllare la regolarità dell'operatività e l'andamento dei rischi, come pure la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Inoltre deve informare il Consiglio di amministrazione, il Collegio sindacale e la Direzione dell'attività svolta e dei risultati della stessa. Ha la responsabilità di fornire supporto, consulenza e suggerimenti per migliorare procedure operative, per applicare correttamente normative/disposizioni e per verificare la rimozione delle anomalie. In generale, ha la responsabilità di sensibilizzare costantemente il personale addetto alla prestazione dei servizi, specie quelli di investimento, sulla rilevanza del rispetto delle regole generali di comportamento ai fini della qualità dei servizi resi. Il preposto all'ufficio ha la responsabilità di verificare il rispetto, nei diversi settori operativi, dei limiti previsti dai meccanismi di delega, nonché il corretto utilizzo delle informazioni disponibili nelle diverse attività, dell'affidabilità dei sistemi informativi, inclusi i sistemi di elaborazione automatica dei dati e dei sistemi di rilevazione contabile.

TERZA AREA PROFESSIONALE - ULTERIORI PROFILI

Sulla base della previsione di cui alla *Norma transitoria* in calce all'art. 109 del C.C.N.L. ed in coerenza con le condizioni indicate nel citato articolo, per la terza area professionale sono da riconoscere i seguenti livelli retributivi ai lavoratori che sono incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le attività di seguito descritte:

- 2° livello retributivo all'addetto che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retro sportello, gestisce i flussi di denaro coordinando l'attività di almeno tre cassieri della propria unità produttiva e del caveau e di altri soggetti assimilabili;
- 2° livello retributivo all'addetto all'ufficio/servizio fidi di sede che, in possesso di ampie conoscenze acquisite mediante esperienza di settore almeno biennale, provvede, a livello esecutivo qualificato, all'istruzione delle pratiche di affidamento, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela e alla stesura del relativo commento. Trascorsi 18 mesi in tale posizione, va riconosciuto all'addetto il 3° livello retributivo;
- 2° livello retributivo all'addetto all'ufficio/servizio fidi di succursale con almeno 5 addetti che, in possesso di ampie conoscenze acquisite mediante esperienza di settore almeno biennale, provvede, a livello esecutivo qualificato, all'istruzione delle pratiche di affidamento, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela e alla stesura del relativo commento. Trascorsi 18 mesi in tale posizione, va riconosciuto all'addetto il 3° livello retributivo;
- 3° livello retributivo all'addetto che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retro sportello, gestisce i flussi di denaro di tutte le succursali della Banca;
- 3° livello retributivo a coloro che coordinano l'attività e hanno la responsabilità per la loro attività e per quella di almeno altri tre lavoratori;
- 4° livello retributivo a coloro che coordinano l'attività e hanno la responsabilità per la loro attività e per quella di almeno altri cinque lavoratori.

Con riferimento all'assegnazione degli inquadramenti attuata dalle Banche, si conviene sullo svolgimento, a richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza di dette R.S.A., a richiesta degli organismi locali delle OO.SS., di un incontro annuale in ambito aziendale al fine di verificare lo stato di applicazione delle normative in materia. Nel caso che in tale sede sorgano controversie interpretative, la parte interessata potrà chiedere un incontro presso la Federazione con le Parti firmatarie del presente Contratto.

Con cadenza annuale, le Parti firmatarie del presente Contratto effettueranno in sede regionale la verifica degli inquadramenti assegnati dalle Banche al personale dipendente. In tale ambito, le medesime Parti, in presenza di mutate condizioni organizzative, effettueranno una verifica su eventuali nuovi profili professionali.

Dichiarazioni a Verbale

Con riguardo ai ruoli professionali e relativi inquadramenti dei lavoratori dipendenti del CESVE, le Parti confermano quanto previsto dall'Accordo 30/06/2008, che fa parte integrante del presente Contratto (Allegato C).

