

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIRIGENTI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO CASSE RURALI
ED ARTIGIANE**

il giorno 24 luglio, in Roma

tra

– Federcasse – Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane;

e

- Dircredito FD;
- Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi);
- Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl);
- Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil);
- Sincra – Ugl Credito;
- Uil Credito e Assicurazioni (UilCA);

si è completata la redazione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane stipulato il 22 maggio 2008, in sostituzione del c.c.n.l. 19 febbraio 2002.

FEDERCASSE

DIRCREDITO-FD FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINCRA-UGL CREDITO UILCA

PREMESSA

Le Parti che hanno negoziato e stipulato il presente c.c.n.l. (nel prosieguo, per brevità, indicate come Parti) si danno atto di aver realizzato i contenuti del Protocollo 4 giugno 1997 e dell'Accordo Quadro 28 febbraio 1998 che hanno tracciato le linee guida per la riorganizzazione, in una logica di efficienza e competitività internazionale, dell'intero settore del Credito con specifica attenzione alle peculiarità del sistema del Credito Cooperativo.

In attuazione degli impegni ivi assunti le Parti hanno definito l'Accordo per l'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale per il personale del credito cooperativo ed hanno definito i contratti collettivi applicati allo stesso personale concordando sugli strumenti necessari a raggiungere gli obiettivi condivisi ed in particolare l'obiettivo di accrescere l'efficienza e la competitività complessiva del sistema del credito cooperativo, nell'ambito più generale del sistema del credito, e con riferimento al sistema del credito nell'ambito europeo.

In questo contesto si è reso possibile il graduale avvio di quel tendenziale processo di omogeneizzazione dei trattamenti normativi ed economici presenti nel settore del Credito e nel sistema del Credito Cooperativo garantendo a quest'ultimo un ruolo competitivo all'interno di un mercato sempre più concorrenziale.

Tale processo consente, da una parte, di consolidare lo sviluppo del Credito Cooperativo nel solco tracciato nel Convegno di Riva del Garda del dicembre 1999, dall'altra parte garantisce il rafforzamento e l'allargamento dei livelli occupazionali, lo sviluppo professionale e la valorizzazione delle competenze del personale dipendente dalle Banche di Credito Cooperativo protagonista e risorsa strategica del sistema del Credito Cooperativo.

In questo contesto, inoltre, è stato dato risalto alla peculiarità del ruolo di Direttore, riconoscendogli il carattere centrale e di responsabilità che sempre ha avuto nello sviluppo del Credito Cooperativo.

Ruolo del Direttore al quale va riconosciuta, al massimo livello, la piena responsabilità della gestione, nell'ambito degli indirizzi e degli obiettivi fissati dagli Organi Amministrativi delle Aziende in un rapporto proficuo e costante.

CAPITOLO I

AREA CONTRATTUALE – DESTINATARI – ASSUNZIONI - INQUADRAMENTO

Art. 1

Area contrattuale

Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, di cui all'art. 33 del D. Lgs. 385/1993, e delle altre Aziende già destinatarie del c.c.n.l. 5.6.1992, come modificato in data 18.7.1995, che svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 385/1993, o strumentale, ai sensi degli artt. 10 e 59 del medesimo decreto e che siano aderenti a Federcasse, anche tramite le Federazioni locali, o controllate da Aziende aderenti.

Si fa riferimento, altresì, in quanto compatibili con la figura del dirigente, alle previsioni di cui al capitolo I del contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente contratto contiene una disciplina unitaria ed inscindibile dei rapporti di lavoro dei dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, dell'ICCREA Banca SpA, dell'ICCREA Holding, delle aziende del Gruppo Bancario ICCREA, della Cassa Centrale di Trento, della Cassa centrale di Bolzano, del CEDECRA, del CESVE, dell'INCRA, di ISIDE SpA, della Banca Sviluppo SpA, del Fondo Comune delle Casse Rurali Trentine e degli Organismi indicati nell'elenco allegato B.

Art. 3
Servizi speciali

Nell'ambito di applicazione del presente contratto sono compresi anche i rapporti di lavoro dei dirigenti addetti a servizi di esattoria.

Sono esclusi, invece, i rapporti di lavoro dei dirigenti espressamente assunti e normalmente adibiti a servizi o gestioni speciali, diversi da quelli di esattoria, non aventi diretta relazione con l'esercizio della funzione creditizia.

Art. 4
Limitazioni per assunzioni

Presso le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane non possono essere assunte persone che:

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

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

Nel caso che il prestatore di lavoro venga chiamato a far parte del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale ed accetti l'incarico, il rapporto di lavoro è risolto, con gli effetti previsti dall'art. 61 salvo che il termine di preavviso dovuto, se è superiore al periodo intercorrente dalla data di detta accettazione a quella di assunzione dell'incarico, è ridotto a misura corrispondente a tale periodo.

Art. 5

Modalità delle assunzioni

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

Per l'assunzione in posizione di direttore sono richiesti anche gli ulteriori documenti necessari per attestare la presenza dei requisiti stabiliti dal D.M. 18 marzo 1998, n. 161.

Prima dell'assunzione possono essere disposte visite mediche di controllo delle condizioni del dirigente di norma presso Enti di diritto pubblico.

