

TESTO COORDINATO DEL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I
DIRIGENTI DELLE BANCHE DI CREDITO
COOPERATIVO CASSE RURALI ED ARTIGIANE
DEL 19 DICEMBRE 2024

FEDERCASSE

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

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

IL GIORNO 19 DICEMBRE 2024, IN FIRENZE

tra

- Federcasse – Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, rappresentata dalla Delegazione Sindacale nelle persone del suo Presidente Matteo Spanò e da Enrica Cavalli, Luca Occhialini, Nicola Paldino, Paolo Stra, Christian Tanner con l’assistenza del Direttore Generale Sergio Gatti e del Servizio Affari Sindacali e del Lavoro in persona del responsabile Domenico Ruggeri, Chiara Palmisciano, Donato Riviezzo, Chiara Febi, Ciro Battiloro e con il Prof. Avv. Felice Testa, con il coinvolgimento delle Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi Cassa Centrale Banca S.p.A. con Pasquale Del Buono, Responsabile Servizio Welfare, Relazioni Sindacali e Normativa del Lavoro, e Bettina Petroni, Iccrea Banca S.p.A. con Massimiliano Calvi, Responsabile Relazioni Industriali Compensation e Pianificazione Organico, e Olga Lilla, Responsabile Relazioni Industriali di Gruppo e Normativa del lavoro, della Istituzione di garanzia IPS Raiffeisen in persona di Luisa Nena, Responsabile Gestione del personale e Diritto del Lavoro e di Diego Landi responsabile del Servizio Relazioni Sindacali, Assistenza Legale, Istituzionale e BCC della Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo.

e

- la Federazione Autonoma Bancari italiani (Fabi), rappresentata da: Sileoni Lando Maria, Segretario Generale; la Segreteria Nazionale, De Filippis Giuliano, Pari Mattia, Casini Franco, Scarin Mauro; i Segretari Nazionali, Bertinotti Gianfranco Luca, Ginese Daniele, Mercaldo Elisabetta, Milazzo Carlo, Morelli Mauro, Xausa Giuliano; il Presidente del Comitato Direttivo Centrale, Bossola Mauro; i componenti del Comitato Direttivo Centrale, Aina Mario, Amenta Emanuele, Arisi Marco, Azzolin Delfo, Baldassarra Paolo, Bartesaghi Carlo, Bau' Michele, Biondino Ernesto, Cefaloni Stefano, Cerrone Paolo, Cervi Cristian, Citterio Paolo, Cogli Ciccarelli Paola, Colombo Renato, Comucci Leonardo, Corviseri Andrea, De Marchi Emanuele, Di Cola Vanessa, Di Viesti Giulia, Falpo Flaminia, Fasano Guido, Fontana Gianpaolo, Frigeri Alessandra, Frontini Alessandro, Imperio Giuseppe, Manzoni Cristian, Marras Roberto, Mazzoldi Piergiuseppe, Mazzucchi Domenico, Mercurio Roberto, Motta Gaetano, Necchi Ettore, Perosce Simona, Peschechera Maria Angela, Raffa Carmelo, Saporito Vincenzo, Sboro Antonella, Seghezza Stefano, Simonetti Enrico, Stramenga Caterina, Tessadrelli Mauro, Torraco Cosimo, Tucci Cassandra, Untersulzner Ulrich, Vanoncini Alessandro, Zaramella Maurizio, con la collaborazione dell’avvocato Marco Boltri.