Con riferimento ai lavoratori che prestano attività di consulenza in materia di strumenti finanziari e di investimenti in strumenti finanziari, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30/09/2010 per valutare le ricadute applicative della normativa relativa al servizio di consulenza in materia di investimenti e, conseguentemente, l'opportunità di introdurre eventuali ulteriori profili professionali o di procedere alla modifica di quelli esistenti.

In relazione a quanto stabilito dall'art. 104 del C.C.N.L., le Parti si impegnano ad avviare specifico confronto entro il 30 settembre 2010, volto a definire i ruoli chiave per i quadri direttivi di 3° e 4° livello cui vengano assegnati incarichi di carattere strategico per le attività della Banca e funzioni di stretta collaborazione con la dirigenza.

Art. 21 SOSTITUZIONI

Entro l'ambito dell'area dei quadri direttivi, si prevede la piena fungibilità con relativo interscambio dei compiti in azienda.

Nel caso di sostituzione, su incarico dell'Azienda, - rispetto a poteri, compiti e responsabilità - di lavoratori inquadrati a norma di Contratto come quadri direttivi da parte di lavoratori inquadrati nella terza area professionale, questi ultimi, hanno diritto per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico corrispondente all'inquadramento superiore previsto dal C.C.N.L. per l'attività svolta.

Va disposta, in ogni caso, la sostituzione del preposto a succursale quando quest'ultimo si assenti per l'intera giornata.

Art. 22 GESTIONE DEL C.C.N.L. DI CATEGORIA

Ai fini di una gestione uniforme dei rapporti di lavoro, viene convenuto di adottare i seguenti criteri:

a) - Pari opportunità

Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 198/2006 saranno attuate dalle Aziende anche con l'adozione di misure e interventi (c.d. azioni positive) aventi lo scopo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

La Commissione paritetica di cui all'art. 18 del C.C.N.L. va riunita almeno una volta all'anno al fine di individuare le suddette misure ed interventi. Alla Commissione paritetica potranno partecipare fino a due membri per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto.

b) - Azioni di conciliazione tempi di vita e di lavoro

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della legge 8/03/2000, n. 53, le Parti si impegnano a verificare la possibilità di predisporre, nell'ambito della singola Banca, progetti articolati finalizzati alla promozione ed incentivazione di azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, per l'attuazione dei quali è possibile

per le Banche ottenere specifici contributi nell'ambito del Fondo delle politiche della famiglia ex art. 19 della legge 4/08/2006, n. 248.

c) - Tutela della dignità della persona

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità delle persone è fondamentale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e, quindi, che è necessario prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia.

Considerata la rilevanza, a tutti i livelli, delle conseguenze del mobbing, nelle more dell'emanazione dei provvedimenti di legge in materia, le Parti concordano di effettuare azioni mirate, a livello aziendale, idonee a rimuovere eventuali condizioni di disagio e a garantire la piena tutela della dignità della persona.

d) - Riunioni periodiche

Le riunioni di cui all'art. 17 del C.C.N.L. saranno tenute nel mese di ottobre di ciascun anno.

e) - Coperture assicurative

Le Aziende consegneranno a tutti i dipendenti copia delle polizze a garanzia di tutte le coperture assicurative stipulate a favore del personale medesimo.

f) - Ruolo del personale

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 37, comma secondo, del C.C.N.L., le Aziende sono impegnate a darvi puntuale applicazione. Gli ordinamenti degli uffici e le relative procedure di lavoro vanno comunicati per iscritto al personale e illustrati in apposite riunioni da tenersi durante l'orario di lavoro, anche in occasione di successive variazioni.

g) - Sistemi incentivanti

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 50 del C.C.N.L., in materia di sistemi incentivanti per obiettivi, le Banche provvederanno ad informare preventivamente il personale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto circa i criteri di attribuzione, i tempi di corresponsione e gli obiettivi da raggiungere.

I criteri di distribuzione e le modalità complessivamente adottate saranno oggetto di apposito incontro con i dipendenti e con le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

h) - Previdenza complementare

Dal 1° gennaio 2008, va riconosciuto ai lavoratori in contratto di apprendistato e in contratto di inserimento un contributo aggiuntivo a carico azienda, da destinare alla previdenza complementare. La misura di tale contributo aggiuntivo è pari all'1% della retribuzione utile ai fini del T.F.R..