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

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

Art. 6

Prova

L'effettuazione del periodo di prova, ai sensi dell'art. 2096 cod. civ., può essere richiesta soltanto ai dirigenti di nuova assunzione e per un periodo non superiore a sei mesi, salva la possibilità di proroga per altri sei mesi, se all'uopo intervenga accordo fra le parti.

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

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

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

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

E' esonerato dal periodo di prova il dirigente proveniente da altre Aziende destinatarie del presente contratto, quando l'assunzione viene effettuata con l'inquadramento acquisito presso l'Azienda di provenienza e senza soluzione di continuità tra il rapporto di lavoro che viene a cessare e quello che viene instaurato.

Chiarimento a verbale

In caso di assunzione con contratto a termine, il periodo di prova va convenuto in misura compatibile con la durata del contratto stesso: non oltre 1/4 della durata del contratto stesso e comunque nei limiti del primo cpv. del presente articolo.

Art. 7

Doveri e diritti

Il dirigente ha il dovere di dare all'Azienda, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa per la realizzazione dei fini aziendali, secondo le direttive dell'Azienda stessa e le norme del presente contratto.

Il dirigente ha diritto al rispetto ed alla tutela della sua dignità nell'espletamento della propria attività lavorativa.

Al dirigente è fatto divieto di comunicare notizie riservate di ufficio e svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda, o comunque incompatibile con i doveri di ufficio, nonché di fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati e di fare parte, a qualunque titolo, di organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge.

I dirigenti la cui presenza è necessaria per la estrazione dei valori possono assentarsi dalla residenza previa segnalazione all'Azienda, fornendo indicazioni per la loro reperibilità. Solo in caso di urgenti necessità possono prescindere da tale preventiva segnalazione, dando all'Azienda stessa, non appena possibile, motivato avviso della loro assenza.

I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello.

Art. 8

Contratti a termine

Le assunzioni di dirigenti con contratto a termine sono disciplinate dal D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni.

In particolare, a norma dell'art. 10, comma 4, medesimo Decreto, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a termine, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio ed osservate le disposizioni dell'art. 2118 cod. civ. e dell'art. 61 del presente contratto.

Art. 9

Contratti a tempo parziale

Sono richiamate le norme di legge in materia di contratti a tempo parziale.

Art. 9 bis

Commissione paritetica in materia di Welfare

Le Parti, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, si incontreranno per esaminare, nell'ambito di una Commissione paritetica, le modifiche legislative intervenute in materia di mercato del lavoro in attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, ferma nel frattempo l'applicazione delle relative norme di legge e di contratto vigenti.

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

Art. 10

Inquadramento

Ai fini del presente contratto sono dirigenti i direttori delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e delle Aziende del Sistema del credito cooperativo ed i lavoratori subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificati dall'azienda in quanto ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di

professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicino le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'azienda.

La Federazione locale informa gli Organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, su loro richiesta e di norma annualmente, in relazione allo sviluppo professionale dei dirigenti ed alla individuazione di funzioni manageriali correlate a diversi livelli di responsabilità, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

CAPITOLO II

RUOLO DEL DIRETTORE – FORMAZIONE E PROMOZIONE

Art. 11

Ruolo del direttore

Il direttore deve possedere i requisiti stabiliti dal D.M. 18 marzo 1998, n. 161.

Il direttore concorre a determinare l'orientamento dell'attività aziendale, sotto il profilo tecnico.

Il direttore è capo del personale. Deve, secondo direttive del consiglio di amministrazione, assumere tutte quelle iniziative di coordinamento, di informazione, di direzione per il personale, di controllo, di organizzazione, di sviluppo, di gestione e di orientamento, atte al migliore funzionamento della Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana.

Provvede all'esecuzione delle disposizioni del presidente e del consiglio di amministrazione ed esercita le sue facoltà di decisione e i suoi poteri di firma nei termini espressamente deliberati dallo stesso consiglio di amministrazione.

Deve tempestivamente eseguire o sottoporre all'Organo competente tutti gli atti, formalità, obblighi e incombenze che devono essere espletate dalla Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana in quanto cooperativa di credito e quindi soggetta alle disposizioni di legge, sia ordinarie che speciali, a quelle dell'Organo di Vigilanza, nonché alle norme statutarie e regolamentari.

Ai fini dell'espletamento dei compiti di cui sopra, il direttore partecipa alle riunioni del consiglio di amministrazione.

Art. 12

Formazione e aggiornamento professionale

PREMESSA

Le Parti riconoscono il ruolo strategico della formazione al fine di garantire l'aggiornamento professionale dei dirigenti e l'affermazione coerente delle specificità proprie della cultura bancaria cooperativa mutualistica.

Tali obiettivi sono da perseguire attraverso iniziative formative che valorizzino il confronto professionale, il contatto e lo scambio culturale tra le diverse esperienze maturate, con particolare riferimento alla coniugazione dei Valori Identitari del Credito Cooperativo e dei principi solidaristici, di sviluppo sostenibile e compatibile nella gestione della banca cooperativa mutualistica locale dei quali i dirigenti, ed in particolare i Direttori generali, si renderanno promotori e realizzatori all'interno delle rispettive strutture.