FEDERCASSE

2

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

- la Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (First/Cisl), rappresentata da: Riccardo Colombani, Segretario Generale; Alessandro Delfino, Claudio Pellegriti, Pier Paolo Merlini, Sabrina Brezzo, componenti della Segreteria Nazionale; assistiti da Paolo Giuseppe Grignaschi, Responsabile Network Dirigenti BCC/CRA, da Gianluca Pernisco, Coordinatore, Elena Beltrami, Marco Lenzini, Massimo Fornasiero e Stefano Nannetti, componenti di Cooperfirst Nazionale; Mauro Fanan, Responsabile, Matteo Barbetta, Davide Marconi, Claudio Stroppa e Barbara Tonolli, componenti del Coordinamento nazionale DirFirst; hanno inoltre contribuito alle attività i componenti sia dell'Organo Collegiale di Cooperfirst Nazionale che delle segreterie SAS dei Gruppi Bancari Cooperativi: Agnese Giurano, Alberto Giordano, Alessandro Scorsini, Alfonso Borroni, Andrea Di Noia, Andrea Mattace Raso, Antonio De Martin, Attilio Benatti, Baldassare Mangiaracina, Denis Antonio Papais, Federico Boschi, Fernando Frezzotti, Francesca Bielli, Gamal Wadan, Linda Braschi, Luisa Coltro, Marco Belardinelli, Marco Rosati, Massimiliano Gagliardi, Nicola Craveri, Nicola Spinetti, Paolo Gallo, Pierluigi Bordoni, Renzo Pastrello, Riccardo Castellani, Riccardo Ghisi, Rosario Giuliano, Silvia Lambertini, Stefano Del Giudice, Valentina Brandi; con la collaborazione per l'attività di comunicazione di Silvio Brocchieri.
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil) rappresentata dalla Segretaria Generale Susy Esposito e dai Segretari Nazionali Bruna Belmonte, Chiara Canton, Cristiano Hoffmann, Fancisco Genre, Paolo Fidel Mele, Riccardo Sanna, Giacomo Sturniolo, ; con il Dirigente Nazionale Responsabile del Coordinamento Nazionale BCC/CRA Fabrizio Petrolini, nonché i Dirigenti Nazionali componenti del Coordinamento Nazionale BCC/CRA Daniele Babolin, Paolo Carravetta, Michele Cervone, Enrico Chiavacci, Mirco Di Marzio, Luca Dovigo, Diego Frazzini, Riccardo Gresele, Gioachino Guarnieri, Marcello Ingrassia, Catia Pigliapoco, Antonio Maiorano, Marco Marchi, Raffaele Pisano, Vincenzo Popolizio, Roberta Salamoni, Maria Rosaria Sarpedone, Giancarlo Tonello, Palma Giovanna Zambetta.
- l'Unione Generale del Lavoro Credito e Assicurazioni (UGL Credito) rappresentata da: Ennio Occhipinti, Segretario Nazionale Responsabile; dai Segretari Nazionali Domenico Pota, Patrizia Corvi, Pietro Canu, Francesco Rovere, Pierluigi Masiero; dai Dirigenti Nazionali Flavia Mattiussi, Loredana Giannetta, Morena Sittaro, Federico Guidi, Vittorio Carioli, Pasquale Urbano, Claudio Catinoni.
- la UIL Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA) rappresentata da: Fulvio Furlan Segretario Generale; dalla Segreteria Nazionale in persona di : Filippo Arena, Emanuele Bartolucci, Giuseppe Bilanzuoli, Giuseppe Del Vecchio, Luca Faietti, Massimiliano Pagani, Giovanna Ricci e Mariangela Verga; dalla Segreteria di Coordinamento Nazionale BCC in persona di: Paolo Crielesi (Coordinatore), Giovanna Cellini Degli

Innocenti, Alessandro Dalla Bona, Roberto Greci, Claudio Giuliano Gullo, Marco Mariani, Roberto Mameli, Manuel Pettinello, Claudia Schina, Giuseppe Vaccarella, coadiuvata da Giovanni Gianninoto e Maurizio Guarnieri.

Si è completata la redazione del testo coordinato del **eContratto eCollettivo nNazionale 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. stipulato il 30 novembre 2023, in sostituzione del C.C.N.L. 22 maggio 2008.**

FEDERCASSE

4

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

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.~~

~~Il Credito Cooperativo ha continuato negli ultimi 15 anni a svolgere la propria preziosa funzione anticiclica, connotandosi nel ruolo di "banche delle comunità"~~

anche in congiunture generali complesse, scenari macroeconomici negativi e durante i drammatici eventi pandemici.

La Riforma del Credito Cooperativo del 2016-2018 ha salvaguardato le caratteristiche identitarie delle BCC come banche cooperative a mutualità prevalente operanti a livello locale e ha previsto (art. 37 bis c.3 del T.U.B.) che i poteri della capogruppo si esercitino *“nel rispetto delle finalità mutualistiche e del carattere localistico delle banche di credito cooperativo”*.

Le Parti concordano che la valorizzazione delle specificità del Credito Cooperativo costituisca non soltanto un fattore di distintività e di posizionamento nel mercato, ma anche un elemento di competitività.

Il presente contratto — che tiene conto dei nuovi assetti della categoria con l'avvio operativo dei due Gruppi bBancari eCooperativi a livello nazionale e del Sistema di protezione istituzionale (IPS) per banche cooperative aventi sede legale nella provincia di Bolzano — riserva, in questa logica, una particolare attenzione ai temi della formazione, del welfare, come strumento di benessere lavorativo e di concreta attuazione della armonizzazione dei tempi di vita e lavoro, dello sviluppo delle comunità che sia inclusivo, durevole e sostenibile sotto i profili economico, sociale e ambientale.

La *Carta dei Valori del Credito Cooperativo*, ad un quarto di secolo dalla sua approvazione, conserva una straordinaria efficacia.

Sulla base di quanto stabilito nella Carta assume rilevanza la valorizzazione dell'intelligenza, delle competenze e dell'impegno delle collaboratrici e dei collaboratori delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali-Casse Raiffeisen, delle Capogruppo dei Gruppi bBancari eCooperativi, delle Federazioni Llocali e di tutti gli Enti, i Consorzi e le Società che compongono il mosaico della Cooperazione mutualistica di credito. Essi concorrono con spirito cooperativo al raggiungimento degli specifici obiettivi economici e sociali dell'aAzienda per la quale lavorano.