Il suddetto contributo va riconosciuto finché ai lavoratori suddetti non venga corrisposto il trattamento economico previsto dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento finale stabilito all'atto dell'assunzione (di norma, il 1° livello della 3^a area professionale).

Fino a quando il Fondo Pensione Nazionale per il personale delle BCC/CRA non autorizzerà il versamento del suddetto contributo aggiuntivo, le aziende provvederanno ad accantonare, di mese in mese, l'ammontare del contributo medesimo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, consapevoli dell'importanza crescente della previdenza complementare e tenuto conto del sistema retributivo in vigore dal 1° gennaio 2001, si impegnano a promuovere presso le rispettive rappresentanze nazionali l'introduzione di misure volte a tutelare il trattamento previdenziale dei lavoratori assunti successivamente al 31/12/2000. Qualora, in sede di rinnovo del C.C.N.L. di categoria, non venissero previste misure ulteriori rispetto all'attuale quadro normativo che connota la previdenza complementare, le Parti si incontreranno al fine di esaminare la materia.

i) - Assistenza sanitaria integrativa – Polizza assicurativa contro il rischio di morte da malattia

Con riguardo alla copertura assicurativa (con un capitale non inferiore a Euro 25.000,00) volta ad assicurare i dipendenti iscritti alla Cassa Mutua Nazionale contro il rischio di morte da malattia, le Parti confermano l'Accordo sottoscritto il 31/12/2008.

l) - Comunicazioni sindacali

Le comunicazioni sindacali possono essere inviate ai lavoratori anche utilizzando la casella di posta elettronica eventualmente in uso presso l'Azienda.

**Art. 23
FESTIVITA'**

Nel caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con il giorno di sabato o di lunedì, a seconda che l'orario di lavoro settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato, al personale va corrisposta una somma equivalente alla retribuzione ordinaria giornaliera.

Tale disposizione si applica solo ai dipendenti già in forza alla data del 10/07/2003.

**ART. 24
COMPUTO DEGLI ORGANICI**

Ai fini dell'applicazione del presente Contratto, la dimensione dell'organico va determinata considerando tutti i dipendenti, ivi compresi gli apprendisti, i lavoratori con contratto di inserimento, i lavoratori con contratto a tempo determinato che abbia durata superiore a nove mesi. Restano comunque esclusi dal computo degli organici i lavoratori con contratti a tempo determinato stipulati per la sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, infortunio, aspettativa, ecc.).

I dipendenti a tempo parziale vanno, in ogni caso, computati in proporzione all'orario svolto e la frazione risultante dalla somma di tutti i part-time va arrotondata all'unità inferiore quando non superi 0,50, ovvero all'unità superiore quando superi 0,50 (ad esempio, la somma di una unità al 70% e di un'altra al 60% dà come risultato 1,30, che si arrotonda a una unità).

**Art. 25
DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto, decorre dalla data di stipula e, salvo diverse specifiche disposizioni previste nei singoli articoli, si applica al personale in servizio alla stessa data e a quello assunto successivamente con conseguente sua sostituzione ad ogni pattuizione individuale.

Le Parti si danno reciprocamente atto e convengono che con il presente Contratto le stesse hanno inteso disciplinare le materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione di secondo livello e che con la sua stipulazione deve intendersi abrogata ed inapplicabile ogni diversa disciplina contrattuale collettiva.

Il presente Contratto scadrà con il 31/12/2011.