A tal fine, le Federazioni Locali ed il Gruppo Creditizio potranno promuovere degli incontri fra i dirigenti con periodicità annuale per favorire lo scambio di esperienze professionali, nell'ambito degli obiettivi e dei valori sopra richiamati, anche in relazione ad una condivisa valorizzazione della specificità del ruolo del dirigente del Credito Cooperativo.

L'Azienda promuove in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità affidate. Le iniziative formative dovranno mirare a mantenere e sviluppare, su livelli di eccellenza, i dirigenti, quali risorse fondamentali per garantire il successo e l'affermazione dei valori propri del Credito Cooperativo.

Le iniziative formative possono coinvolgere anche il personale con inquadramento prossimo al ruolo dirigenziale e devono essere opportunamente differenziate nei confronti dei neo dirigenti, di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorre favorire l'occupabilità. Particolare cura verrà posta nel creare momenti formativi sul contesto del Credito Cooperativo e sulle caratteristiche identitarie che lo connotano, specie nei confronti di quei dirigenti che, provenendo dall'esterno della Categoria, abbiano maturato la loro esperienza lavorativa in contesti differenti dalla stessa.

La partecipazione alle singole iniziative formative viene concordata fra l'Azienda ed il dirigente interessato e non comporta alcun onere per il medesimo, nei limiti stabiliti fra le parti.

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

L'Osservatorio nazionale paritetico permanente per la formazione dei dirigenti, da costituirsi entro il 1° ottobre 2008, svolge opera di raccordo e coordinamento tra e con le diverse iniziative già in essere nel Movimento - o esterne a questo, in ambito nazionale ed internazionale - sulla scorta dei fabbisogni formativi rilevati a livello locale e ne orienta i conseguenti programmi favorendone l'omogeneità.

La Federazione locale, su richiesta degli organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, li informa delle eventuali iniziative adottate in materia. In tale ambito, i suddetti organismi possono prospettare proprie indicazioni in ordine alle iniziative adottate e formulare specifiche raccomandazioni.

Art. 13

Assegnazione a mansioni superiori

Nel caso di assegnazione a mansioni proprie della categoria dei dirigenti, compete il trattamento corrispondente e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove non abbia avuto luogo per sostituzione di altro dirigente assente con diritto alla conservazione del posto, dopo 4 mesi di svolgimento di dette mansioni in via continuativa.

Nel caso di assegnazioni a mansioni superiori di direttore, il termine di 4 mesi, di cui sopra, può essere prorogato fino ad un massimo di altri 4 mesi con il consenso dell'interessato.

Chiarimento a verbale

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

CAPITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14

Struttura della retribuzione

Il trattamento economico di seguito illustrato retribuisce globalmente la prestazione lavorativa del dirigente e la struttura del trattamento economico si determina di massima secondo quanto previsto dalle norme seguenti.

Detta struttura del trattamento economico è costituita dallo stipendio, dagli scatti di anzianità e dall'importo ex ristrutturazione tabellare" per ciascuno scatto di anzianità ed il trattamento stesso viene suddiviso in 13 mensilità.

Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam, la differenza tra il trattamento economico tabellare annuo stabilito al 31 dicembre 1999 in previgenti normative nazionali, dedotti Lit. 2.300.730 per ogni scatto di anzianità, e l'importo di Lit. 100.000.000. A far tempo dal 1° gennaio 2002 tale assegno viene incrementato dell'1,96%; lo stesso assegno non è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi ed è suscettibile di essere elevato per effetto degli incrementi retributivi tabellari concordati in sede nazionale. Il medesimo assegno è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per il periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2010, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applica la Tabella allegata A.

Il trattamento economico minimo annuo del dirigente è pari a:

- €61.722,83 dal 1° gennaio 2008;
- €62.247,51 dal 1° luglio 2008;
- €62.776,61 dal 1° dicembre 2008;
- €63.247,47 dal 1° luglio 2009;
- €63.879,92 dal 1° ottobre 2009;
- €64.358,97 dal 1° dicembre 2009;

- €64.841,66 dal 1° luglio 2010;
- €65.327,99 dal 1° dicembre 2010.

Art. 15

Stipendio

A far tempo dal 1° gennaio 2008 la misura mensile dello stipendio è indicata nella Tabella allegata A.

Art. 16

Scatti di anzianità

A far tempo dal 1° gennaio 2008 la misura mensile dello scatto di anzianità e la misura mensile, per ciascuno scatto di anzianità, dell'importo ex ristrutturazione tabellare sono indicati nella Tabella allegata A; tali emolumenti vengono riconosciuti al dirigente con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il primo scatto nei casi di assunzione.

Il numero massimo complessivo di scatti e di importi ex ristrutturazione tabellare maturabili dal dirigente è pari a:

- 7, se l'interessato è stato assunto (o nominato dirigente) successivamente al 1° gennaio 2002;
- 8, se l'interessato è stato assunto (o nominato funzionario o dirigente) nel periodo decorrente dal 1.1.1998 al 31.12.2001;
- 9, se si tratta di dirigente (o funzionario) alla data del 31.12.1997.

Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

Nel passaggio da quadro direttivo di 3° o 4° livello (ex funzionario) a dirigente si mantiene l'anzianità maturata da ex funzionario/quadro direttivo di 3° o 4° livello.