Un ruolo peculiare hanno a tal fine i dirigenti. In particolare, i direttori — in considerazione delle responsabilità tipiche del Credito Cooperativo, nonché dell'importanza dell'elemento fiduciario e del grado di autonomia che connatura la prestazione di lavoro — non solo ricoprono un ruolo strategico nel perseguimento degli obiettivi di impresa, ma rappresentano il volano per la concretizzazione dei valori sopra richiamati, con riferimento sia alla gestione dell'operatività corrente sia alla visione prospettica della peculiare funzione economico-sociale del Credito Cooperativo.

FEDERCASSE

7

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

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, sempre che dette Aziende non applichino altro contratto del settore Credito e siano aderenti alla 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 7 dicembre 2000 per i quadri direttivi e le aree professionali.~~

~~Il eContratto eCollettivo nNazionale di Lavoro si applica ai rapporti di lavoro con le/i dirigenti:~~

- ~~– delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, di cui all'art. 33 del D. Lgs. 385/93, e le altre Aziende controllate che svolgono attività creditizia o finanziaria ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 385/93, o strumentale ai sensi dell'art. 10 del medesimo decreto, che siano aderenti a Federcasse, anche tramite le Federazioni locali;~~
- ~~– delle società facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo ivi comprese le Capogruppo e gli Organismi indicati nell'elenco allegato B).~~

~~Si fa riferimento, altresì, in quanto compatibili con la figura della/del dirigente, alle previsioni di cui al capitolo I del eContratto eCollettivo nNazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.~~

Art. 2

Ambito di applicazione

Norma di interpretazione del contratto

~~Il presente contratto contiene una disciplina unitaria ed inscindibile dei rapporti di lavoro e le sue clausole si interpretano l'una per mezzo delle altre. 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~~

FEDERCASSE

8

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

~~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 **delle/dei** dirigenti addetti a servizi di esattoria.

Sono esclusi, invece, i rapporti di lavoro **delle/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 **e**Consiglio di **a**Amministrazione o del **e**Collegio **s**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 **e**Consiglio di **a**Amministrazione o del **e**Collegio **s**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 **Direttrice/Direttore** sono richiesti anche gli ulteriori documenti necessari per attestare la presenza dei requisiti stabiliti dal D.M. **23 novembre 2020, n. 169** ~~18 marzo 1998, n. 161~~.

Prima dell'assunzione possono essere disposte visite mediche di controllo delle condizioni **della/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~~ **Legge** 28 novembre 1996, n. 608 e dal D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 e **successive modifiche ed integrazioni**.

La/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 ~~e~~ Cod. civ., può essere richiesta soltanto **alle/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.

È esonerato dal periodo di prova **la/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

La/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.

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

Alla/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.

Le/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~~ **D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**, e successive modificazioni.

FEDERCASSE

11

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

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 **le/i** dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio ed osservate le disposizioni dell'art. 2118 **eCod.** 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 con Legge 24 dicembre 2007, n. 247 ~~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 **le Direttrici e/o i Direttori** delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e delle ~~Aziende del Sistema del credito cooperativo~~ **Società e Aziende di cui all'art. 1 ed le lavoratrici e/o i lavoratori** subordinate/i, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificate/i dall'~~Azienda~~ in quanto ricoprono nell'~~Azienda~~ un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'~~Azienda~~.

La Federazione locale informa gli ~~Organismi~~ **Organismi** locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, su loro richiesta e di norma annualmente, in relazione allo sviluppo professionale **delle/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.

Quando siano coinvolte Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane aderenti e Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8 del C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, che compongono il Gruppo Bancario Cooperativo interessato ~~Aziende e Banche aderenti facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo~~, l'informativa è effettuata dalla Capogruppo alla Delegazione Ssindacale di Gruppo.

FEDERCASSE

13

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

CAPITOLO II

RUOLO DELLA DIRETTRICE E DEL DIRETTORE – FORMAZIONE E PROMOZIONE

Art. 11

*Ruolo della **D**irettrice e del **D**irettore*

La Direttrice/Il Direttore deve possedere i requisiti stabiliti dal **D.M. 23 novembre 2020, n. 169** ~~D.M. 18 marzo 1998, n. 161~~.

La Direttrice/Il Direttore concorre a determinare l'orientamento dell'attività aziendale, sotto il profilo tecnico **avendo particolare cura dell'attuazione del programma di missione della Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale/Cassa Raiffeisen coerente con lo sviluppo inclusivo e partecipato del territorio e delle comunità locali, con la sostenibilità sociale, economica e ambientale, con la salvaguardia e valorizzazione delle diversità.**

La Direttrice/Il Direttore è capo del personale. Deve, secondo direttive del **e**Consiglio di **a**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 **ed alla sua continuità organizzativa come struttura espressione delle comunità locali di riferimento.**

Provvede all'esecuzione delle disposizioni del presidente e del **e**Consiglio di **a**Amministrazione ed esercita le sue facoltà di decisione e i suoi poteri di firma nei termini espressamente deliberati dallo stesso **e**Consiglio di **a**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, **la Direttrice/Il Direttore** partecipa alle riunioni del **e**Consiglio di **a**Amministrazione.