COMPOSIZIONE DEGLI INDICATORI NAZIONALI E REGIONALI PER IL PDR 2009 E PER IL PDR 2010

FONTE	INDICATORE O VOCE	DESCRIZIONE	NOTE
(NAZ.)	ROE	UTILE SU MEZZI PROPRI.	
(NAZ.)	UTILE	Voce 270 di CE (utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento.	La voce 220 di CE è a zero per tutte le Associate. La voce 110 di CE va depurata dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media, per il PDR 2009, del 12,245% (IRES + IRAP)
(NAZ.)	MEZZI PROPRI	Voci da 140 di SPP (azioni rimborsabili) a 200 di SPP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE.	Sommare le voci 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200 dello SPP. La voce 110 di CE va tolta (considerare il segno).
(NAZ.)	SOFFERENZE LORDE	TABELLA A. 1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda".	I dati della Nota Integrativa sono esposti in migliaia
(NAZ.)	IMPIEGHI VS CLIENTELA	Voce 70 dello SPA rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans & Receivables).	Premesso che il titolo junior non è presente, per considerare i finanziamenti attivi coperti, alla voce 70 di SPA va sommata la voce 3.2 "Finanziamenti" dalla N.I. Parte B Attivo Sez 3 (nella N.I. i dati sono esposti in migliaia). Inoltre vanno tolti i crediti cartolarizzati evidenziati nella Nota Integrativa - Parte B Attivo - Sezione 7 - Tabella 7.1 rigo 10 - Attività cedute non cancellate.
(NAZ.)	COSTI OPERATIVI	Voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà").	La voce 150 di CE va depurata dei costi sostenuti per le incentivazioni agli esodi.

(NAZ.)	MARGINE DI INTER-MEDIAZIONE	Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi /oneri di gestione).	Dalla voce 120 di CE va tolta la voce 110 di CE e va aggiunta la voce 190 di CE; i segni vanno considerati.
(NAZ.)	RLG	Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione).	Dalla voce 120 CE va tolta la voce 110 CE e vanno aggiunte le voci 150 CE e 190 CE (i segni vanno considerati).
(NAZ.)	NUMERO DIPENDENTI	Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12.	Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12.
(NAZ.)	RACCOLTA DIRETTA	Voci 20 (Debiti vs clientela) e 30 (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI Parte B, sezione 3 del passivo, tabella 3.2 .	Sommare voce 20, voce 30, voce 50 al valore nominale (N.I. Parte B Passivo, tabella 5.1 totale VN) dello SPP e togliere il valore (è espresso in migliaia) dei prestiti subordinati rilevabili nella NI Parte B Passivo, sezione 3, tabella 3.2; vanno inoltre tolte le cartolarizzazioni N.I. Parte B Passivo, sezione 2, tabella 2.1 voce 6.2 Altre
(REG.)	RICAVI DA SERVIZI	voce 40 del Conto Economico	voce 40 del Conto Economico
(REG.)	FONDI INTERMEDIATI	totale dell'Attivo dello Stato Patrimoniale	totale dell'Attivo dello Stato Patrimoniale
(REG.)	UTILE (PERDITA) DELL'OPERATIVITA' CORRENTE AL LORDO DELLE IMPOSTE	voce 250 del Conto Economico	voce 250 del Conto Economico

**INDENNITA' DI RISCHIO COMMISURATA A 5 ORE
AL GIORNO DI ADIBIZIONE ALLA CASSA**

INDENNITA' MENSILE

DA 1 A 10 GIORNI ANCHE NON CONSECUTIVI NEL MESE	Euro 97,11
OLTRE 10 GIORNI ANCHE NON CONSECUTIVI NEL MESE	Euro 145,67

**MAGGIORAZIONE INDENNITA' DI RISCHIO PER ADIBIZIONE GIORNALIERA
ALLA CASSA PER OLTRE 5 ORE**

INDENNITA' GIORNALIERA

PER MEZZ'ORA AL GIORNO	Euro 0,68
PER TREQUARTI D'ORA AL GIORNO	Euro 1,02
PER UN'ORA AL GIORNO	Euro 1,35
PER UN'ORA E MEZZA AL GIORNO	Euro 2,30