Art. 17

Tredicesima mensilità

Al dirigente viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratificazione compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di passaggio alla categoria dei dirigenti nel corso dell'anno, la gratificazione va liquidata a norma del presente articolo per il periodo di servizio prestato successivamente al passaggio stesso, computando l'eventuale frazione di mese in base ai giorni.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

Art. 18

Premio annuale

Sulla base dei risultati aziendali conseguiti, i dirigenti ricevono un premio annuale.

Sui criteri di erogazione, la Federazione locale informa annualmente, in un apposito incontro, gli organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti che potranno esprimere loro valutazioni al riguardo.

Art. 19

Sistema incentivante

Le Parti avvieranno i lavori di una Commissione di studio paritetica per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia, anche alla luce delle esperienze maturate nell'ambito del Credito Cooperativo e in altri settori.

Dichiarazione delle Parti

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

Raccomandazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori

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

Art. 20

Premio di fedeltà

Al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento, al dirigente va erogato un premio di fedeltà, nella misura del 76 % di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ad personam di cui al 3° comma dell'art. 14 del presente contratto.

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

Art. 21

Trattamento di reperibilità

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

Al dirigente, nel caso di cui sopra, spettano:

- euro 30,73, ragguagliate ad una reperibilità di 24 ore; tale somma va riproporzionata, a fronte di reperibilità richiesta in misura inferiore alle 24 ore, con un minimo di euro 15,36;
- euro 61,45, per ogni intervento effettuato, oltre al rimborso delle spese di trasporto sostenute per l'intervento stesso.

Art. 22

Determinazione della retribuzione giornaliera

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

- a) calcolando il 76% di un dodicesimo dell'ammontare annuo delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare per ogni scatto di anzianità, assegno ad personam di cui al 3° comma dell'art. 14 del presente contratto;
- b) dividendo il risultato per il divisore ottenuto, in ipotesi di prestazione lavorativa distribuita su 5 o 6 giorni, moltiplicando i giorni di lavoro settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 0.5 per difetto.

Art. 23

Liquidazione mensile

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

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

CAPITOLO IV

PRESTAZIONE LAVORATIVA – RICORRENZE FESTIVE – RIPOSO SETTIMANALE – PERMESSI - FERIE

Art. 24

Prestazione lavorativa

La prestazione del dirigente si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale di lavoro stabilito per l'unità produttiva o per il servizio in turni cui è addetto, con adeguata elasticità.

Il dirigente deve rendersi disponibile per la partecipazione alle riunioni degli organi sociali, come per le altre incombenze connesse al funzionamento dei medesimi organi.

Per partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario di lavoro sopra indicato, per sè tuttavia retribuita come previsto al comma 1 dell'articolo 14 (struttura della retribuzione), il consiglio di amministrazione delibera la corresponsione di un emolumento annuale nella misura minima di euro 1.394,43, a fronte di riunioni almeno mensili, e massima di euro 2.788,87, a fronte di riunioni almeno settimanali.

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

Disposizione di attuazione

La quota di retribuzione, cui fa riferimento l'ultimo cpv. di questo articolo, è pari a mezza giornata o ad una giornata di retribuzione, a seconda che la prestazione abbia impegnato soltanto parte del giorno o l'intero giorno.

Art. 25

Giorni festivi

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

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

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

Art. 26

Festività soppresse

A fronte delle disposizioni in materia di giorni festivi, contenute nei due comma dell'art. 1 della legge 5 marzo 1977 n. 54, sono attribuiti 5 giorni di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche in collegamento con i periodi di ferie.

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

Nel caso di passaggio alla categoria dei dirigenti nel corso dell'anno i permessi di cui al primo cpv. competono in proporzione al periodo di servizio prestato successivamente al passaggio stesso, computando l'eventuale frazione di mese in base ai giorni.

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

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

Chiarimento a verbale

Il presente trattamento assorbe, per la festa nazionale della Repubblica e per la festa dell'Unità Nazionale, quello ordinato dall'ultimo cpv. del precedente art. 25.

Art. 27

Riposo settimanale

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

Art. 28

Assenze dal servizio

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

Ai fini del controllo delle assenze, per quanto riguarda i casi di malattia o infortunio, sono richiamate le disposizioni dell'art. 37 del presente contratto.

Art. 29

Permessi

Le assenze per brevi permessi retribuiti che l'Azienda concede per giustificati motivi personali o familiari non sono computabili nelle ferie annuali.

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

Art. 30

Assenze del direttore

Va preordinato il funzionamento dei servizi aziendali in assenza del direttore.

Per assenze e permessi di cui agli artt. 28 e 29 il direttore si rivolge al presidente.

Allontanandosi dalla sede di lavoro per ragioni di servizio, il direttore provvede a comunicare al presidente od a lasciare notizia in Azienda del proprio programma.

Art. 31

Aspettativa

Per gravi motivi di ordine privato, l'Azienda può concedere, su richiesta, al dirigente che abbia superato il periodo di prova, una aspettativa non retribuita per la durata massima di un anno.

Detta aspettativa può essere revocata qualora vengano a cessare i motivi per i quali era stata richiesta.

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

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

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

Art. 32

Congedo matrimoniale

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

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

Art. 33

Ferie

Nel corso di ogni anno solare il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, di 26 giorni.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il dirigente ha diritto ad 1/12 della suddetta misura per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.