Art. 12

Formazione e aggiornamento professionale

FEDERCASSE

14

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

Premessa

Le Parti riconoscono il ruolo strategico della formazione al fine di garantire l'aggiornamento professionale **delle/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 **tecnica e gestionale** dei Valori Identitari del Credito Cooperativo in quanto componenti originali di un posizionamento competitivo e di grande attualità.

Le Direttrici/I Direttori generali, in modo particolare, e tutte/i le/i dirigenti si renderanno promotori e realizzatori degli obiettivi caratterizzanti del modello di banca cooperativa di comunità all'interno dei Gruppi Bancari e Cooperativi ovvero nell'ambito del Sistema Raiffeisen.

Le finalità mutualistiche, lo sviluppo durevole, partecipato e inclusivo del territorio, una gestione del personale attenta al merito e alle pari opportunità fra generi e generazioni, nonché le transizioni verso la sostenibilità e la digitalizzazione, richiedono competenze strategiche e operative ben precise per una gestione coerente della banca a mutualità prevalente.

A tal fine, le Federazioni ~~L~~locali, **i Gruppi Bancari Cooperativi, e il Sistema Raiffeisen ed il Gruppo Creditizio potranno promuoveranno degli momenti formativi e incontri fra i** dirigenti con periodicità **almeno** annuale **al fine di** favorire lo scambio di esperienze professionali e la diffusione di "buone pratiche" nell'ambito degli obiettivi e dei valori sopra richiamati, anche in relazione ad una condivisa valorizzazione della specificità **delle competenze e del ruolo della/del** dirigente del Credito Cooperativo.

L'Azienda promuove in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale **delle/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, **a** livelli di eccellenza, **le/i** dirigenti, quali **risorse persone** fondamentali per garantire il successo e l'affermazione **coerente dei valori propri** del Credito Cooperativo **caratterizzato da un quadro normativo specifico e prezioso, da conoscere e attuare in tutte le sue potenzialità di mercato e di sviluppo sostenibile.**

Compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative, per l'accesso alla carriera dirigenziale ed al ruolo di Direttrice/Direttore, le Aziende avranno cura di

valorizzare le risorse interne, anche attraverso appositi percorsi formativi e di carriera.

Le iniziative formative possono **quindi** 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, occorra favorire l'occupabilità.

Particolare cura verrà posta nel promuovere e organizzare sessioni formative sul contesto normativo e sui fattori competitivi del Credito Cooperativo e sulle caratteristiche identitarie che lo connotano, specie nei confronti di dirigenti che, provenendo dall'esterno della Categoria, abbiano maturato la propria esperienza lavorativa in contesti differenti dalla stessa.

La formazione tecnico-identitaria viene promossa quale risposta ai principi di sviluppo inclusivo e partecipato dei territori e delle comunità locali, con lo scopo di favorire sinergie fra le economie di territorio e di prossimità.

Oltre alla formazione specialistica, a decorrere dal 1° gennaio 2024, con cadenza biennale, la/il dirigente sarà destinataria/o di un pacchetto formativo tecnico-identitario pari a 20 ore (nel biennio) sulle seguenti materie:

- **Contesto normativo specifico del Credito Cooperativo;**
- **Le finalità mutualistiche e di sviluppo durevole e inclusivo come fattori competitivi;**
- **Il contributo delle BCC per l'inclusione sociale e la riduzione delle disuguaglianze fra generi e fra generazioni nei territori dove operano;**
- **Altro dal Catalogo della formazione Identitaria;**
- **Contrattazione collettiva nazionale del Credito Cooperativo;**
- **Revisione cooperativa;**
- **La storia, la letteratura scientifica e gli elementi statistici del Credito Cooperativo.**

Per le/i dirigenti assunte/i dall'esterno della Categoria, il pacchetto formativo di cui ai commi che precedono sarà, per il primo anno dall'assunzione, pari a 20 ore da svolgersi interamente entro detto primo anno.

Per la partecipazione ai predetti corsi si terrà conto dei crediti formativi già acquisiti e della esperienza maturata nei contesti lavorativi precedenti.

Il pacchetto formativo tecnico identitario, in tutto o in parte, può essere progettato e realizzato in collaborazione con Federcasse.

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

Le/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 **delle/dei** dirigenti, da costituirsi entro il 1° ~~ottobre 2008~~ **gennaio 2024**, svolge opera di raccordo e coordinamento tra e con le diverse iniziative già in essere **nella Categoria Movimento** — o esterne a questa, in ambito nazionale ed internazionale — sulla scorta dei fabbisogni formativi rilevati a livello locale e ne orienta i conseguenti programmi favorendone l’omogeneità.

Federcasse e ~~La~~ Federazione locale, su richiesta degli ~~o~~Organismi **nazionali** e territoriali 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.

Quando siano coinvolte Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane aderenti e Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell’articolo 8 del C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, che compongono il Gruppo Bancario Cooperativo interessato ~~Aziende e Banche aderenti facenti parte di un Gruppo Bancario Cooperativo~~, l’informativa è effettuata da Federcasse e dalla Capogruppo, su richiesta della Delegazione Sindacale di Gruppo.