VERBALE DI ACCORDO

Addì 30 giugno 2008, in Padova, tra

- la Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo, rappresentata dalla Commissione Sindacale della Federazione composta dai Signori Masin Antonio, Presidente e Bernardi Luciano, assistita dal Direttore Signor Bologna Andrea

e

- la Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi), rappresentata dai Signori Bruschini Luigi, Azzolin Delfo, Bragagnolo Giuseppe, Collazzo Walter,
- la Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata dai Signori Criniti Nicola, Fornasiero Massimo, Cerone Anna,
- la Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata dai Signori Di Gregorio Elena, Gresele Riccardo,
- la Uil Credito e Assicurazioni (Uil C.A.), rappresentata dal Signor Vesentini Marco

Premesso che:

- che in relazione alla sottoscrizione in data 13/12/2007 del Contratto regionale di secondo livello per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, le Parti stipulanti, mediante “Dichiarazione a Verbale” in calce all’art. 20 di detto Contratto, si sono impegnate a definire, tenendo conto dell’Organigramma in uso, i ruoli professionali e relativi inquadramenti dei dipendenti del CESVE;
- che il Cesve, in connessione con la propria natura di società di servizi, anche nell’attuale fase di trasformazione e riorientamento strategico, intende promuovere lo sviluppo delle proprie risorse umane, consapevole che l’attenzione alla loro crescita professionale e la valorizzazione delle migliori potenzialità espresse tra le medesime costituiscono il presupposto necessario per erogare servizi sempre più efficienti e di migliore qualità
- che il CESVE, come risulta dall’Organigramma, è attualmente strutturato in “Aree”, “Servizi”, “Uffici”;

Ciò premesso, le Parti definiscono i seguenti inquadramenti da riconoscere ai lavoratori dipendenti del CESVE incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le attività di seguito descritte:

- a) 4° livello retributivo della 3^a area professionale per l’addetto all’Ufficio che, in possesso di ampie competenze e professionalità acquisite mediante esperienza di settore almeno quadriennale, provvede, a livello esecutivo qualificato, a svolgere compiti in condizione di autonomia nella soluzione di problemi complessi in relazione alle materie e ai compiti assegnati;
- b) 3° livello retributivo della 3^a area professionale per il referente dell’Ufficio formalmente incaricato di coordinare l’attività propria e quella di almeno altri tre lavoratori dell’Ufficio di adibizione; più in dettaglio, rispetto all’Ufficio di adibizione, il referente dell’Ufficio condivide con il responsabile di Servizio nonché con i collaboratori dell’Ufficio le caratteristiche dei servizi erogati, coordina l’attività dei collaboratori sulla base dei carichi di lavoro e delle scadenze conformandone i comportamenti al rispetto delle disposizioni interne ed esterne e alla cultura aziendale, verifica lo stato di avanzamento dei lavori confrontandosi con il responsabile di Servizio e valuta la disponibilità di risorse materiali per poter realizzare gli obiettivi assegnati;
- c) 4° livello retributivo della 3^a area professionale per il referente dell’Ufficio formalmente incaricato di coordinare l’attività propria e quella di almeno altri cinque lavoratori dell’Ufficio di adibizione; più in dettaglio, rispetto all’Ufficio di adibizione, il referente dell’Ufficio condivide con il responsabile di Servizio nonché con i collaboratori dell’Ufficio le caratteristiche dei servizi erogati, coordina l’attività dei collaboratori sulla base dei carichi di lavoro e delle scadenze conformandone i comportamenti al rispetto delle disposizioni interne ed esterne e alla cultura aziendale, verifica lo stato di avanzamento dei lavori confrontandosi con il responsabile di Servizio e valuta la disponibilità di risorse materiali per poter realizzare gli obiettivi assegnati;