Ai dirigenti disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano non meno di 20 o 12 giorni di ferie, a seconda che l'assunzione sia avvenuta nel primo o nel secondo semestre.

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

Chiarimento a verbale

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

Norma transitoria

I dirigenti in servizio alla data del 19 febbraio 2002, i nominati dirigenti in forza della disposizione transitoria in calce al c.c.n.l. 7.12.2000, nonché il personale già assunto od inquadrato nella categoria dei quadri direttivi entro il 31.12.2001 e successivamente nominato dirigente, conservano ad personam un periodo annuale di ferie pari a 27 giorni.

* * * * *

I turni di ferie dei dirigenti debbono essere fissati tempestivamente dall'Azienda, comunicati agli interessati e rispettati: solo in casi eccezionali possono essere variati per intesa tra Azienda e dirigente, salva la disposizione del successivo comma 10.

Nel fissare i turni delle ferie l'Azienda deve, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, tener conto delle richieste dei dirigenti in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio, dando in via di massima la precedenza ai dirigenti disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

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

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

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

I giorni di accertata infermità intervenuta nel corso delle ferie, infermità che deve essere immediatamente denunciata all'Azienda, non sono computati nella durata delle ferie.

L'Azienda può richiamare in servizio il dirigente durante il periodo di ferie quando urgenti necessità di servizio ciò richiedano.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO V

MALATTIE ED INFORTUNI – GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 34

Trattamento per malattia ed infortunio

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

- mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;
- mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;
- un mese per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 18 mesi, se l'anzianità sia superiore a 12 anni e non superi i 25 anni;
- mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi su indicati sono aumentati del 50 per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattia di carattere oncologico e nel caso di malattia cardiovascolare, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

Ai fini del computo del trattamento previsto dai cpv. precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio - sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al successivo art. 35 - verificatesi nei sei mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825.

Ai fini di quanto previsto dai commi che precedono non si tiene conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al dirigente per sottoporsi al trattamento di emodialisi.

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

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti cpv. non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui siano maturati i requisiti di legge per avere diritto alla pensione

di vecchiaia o sia comunque superato il limite di età indicato nell'art. 11, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, se la malattia sia iniziata prima della data o del compimento di tale età.

Se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio, accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in materia dal comma 5 dell'art. 33.

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

Raccomandazione di FEDERCASSE

FederCASSE raccomanda di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma secondo del presente articolo, patologie di analoga gravità.

Chiarimento a verbale

Ai fini del computo del trattamento previsto nel presente articolo si tiene conto dell'intero periodo di servizio prestato presso l'Azienda, anche se in categorie diverse.

Art. 35

Aspettativa per malattia o infortunio

Perdurando l'incapacità temporanea da malattia o da infortunio oltre i termini indicati all'art. 34 il dirigente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa per la durata massima di 6 mesi.

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

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal dirigente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o abbia comunque superato il limite di età indicato dall'art. 11, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604; in ogni caso, il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui il dirigente abbia maturato i requisiti in parola o superato il predetto limite di età.

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

Art. 36

Cure termali

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

Permessi retribuiti vanno concessi agli invalidi civili, per servizio, di guerra o per lavoro, per periodi di cure termali, non superiori a quindici giorni nell'anno, che risultino prescritti per terapia specifica della loro invalidità, con idonea certificazione.

Art. 37

Controllo sanitario

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

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

Art. 38

Gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, il dirigente ha diritto di assentarsi dal servizio per un periodo di 5 mesi con il normale trattamento economico, integrando l'Azienda l'indennità corrisposta dall'ente assicuratore.

Ove durante il periodo di cui al cpv. precedente intervenga malattia o infortunio, si applicano le disposizioni dell'art. 34 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia o sopravviene l'infortunio.

Il dirigente affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, legge 4 maggio 1993, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia dell'affidatario.

I periodi di assenza dal lavoro previsti dall'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, vanno computati nell'anzianità di servizio agli effetti di legge.

CAPITOLO VI

SERVIZIO MILITARE

Art. 39

Obblighi di leva – Richiamo alle armi

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

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

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

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

Non riprendendo servizio entro tale termine, il dirigente viene considerato dimissionario ai sensi della lett. e) dell'art. 52, salvo il caso di forza maggiore.

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

Disposizione di attuazione

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

CAPITOLO VII

MISSIONI – TRASFERIMENTI – MOBILITA'

Art. 40

Missioni

L'Azienda può inviare il dirigente in missione temporanea fuori sede.

Al dirigente inviato in missione compete:

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

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

Oltre il predetto limite temporale compete una diaria per ogni giorno di viaggio o di permanenza fuori sede, nelle seguenti misure:

- euro 147,03 in comuni con oltre 200.000 abitanti;

– euro 133,66 in comuni fino a 200.000 abitanti.

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

Invece della diaria, il dirigente e l'Azienda possono convenire di adottare, in via peraltro continuativa, regime di rimborso a piè di lista delle spese di vitto e pernottamento fuori sede oppure delle sole spese di pernottamento fuori sede.

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

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

Per le missioni all'estero non ricorrenti, ai dirigenti spettano, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso spese a piè di lista, anche una diaria pari alla metà di quella prevista per le missioni nel territorio nazionale.