Raccomandazione di Federcasse

Federcasse invita le Banche di Credito Cooperativo/Cassea Rurale/Cassea Raiffeisen ad offrire la possibilità alle Direttrici ed ai Direttori di disporre di una “borsa di studio” annuale aggiuntiva da utilizzare nell’ambito di cinque giorni lavorativi (anche non consecutivi e da concordare con la Presidenza) per corsi di specializzazione o di approfondimento in Italia o all’estero, a scelta dell’interessato.

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 ~~altra/o~~ dirigente assente con diritto alla conservazione del posto, dopo ~~4 5~~ mesi di svolgimento di dette mansioni in via continuativa.

Nel caso di assegnazioni a mansioni **superiori proprie della qualifica di Direttrice/Direttore**, il termine di ~~4 5~~ mesi, di cui sopra, può essere prorogato fino ad un massimo di altri ~~4 5~~ 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 **della/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 (**oggi euro 1.188,23**) per ogni scatto di anzianità, e l'importo Lit. 100.000.000 (**oggi euro 51.645,70**). 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 2024 – 31 dicembre 2026**, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applica la Tabella allegata A.

Il trattamento economico minimo annuo, **costituito dalla voce stipendio, della/del** dirigente è pari a:

- **Euro 73.000 dal 1° gennaio 2024**
- ~~€ 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.~~

A far data dal 1° gennaio 2024, alle/ai dirigenti che non percepiscano una retribuzione fissa complessiva annua lorda pari almeno ad euro 80.000 è riconosciuto un emolumento economico aggiuntivo denominato “Elemento distinto della retribuzione” di importo pari alla differenza tempo per tempo sussistente tra la predetta retribuzione e fino a concorrenza della somma di euro 80.000, suddiviso per 13 mensilità.

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 **alla**/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 **dalla**/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

FEDERCASSE

20

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

Alla/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, **le/i** dirigenti ricevono un premio annuale **in conformità alle norme in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione del personale tempo per tempo vigenti relative alla retribuzione variabile.**

Sui criteri di erogazione, **e la possibilità di opzione sulla piattaforma welfare degli importi del Premio**, la Federazione locale informa annualmente, in un apposito incontro, gli ~~o~~Organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti che potranno esprimere loro valutazioni al riguardo.

Quando siano coinvolte Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane aderenti e Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8 del C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, che compongono il Gruppo Bancario Cooperativo interessato ~~Aziende o Banche aderenti facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo~~, l'informativa è effettuata dalla Capogruppo alla Delegazione Sindacale di Gruppo.

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.

FEDERCASSE

21

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

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 **normativa in materia di Mercati di Strumenti Finanziari e nelle Istruzioni di Vigilanza in tema di Compliance e politiche e prassi di remunerazione di tempo in tempo vigenti. 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, **alla**/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*

A decorrere dal 1° gennaio 2024 il trattamento di reperibilità cesserà di essere corrisposto.

~~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:~~

FEDERCASSE

22

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

~~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, **EDR**, 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 – CONGEDI – MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 24

Prestazione lavorativa

La prestazione **della**/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.

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

Fino al 31 dicembre 2023, Pper partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario di lavoro sopra indicato, per sé 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), **alla**/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 commi 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.

Per l'anno 2024 una giornata di permesso ex festività di cui al presente articolo è destinata alla “Banca del tTempo sSolidale”.

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

FEDERCASSE

25

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

Alla/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 **della/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.

I 3 giorni di permesso di cui all'art. 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, spettano alle/ai dirigenti anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del convivente more uxorio o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

Le Aziende valuteranno con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (es.: bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia).

Con riferimento a richieste di flessibilità oraria, ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 170/2010, formulate da genitori per l'assistenza a casa di figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), le Aziende riconoscono permessi retribuiti durante l'anno scolastico nella misura massima di 5 giorni, fruibili anche ad ore, con un preavviso di 10 giorni.

Raccomandazioni delle Parti

Le Parti raccomandano alle Aziende di favorire la fruizione delle flessibilità previste dal presente articolo da parte delle/dei dirigenti che prestano assistenza a familiari ai

sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Le Parti raccomandano alle Aziende, ai fini della concessione di permessi o periodi di congedo di cui al presente articolo, di valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affidamento e tutela di minori.

Art. 30

Assenze della Direttrice/del Direttore

Va preordinato il funzionamento dei servizi aziendali in assenza della **Direttrice/del Direttore**.

Per assenze e permessi di cui agli artt. 28 e 29 **la Direttrice/il Direttore** si rivolge al **Presidente**.

Allontanandosi dalla sede di lavoro per ragioni di servizio, **la Direttrice/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, **alla/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

FEDERCASSE

27

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

Congedo matrimoniale

La/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. 32 bis

Maternità/Paternità/Congedi parentali

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, la/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.

L'integrazione di cui sopra spetta alla dirigente anche nei casi di maternità a rischio certificata come previsto dalle norme vigenti in materia.

Ove durante il periodo di cui al comma primo 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.