- d) quadro direttivo di 1° livello al responsabile formalmente incaricato di un Servizio, con almeno due Uffici, che, rispetto al Servizio di adibizione, governa i processi di strategia e indirizzo del Servizio, di gestione delle procedure, di gestione delle risorse umane, di gestione delle risorse materiali, di monitoraggio dell'attività svolta dai collaboratori, assicurando che siano in linea con le direttive aziendali;
- e) quadro direttivo di 2° livello al responsabile formalmente incaricato di un Servizio, con almeno quattro Uffici, che, rispetto al Servizio di adibizione, governa i processi di strategia e indirizzo del Servizio, di gestione delle procedure, di gestione delle risorse umane, di gestione delle risorse materiali, di monitoraggio dell'attività svolta dai collaboratori, assicurando che siano in linea con le direttive aziendali;
- f) quadro direttivo di 3° livello al responsabile formalmente incaricato di un'Area, con almeno due Servizi, che, rispetto all'Area di adibizione, governa i processi di strategia e indirizzo dell'Area, di gestione delle procedure, di gestione delle risorse umane, di gestione delle risorse materiali, di monitoraggio dell'attività svolta dai collaboratori, di innovazione e sviluppo, assicurando che siano in linea con le direttive aziendali;
- g) quadro direttivo di 4° livello al responsabile formalmente incaricato di un'Area, con almeno cinque Servizi, che, rispetto all'Area di adibizione, governa i processi di strategia e indirizzo dell'Area, di gestione delle procedure, di gestione delle risorse umane, di gestione delle risorse materiali, di monitoraggio dell'attività svolta dai collaboratori, di innovazione e sviluppo, assicurando che siano in linea con le direttive aziendali.

Con riferimento esclusivamente al personale adibito in via continuativa e prevalente ad attività di programmazione sul Sistema Informativo di base, le Parti convengono quanto segue:

- h) inquadramento al 1° livello retributivo della 3^a area professionale per il programmatore che sulla base di una documentazione dettagliata cura la realizzazione di pacchetti applicativi, della documentazione utente e, se necessario, della documentazione per la sala macchine; cura l'installazione e l'avviamento dei pacchetti applicativi fornendo la necessaria assistenza; esegue la manutenzione di pacchetti applicativi.
Trascorsi due anni nella posizione, inquadramento al 2° livello della 3^a area professionale; trascorsi ulteriori 2 anni, inquadramento al 3° livello della 3^a area professionale. L'anzianità nella posizione decorre dalla data di presa in carico del lavoratore da parte del CESVE (aprile 2006).

Le Parti convengono che il sistema di inquadramenti sopra definito vada applicato dal CESVE entro il mese di luglio del 2008 e si impegnano ad effettuare entro giugno 2009 una verifica dello stato di applicazione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UIL C.A.

INDICE

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE	1
Art. 2 PREMIO DI RISULTATO	1
Art. 3 PREMIO DI FEDELTA'	3
Art. 4 ASSEGNI E INDENNITA'	3
Art. 5 TICKET PASTO	4
Art. 6 CONTRIBUTO SCOLASTICO	4
Art. 7 PROVVIDENZE PER FAMILIARI DISABILI	5
Art. 8 ASSUNZIONI	5
Art. 9 CORSI DI FORMAZIONE, QUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO	5
Art. 10 PERMESSI.....	7
Art. 11 ORARIO DI LAVORO - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE - BANCA DELLE ORE - FLESSIBILITA' - FERIE	7
Art. 12 TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE	8
Art. 13 MOBILITA' - MISSIONI - TRASFERIMENTI.....	9
Art. 14 SICUREZZA DEL LAVORO.....	10
Art. 15 TRASPORTO VALORI	11
Art. 16 CONDIZIONI IGIENICHE E SANITARIE - IGIENE DEL LAVORO	11
Art. 17 FABBISOGNI QUALITATIVI E QUANTITATIVI DI PERSONALE	12
Art. 18 ROTAZIONI DEL PERSONALE	13
Art. 19 INFORMATIVA ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI.....	13
Art. 20 INQUADRAMENTI	14
Art. 21 SOSTITUZIONI.....	17
Art. 22 GESTIONE DEL C.C.N.L. DI CATEGORIA.....	17
Art. 23 FESTIVITA'	19
ART. 24 COMPUTO DEGLI ORGANICI	19
Art. 25 DECORRENZA E DURATA.....	19
ALLEGATO A	20
ALLEGATO B	22
ALLEGATO C	23
INDICE.....	25