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 41

Trasferimenti

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

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

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

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

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

- 1 mese nell'ambito delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e degli altri Organismi locali;
- 3 mesi nell'ambito degli Organismi centrali.

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

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come alla lett. a) del precedente art. 40;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) diaria prevista dallo stesso art. 40 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 5 giorni.

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come alla lett. a) del precedente art. 40 per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;
- c) il rimborso della eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) diaria prevista dallo stesso art. 40 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un minimo di giorni 20 ed un massimo normalmente di 40 giorni, più tante diarie - nella misura del 60 per cento delle predette - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

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

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

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

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

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto, a sensi delle lettere a), b), c) e f) dell'art. 52, mentre il dirigente è addetto a succursale esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'Azienda provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito da questo articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro sei mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento o nella località in cui ebbe luogo l'assunzione.

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

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

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, il dirigente, ha diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

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

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

Dichiarazione delle Parti

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

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

Art. 42

Mobilità

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

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

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

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

CAPITOLO VIII

ATTIVITA' DI STUDIO

Art. 43

Indennità annuali

A ciascun figlio (od equiparato) studente fiscalmente a carico del dirigente va elargita una provvidenza annuale, nelle seguenti misure:

- | | |
|--|-------------|
| – a studente di scuola media inferiore | euro 89,35 |
| – a studente di scuola media superiore | euro 126,02 |
| – a studente universitario | euro 258,23 |

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

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

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

Disposizione di attuazione

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

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

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

Il diritto del figlio (od equiparato) studente a carico di dirigente viene meno comunque col compimento dei 26 anni di età.

Art. 44

Premi per titoli di studio

Al dirigente non laureato che consegua, mentre è in servizio, una laurea viene corrisposto, per una sola volta, un premio nella misura di euro 239,64 (euro 250,00 dal 1.8.2008).

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

Estremi e contenuti delle polizze aziendali vanno portati a conoscenza dei dirigenti.

Art. 47

Tutela sanitaria

Con accordo costitutivo del 21.12.1993 della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo, e con successivi accordi di modifica ed integrazione, è disciplinata l'erogazione di prestazioni assistenziali.

Art. 47 bis

Long term care

Le Parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre, laddove non sia già stata attivata, con decorrenza 1° gennaio 2008 ed espletate le previsioni di cui all'ultimo comma, una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza. Detta copertura verrà garantita per il tramite della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo attraverso un contributo pari allo 0,15% a carico dell'Azienda per ciascun lavoratore dipendente e iscritto alla Cassa Mutua e allo 0,05% a carico del lavoratore stesso.

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

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

Art. 48

Assicurazione per responsabilità civile

A norma dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, l'Azienda è tenuta ad assicurare il dirigente contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Art. 49

Azioni civili e penali

Qualora nei confronti del dirigente venga notificata comunicazione giudiziaria ovvero esercitata azione penale per i fatti od atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio od incarichi affidatigli, l'Azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di fiducia, assume a proprio carico le spese giudiziali comprese quelle di assistenza legale.

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

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

Il dirigente che si trova nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Azienda.

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

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti stipulanti del presente contratto convengono nel ritenere che le conseguenze di fatti aleatori, imprevisi ed imprevedibili, connessi alla stessa complessa disciplina del credito,

non debbono assolutamente attribuirsi all'operatore di fatto della gestione del rischio, rientrando esse piuttosto, in misura largamente prevalente, nel rischio di impresa.

Art. 50

Imputazioni penali

Il dirigente sottoposto a procedimento penale deve darne immediatamente notizia all'Azienda.

Se lo stesso è detenuto, il suo rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti, salva la disposizione dell'ultimo cpv. del presente articolo.

Negli altri casi l'Azienda può disporre che, in pendenza del giudizio, lo stesso non presti servizio, fermo restando il suo diritto alla retribuzione.

Durante il periodo di sospensione dal servizio possono essere tuttavia esercitate le facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro previste dall'art. 52, ricorrendone gli estremi.

Sono salve le norme dell'art. 49, relative alle azioni civili e penali, per i casi nello stesso previsti.

Art. 51

Provvidenze per i disabili

Per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, viene corrisposto un contributo annuale di euro 1.032,91.

Tale contributo va corrisposto entro il mese di giugno di ciascun anno, su presentazione di certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni.

CAPITOLO X

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 52

Cause di cessazione

La cessazione del rapporto, superato il periodo di prova, può avvenire:

- a) ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.;
- b) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.;
- c) per superamento da parte del dirigente del periodo di conservazione del posto per malattia;
- d) per raggiungimento da parte del dirigente dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia, tempo per tempo vigenti;
- e) per dimissioni;
- f) per morte.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

Art. 53

Recesso dell'Azienda

Nel caso di recesso ad iniziativa dell'Azienda ex art. 2118 cod. civ. il dirigente, superato il periodo di prova, può chiedere entro 15 giorni da quello in cui ha notizia del licenziamento, la relativa motivazione che l'azienda è tenuta a comunicare per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il dirigente medesimo, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 54.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di preavviso, del trattamento di fine rapporto e delle competenze di fine rapporto.

Il ricorso al Collegio arbitrale è escluso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il dirigente che sia in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, o comunque che abbia compiuto, se uomo, i 65 anni di età e, se donna, i 60 anni di età.