La dirigente/il dirigente adottiva/o affidataria/o del minore (ai sensi dell'art. 10, Legge 4 maggio 1993, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Il congedo di cui all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, su richiesta della dirigente o del dirigente, unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, può essere fruito in modo frazionato per periodi minimi consecutivi di un'ora giornaliera o multipli di mezz'ora, fermo restando che la somma dei congedi orari nell'arco di ciascun mese deve corrispondere comunque a giornate intere. La paga oraria e giornaliera è calcolata ai sensi delle relative disposizioni del presente contratto.

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.

Art. 32 ter

Unioni di fatto/Tutela delle Unioni Civili

FEDERCASSE

28

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile, si considerano integralmente e ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 2016, n. 76.

Art. 33

Ferie

Nel corso di ogni anno solare **la/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 **la/il** dirigente ha diritto ad 1/12 della suddetta misura per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.

Alle/Ai dirigenti con disabilità 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 **delle/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

Le/I dirigenti in servizio alla data del 19 febbraio 2002, le/i nominati dirigenti in forza della disposizione transitoria in calce al eC.eC.n.N.I.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.

* * * * *

FEDERCASSE

29

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

I turni di ferie **delle**/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 **delle**/dei dirigenti in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio, dando in via di massima la precedenza **alle**/ai dirigenti **con disabilità disabili** rientranti nelle categorie di cui alla **Legge** 12 marzo 1999, n. 68 e **successive modifiche e integrazioni**.

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 **la/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 **la/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, **alla**/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 **alla**/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 dell' **50 80% 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, malattie cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative, insufficienza renale cronica (IRC), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 40 mesi complessivi.**

Alle/ai dirigenti affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongano a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

Ai fini del computo del trattamento previsto dai commi precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio — sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al successivo art. 35 — verificatesi nei **6 18 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 alla/al dirigente per sottoporsi al trattamento di emodialisi.

Su richiesta scritta della/del dirigente 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.

L'Azienda, inoltre, segnalerà alla/al dirigente lavoratore interessato, almeno 30 giorni prima, la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti cpv. non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui **la/il dirigente lavoratore sia entrato in possesso dei requisiti di legge siano maturati i requisiti di legge** per avere diritto alla pensione di vecchiaia o di vecchiaia anticipata senza penalizzazioni ~~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 ~~di tale 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 **la/il dirigente** ha diritto di riscuotere da parte di detti Istituti.

Raccomandazione di FEDERCASSE

Federkasse 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, **la/il dirigente**, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa **non retribuita** per la durata massima di **6 12** mesi.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al cpv. precedente non può tuttavia superare detti **sei 12** mesi in un quinquennio.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto **dalla/dal** dirigente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia **o di vecchiaia anticipata senza penalizzazioni** ~~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 **la/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.

Nei casi di malattie di carattere oncologico, ovvero di quelle di cui al secondo comma dell'art. 34, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente articolo è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in più periodi.

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

La/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

La disciplina di riferimento è stata trasposta all'articolo 32 bis del presente contratto.

~~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 e **successive modifiche e integrazioni**.

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.

A decorrere dal 1° gennaio 2024, alla/AI dirigente inviato in missione compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di **pernottamento, vitto e** 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, **alla**/al dirigente vanno esposte, in apposito incontro, le ragioni tecniche, organizzative e produttive determinanti il provvedimento.

A tale incontro può partecipare, su richiesta **della**/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 **della/del** dirigente.

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

Il trasferimento, da **eComune** a **eComune**, 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 **eComune** a **eComune**, che non avvenga su richiesta **della/del** dirigente ma sia disposto dall'Azienda e che comporti effettivo cambio di residenza, vanno corrisposti:

1) *se **la/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 **la/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.**~~

Alla/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 della ~~lavoratrice~~/del ~~lavoratore~~ **dirigente** 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. **In tale ultimo caso, l'Azienda e la ~~dirigente~~/il dirigente terranno un apposito incontro per valutare gli effetti di dette modifiche normative.**

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) **ed** f) dell'art. 52, mentre ~~la~~/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~~-La disposizione **di cui al comma precedente** si applica, in caso di morte ~~della~~/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 ~~della~~/del dirigente.

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

- una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna **la/il** sola/o 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 **la/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 **della/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 **della/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*

È E' prevista la mobilità del **personale dirigente 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.~~

Le Parti si danno atto che, nei casi di “cessioni” individuali dei contratti di lavoro, che comportino il passaggio di personale ad altro datore di lavoro del Sistema Credito Cooperativo, sono utilizzati istituti giuridici, oggetto delle eventuali apposite procedure contrattuali e/o di legge, da cui derivi la continuità del rapporto di lavoro.

CAPITOLO VIII

ATTIVITA' DI STUDIO

Art. 43

Indennità annuali

A ciascun figlio (od equiparato) studente fiscalmente a carico **della**/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

FEDERCASSE

43

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

Premi per titoli di studio

Alla/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).

FEDERCASSE

44

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

CAPITOLO IX

SICUREZZA DEL LAVORO ED ALTRE PROVVIDENZE

Art. 45

Misure di sicurezza

Le Parti stipulanti del presente contratto si impegnano a coordinare, occorrendo, a livello nazionale, condizioni e programmi di sicurezza del lavoro.

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

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

Le Parti stipulanti attiveranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione nazionale di studio per verificare l'attualità dell'Accordo nazionale **27 novembre 2019** ~~18 dicembre 1996~~ in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

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

Art. 46

Assicurazioni private

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

Capitali da assicurare sono:

- per rischio di morte **euro 92.176,19**
(euro 150.000,00 dal 1.1.2009)
Euro 168.150,00
dal 1° gennaio 2024;
- per rischio di invalidità permanente **euro 135.191,89**
(euro 200.000,00 dal 1.1.2009)

FEDERCASSE

45

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

**Euro 224.200,0
dal 1° gennaio 2024.**

La spesa va integralmente a carico dell'Azienda. Beneficiari devono essere **la/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 **delle/dei** dirigenti.

Art. 47
Tutela sanitaria

~~Con accordo costitutivo del 21.12.1993~~ **A decorrere dal 1° gennaio 2024, la contribuzione a 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. sono~~ è parificatai a quella di tempo in tempo **in vigore per il personale inquadrato nei Quadri Direttivi e nelle Aree professionali.**

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, attualizzato, tempo per tempo, a quello in vigore per il personale inquadrato nei Quadri Direttivi e nelle Aree professionali.**

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).~~

FEDERCASSE

46

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

Chiarimento a verbale

Resta inteso che la copertura di cui sopra potrà essere garantita anche in via diretta da Cassa Mutua Nazionale.

Art. 48

Assicurazione per responsabilità civile

A norma dell'art. 5 della ~~IL~~ Legge 13 maggio 1985, n. 190, l'Azienda è tenuta ad assicurare **la/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 **della/del** dirigente venga notificata comunicazione giudiziaria ovvero esercitata azione penale per i fatti od atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio ~~o~~ incarichi affidatigli, l'Azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di fiducia, assume a proprio carico **le eventuali sanzioni amministrative pecuniarie** e le spese giudiziali **sostenute**, comprese quelle di assistenza legale.

Alla/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.

La/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 ~~o~~ 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.

Nota a verbale

Le Parti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche le/i dirigenti dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.

Art. 50

Imputazioni penali

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

Se **la/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, **la/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

Inclusione e Pprovidenze per le persone con disabilità i-disabili

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone con disabilità. A tal fine le Parti invitano le Aziende a favorire l'adozione di una organizzazione aziendale attenta alle esigenze del personale con disabilità, anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni.

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~~ **1.500,00**.

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.

FEDERCASSE

49

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

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 eCod. civ.;
- b) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 eCod. civ.;
- c) per superamento da parte **della**/del dirigente del periodo di conservazione del posto per malattia;
- d) per raggiungimento da parte **della**/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 eCod. civ. **i motivi devono essere comunicati alla/al dirigente per iscritto contestualmente alla comunicazione. 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.**

La/Il dirigente medesimo, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'**a**Azienda, può ricorrere, **entro 10 giorni dalla suddetta comunicazione**, al Collegio arbitrale di cui all'art. 54.

Il ricorso al **Co**llegio **arbitrale** non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione **alla**/al dirigente delle indennità di preavviso, del trattamento di fine rapporto e delle competenze di fine rapporto.

Il ricorso al **Co**llegio arbitrale è escluso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per **la/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. I. 20 giugno 2014, n. 82761 28 aprile 2000, n. 157 e successive modifiche** — recante la disciplina del **Fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo** — secondo la quale “alle prestazioni di cui all’art. 5, comma 1, lett. a), punto 2) e lett. b) e c), 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 Ssindacali Sstipulanti all’accordo per accedere alle prestazioni del Fondo.

Qualora **la/il** dirigente fruisca dei trattamenti di cui sopra è escluso il ricorso al **Ceollegio** arbitrale.

Art. 54

Collegio arbitrale

Ai sensi dell’art. 412-ter e quater eCod. 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 **alle/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 **dalla/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 **dalla/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.

FEDERCASSE

51

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

- 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 **dalla/dal** dirigente. Detta Organizzazione inoltra al Collegio, a mezzo raccomandata A.R., il ricorso sottoscritto **dalla/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 **allo** 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 **dalla**/del dirigente, dispone contestualmente, a favore **dalla**/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 **alla**/al dirigente in base al presente contratto;
 - un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante **alla**/al dirigente in base al presente contratto.
- 17) In caso di licenziamento di **una**/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 **della**/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 eCod. civ., questa è tenuta ad attivare una procedura di *"outplacement"*, su richiesta dell'interessato e sempreché lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale di cui all'art. 54.

FEDERCASSE

53

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

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 e **la/il** dirigente interessato.