* * *

Le Parti si danno atto che quanto convenuto in materia di cessazione del rapporto ha tenuto conto della previsione (art. 7, comma 4) contenuta nel D.M. 28 aprile 2000, n. 157 e successive modifiche - recante la disciplina del Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione - secondo la quale "alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 2) e lett. b), nell'ambito dei processi di cui all'art. 2" del medesimo decreto, "possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria" e la necessità di pervenire con le Organizzazioni Sindacali Stipulanti all'accordo per accedere alle prestazioni del Fondo.

Qualora il dirigente fruisca dei trattamenti di cui sopra è escluso il ricorso al Collegio arbitrale.

Art. 54

Collegio arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter e quater cod. proc. civ. è istituito un Collegio arbitrale irrituale che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto. Salvo diverso accordo tra le Parti stipulanti, il Collegio ha sede nella Federazione locale cui aderisce l'Azienda datrice di lavoro ed in Federcasse per gli arbitrati relativi ai dirigenti dipendenti di Federcasse, delle Federazioni locali e degli Enti ed Organismi che aderiscono direttamente a Federcasse.

1) Il Collegio è composto da tre membri due dei quali designati rispettivamente dalla Federazione competente e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dal dirigente ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo dalle suddette parti.

2) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei,

preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta della Federazione competente o dell'Organizzazione Sindacale adita dal dirigente, dal Presidente del Tribunale della città in cui ha sede il Collegio.

3) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

4) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.

5) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

6) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura della Federazione competente.

7) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, la parte interessata inoltra ricorso ad una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, a mezzo raccomandata A.R., entro 15 giorni dal suddetto esperimento. Fa fede, ai fini del rispetto del termine stabilito per il ricorso, la data di spedizione della raccomandata.

8) Il Collegio viene investito della vertenza su istanza della Organizzazione sindacale adita dal dirigente. Detta Organizzazione inoltra al Collegio, a mezzo raccomandata A.R., il ricorso sottoscritto dal dirigente, entro i quindici giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

9) Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, alla Federazione competente ed al datore di lavoro interessato.

10) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.

11) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.

12) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.

13) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.

Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

15) Ove il Collegio, con motivato giudizio pronunciato secondo equità, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, dispone contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto da corrispondersi in aggiunta a quest'ultime.

16) Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilisce l'indennità supplementare nella misura graduabile tra:

- un minimo pari al corrispettivo di 7 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto;
- un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto.

17) In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato presso gli organismi del Credito Cooperativo, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto.

18) Le spese della procedura arbitrale vengono ripartite al 50% fra le parti stipulanti che hanno costituito il Collegio stesso.

Art. 55

"Outplacement"

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Azienda ex art. 2118 cod. civ., questa è tenuta ad attivare una procedura di "outplacement", su richiesta dell'interessato e semprechè lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale di cui all'art. 54.

L'Azienda terrà a proprio carico, per 4 mesi, l'importo della spesa da versare alla società di "outplacement", individuata d'intesa fra l'Azienda ed il dirigente interessato.

Art. 56

Invalidità perdurante

La risoluzione del rapporto di lavoro prevista dal punto c) dell'art. 52 può avvenire per licenziamento o per dimissioni se deriva:

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

Avviene automaticamente se deriva da invalidità assoluta.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, con indicazione del motivo. Anche le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

In caso di licenziamento spetta l'indennità sostitutiva del preavviso, nelle misure previste dall'art. 60.

Equivalenti indennità va liquidata in caso di risoluzione automatica, per invalidità assoluta, mentre in caso di dimissioni il dirigente è esonerato da obbligo di preavviso.

In ogni caso spetta il trattamento di fine rapporto nella misura prevista dall'art. 58.

Art. 57

Collocamento a riposo

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

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

Qualora l'Azienda ed il dirigente eccezionalmente convengano prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato oltre il limite sopra esposto, il medesimo rapporto potrà in seguito essere risolto, in qualunque momento, mediante licenziamento o dimissioni, da comunicare per iscritto, con preavviso o pagamento di indennità sostitutiva nelle misure previste dagli artt. 60 e 61.

Art. 58

Trattamento di fine rapporto

A norma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29.5.1982, n. 297, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro compete un trattamento di fine rapporto.

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

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

e, ove spettino:

- prestazioni in natura (se continuative);
- assegno ad personam di cui al 3° cpv. art. 14;
- assegni ad personam (mensili; anche annuali se continuativi);
- premio di fedeltà (di cui all'art. 20).

Ai fini di cui sopra vanno computate, anche, le differenze di retribuzione spettanti per svolgimento temporaneo di mansioni superiori.

Le disposizioni precedenti producono effetti dall'1.6.1982.

Chiarimenti a verbale

Voci previste dal presente contratto che restano escluse, dal computo, sono: compenso di reperibilità ed indennità di intervento, compensi previsti dal terzo cpv. dell'art. 24, diarie, premio annuale di cui all'art. 18, indennità sostitutiva di permessi retribuiti per festività soppresse, indennità sostitutiva di ferie non godute, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento per festività coincidenti con domeniche, indennità e premi di studio, contributo di cui all'art. 51, premi assicurativi e contributi di previdenza a carico del datore di lavoro per obblighi contrattuali od autonome decisioni aziendali.

Per la indennità di anzianità maturata fino al 31.5.1982, dispone l'art. 5 della citata legge del 1982.

Art. 59

Previdenza complementare

Con accordo a parte è costituito Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo per l'erogazione di prestazioni previdenziali in aggiunta al trattamento pensionistico della assicurazione generale per invalidità, vecchiaia e superstiti.

Art. 60

Preavviso di licenziamento

Nei casi di licenziamento per invalidità perdurante e di licenziamento per giustificato motivo, nonché nel caso di recesso ad iniziativa dell'Azienda ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. spetta al dirigente preavviso od indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

- mesi 5 fino a 6 anni di effettivo servizio;
- un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di effettivo servizio con un massimo di altri 5 mesi (in conseguenza, il termine complessivo non può superare 10 mesi).

In caso di licenziamento per collocamento a riposo spetta al dirigente preavviso od indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

- | | |
|--|--------|
| – se ha fino a 5 anni di effettivo servizio | mesi 4 |
| – se ha oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio | mesi 5 |
| – se ha più di 10 anni di effettivo servizio | mesi 6 |

Art. 61

Preavviso di dimissioni

In caso di dimissioni volontarie da parte del dirigente, all'Azienda è dovuto preavviso od indennità sostitutiva nella misura di mesi 3.

Art. 62

Effetti del preavviso

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

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuati i casi di dimissioni e di licenziamento per collocamento a riposo, l'Azienda è tenuta ad accordare adeguati permessi, per consentire la ricerca di altra occupazione.

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

Art. 63

Adempimenti finali

Agli effetti del presente contratto, l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'Azienda, anche se con altre qualifiche.

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

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

CAPITOLO XI

RELAZIONI SINDACALI

Art. 64

Sistema di relazioni sindacali

Le Parti condividono un sistema di relazioni sindacali così articolato:

A) A livello di Sistema

Nell'ottica di un effettivo coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali stipulanti nella realizzazione delle linee strategiche del Sistema del Credito Cooperativo, si prevede:

- un incontro, correlato sul piano temporale alla definizione delle linee strategiche del Sistema del Credito Cooperativo, di illustrazione ed approfondimento del relativo piano;
- un incontro annuale per la verifica ed il monitoraggio, attraverso l'esame congiunto, dei progetti attuativi delle linee strategiche;
- incontro sulle linee strategiche dei progetti formativi dei direttori e dei dirigenti.

B) A livello nazionale

Osservatorio nazionale

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

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
- b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;

- c) situazione occupazionale nel Credito Cooperativo e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- d) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalimente;
- e) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- f) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- g) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale;
- h) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- i) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
- j) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle Aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad esempio: problemi della scuola e dei giovani);
- k) assetto previdenziale del settore;
- l) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- m) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e delle disposizioni dell'Autorità garante.

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

C) A livello locale

A livello di Federazione locale per le Aziende aderenti a dette Federazioni e a livello aziendale per le Aziende aderenti direttamente a Federcasse, su specifica richiesta delle Organizzazioni sindacali stipulanti, si prevedono gli incontri di cui:

- all'art. 10 "inquadramento";
- all'art. 18 "premio annuale";

- all'art. 12 “formazione e aggiornamento professionale”.

In via sperimentale, e ad integrazione delle materie di cui sopra, gli incontri verteranno anche sulle seguenti materie:

- distribuzione territoriale delle filiali e delle agenzie con indicazioni previsionali delle prevedibili aperture o chiusure di unità operative;
- incontri sulle linee strategiche dei progetti formativi dei dirigenti;
- andamenti delle relazioni fra le parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- eventuali specificità connesse ai temi della sicurezza del lavoro e della salute dei lavoratori.

Circa gli esiti degli incontri, su specifica richiesta di una delle parti, si redigerà apposito verbale.

CAPITOLO XII

CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Art. 65

Tentativo obbligatorio di conciliazione

In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la Commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni provinciali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. cod. proc. civ., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali dinanzi alla Commissione di Conciliazione ed Arbitrato di cui al successivo articolo.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione, eventualmente anche parziale, della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 cod. civ. e degli artt. 410 e 411 cod. proc. civ., come modificati dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D. Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Il processo verbale di conciliazione viene depositato, a cura della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione, presso la Direzione provinciale del lavoro, ai fini del successivo inoltro al Tribunale competente per territorio.

Se la conciliazione non riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 412 cod. proc. civ., come modificato dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

Art. 66

Commissioni di conciliazione ed arbitrato

La Commissione di conciliazione di cui al 1° comma dell'art. 65, è costituita pariteticamente da rappresentanti della competente Federazione locale e dell'organizzazione sindacale cui il dirigente aderisce o conferisce mandato.

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

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

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

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

Le controversie relative a licenziamenti sono regolate dall'art. 54 del presente contratto.

CAPITOLO XIII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 67

Condizioni più favorevoli

Restano impregiudicate le condizioni individuali più favorevoli laddove acquisite dai singoli dirigenti.

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

Art. 68

Sostituzione dei contratti precedenti

Il presente contratto sostituisce integralmente il contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 febbraio 2002.

Art. 69

Procedura di rinnovo – Indennità di vacanza contrattuale

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

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

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

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

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

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

Art. 70

Decorrenza e durata

Il contratto collettivo nazionale di categoria ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica.

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