Art. 56

Invalità 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 ai 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 **la/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 e **la/il** dirigente eccezionalmente convengano **la** 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 eCod. 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;
- **EDR**;
- 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, e diarie (**fino al 31 dicembre 2023**), 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 eCod. civ. spetta **alla**/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 **alla**/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 **della**/del dirigente, all'Azienda è dovuto preavviso od indennità sostitutiva nella misura di mesi **4 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. **In tal caso, il periodo di preavviso non viene computato a tutti gli effetti dell'anzianità.**

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 **alla**/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 **alla**/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;
- **un** 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 **o**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) misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;**
- c) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- d) situazione occupazionale nel Credito Cooperativo e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui **al D.Lgs. 198/2006 e successive**

- ~~modificazioni alla legge n. 125 del 1991~~, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- f) sviluppo di tecnologie ~~e loro eventuali~~ ed effetti **della digitalizzazione** sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
 - g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
 - h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale;
 - i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
 - j) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
 - k) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle Aziende e del mondo del lavoro **e quello dell'istruzione con particolare riferimento all'alfabetizzazione finanziaria con le infrastrutture esistenti (ad esempio: problemi della scuola e dei giovani)**;
 - l) assetto previdenziale del settore;
 - m) 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;
 - n) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione **del Regolamento (UE) n. 679/2016 e del Codice della Privacy di cui al 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/Capogruppo

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";
- **specificità connesse ai temi della salute e sicurezza sul lavoro.**

Quando siano coinvolte Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane aderenti e Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8 del C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree

FEDERCASSE

59

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

professionali, che compongono il Gruppo Bancario Cooperativo interessato ~~Aziende o Banche aderenti facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo~~, gli incontri vengono svolti tra la Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo.

~~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 65

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 Parti stipulanti, al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa delle controversie individuali in materia di lavoro, prevedono le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione dell'art. 412-ter c.p.c.

Le Commissioni, di concerto con le parti, possono stabilire che le procedure del presente articolo si svolgano anche mediante collegamento telematico audio-video che consenta una adeguata identificazione delle parti medesime.

Conciliazione

Per la risoluzione di controversie individuali, le parti interessate possono chiedere, d'intesa, l'intervento di una Commissione di conciliazione, costituita pariteticamente da rappresentanti della competente Federazione locale, ovvero della Federazione Italiana nel caso di Azienda direttamente associata a Federcasse, e dell'Organizzazione sindacale cui la lavoratrice/il lavoratore dirigente aderisce o conferisce mandato.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione di conciliazione, anche tramite un'Organizzazione sindacale stipulante o, nel caso si tratti di un'Azienda, tramite la Federazione di riferimento, inviando copia della richiesta alla parte convenuta.

Il tentativo di conciliazione deve essere effettuato entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione, 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).

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo, o di

mancata comparizione di una delle parti, viene depositato su richiesta anche di una delle parti interessate a cura della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato accordo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 412 c.p.c.

Le dimissioni della lavoratrice/del lavoratore dirigente e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito del procedimento di conciliazione di cui al presente articolo sono efficaci ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 151/2015.

Arbitrato

Ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito, a cura delle Federazioni locali, ovvero della Federazione Italiana nel caso di Azienda direttamente associata a Federcasse, e degli Organismi sindacali locali aderenti alle Organizzazioni stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse, un Collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui si trova l'Azienda alla quale è addetta/o la lavoratrice/il lavoratore dirigente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Federazione territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale territoriale a cui la lavoratrice/il lavoratore dirigente sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale ~~competente per~~ del territorio della Federazione competente. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

La parte interessata dovrà presentare istanza, a mezzo raccomandata a/r o PEC, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato alla Segreteria del Collegio arbitrale e contemporaneamente all'altra parte, la quale è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza ed ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere: a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi; b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste; c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.

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 allo svolgimento della procedura.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'art. 808 ter c.p.c.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

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

Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diversa determinazione del Collegio.

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

Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti del presente contratto si danno atto che l'arbitrato irrituale di cui sopra è previsto, a norma dell'art. 5 della Legge 11.8.1973 n. 533, in alternativa rispetto alla facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria.

CAPITOLO XIII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. ~~67~~ 66

Condizioni più favorevoli

Restano impregiudicate le condizioni individuali più favorevoli laddove acquisite **dalle/dai** singole/i dirigenti.

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

Art. ~~68~~/67

Sostituzione dei contratti precedenti

Il presente contratto sostituisce integralmente il **eContratto eCollettivo nNazionale di** **HLavoro del 22 maggio 2008** ~~19 febbraio 2002~~.

Art. ~~69~~ 68

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 **pParte** 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 **eContratto eCollettivo nNazionale di HLavoro** ovvero dalla presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva ai termini stabiliti nelle procedure anzidette, verrà corrisposto **ai lavoratori alle dirigenti/ai dirigenti** 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.

FEDERCASSE

65

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

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 **eC.eC.nN.I.L.**

Art. 70 69

Decorrenza e durata

Il **eContratto eCollettivo nNazionale di Lavoro** di **eCategoria** ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica.

Il presente contratto decorre dalla **data di stipula 30 novembre 2023** ~~1° gennaio 2008~~, ~~salvo quanto previsto in singole norme~~, e scade, **salvo quanto previsto in singole norme, sia per la parte economica che per quella normativa**, il 31 dicembre **2025 2010**.

FEDERCASSE

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA