

**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO  
PER LE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA**

Addì, 9 giugno 2014

Tra

La **Federazione delle BCC del Friuli Venezia Giulia**, rappresentata dai Signori: Luca Occhialini, Luciano Sartoretti, Roberto Tonca, Silvano Zamò, Carlo Antonio Feruglio, assistiti da Giorgio Minute, Direttore della Federazione, da Giulia De Vellis, Responsabile del Servizio Legale e Sindacale della Federazione.

e

- - La **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)**, rappresentata dai Signori/e: Pasqua Alessandra Panico, Luigi Pellizzari, Michele Baù, Paolo Dean, Luca Ceppellotti;
- - La **Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA/CISL)**, rappresentata dai Signori: Denis Papais, Roberto De Marchi e Fabrizio Venuti, Luca Vecchiutti;
- - La **Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL)**, rappresentata dai Signori: Mattia Grion, Paolo Lazzarin, Giancarlo Tonello, Stefano Verzegnassi.

Visti gli articoli 8, 28, 29 e le altre norme di rinvio del CCNL del 21 dicembre 2007, come modificato dall'accordo di rinnovo del 21 dicembre 2012,

Premesso, inoltre, che in conformità a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL del 21.12.2007, come modificato dall'accordo di rinnovo del 21.12.2012, il contratto integrativo di secondo livello deve essere rispettoso dei mandati previsti dal citato CCNL e gli accordi ad esso collegati,

Considerato che, alcuni istituti di contenuto valoriale distintivo sono, come tali, meritevoli di tutela anche in deroga a quanto previsto nel succitato art. 29 CCNL,

Tenuto conto che è necessario prevedere anche delle disposizione di raccordo con il CCNL,

Posto che il negoziato ha portato alla definizione di un accordo fortemente condizionato dall'andamento generale dell'economia regionale e, in particolare, dell'andamento delle BCC i cui conti economici risultano particolarmente appesantiti dalla perdurante crisi e che tale situazione ha determinato la consapevole revisione di alcuni istituti contrattuali preesistenti, adattandoli alle mutate condizioni,

Considerato, infine, che qualora si registrasse un diffuso miglioramento di dette condizioni, le Parti si impegnano, comunque, a verificare, nell'ambito delle successive contrattazioni, la possibilità di rivalutare i contenuti del presente accordo al fine di renderli coerenti con le nuove, mutate condizioni,

Si stipula il presente contratto integrativo di secondo livello.

## Sommario

Art. 1 - Ambito di applicazione.....	3
Art. 2 - Premio di risultato.....	4
Art.3 -Premiodifedeltà.....	5
Art. 4 - Provvidenze a favore di dipendenti con familiari portatori di handicap.....	5
Art. 5 - Sicurezza e salute dei lavoratori.....	7
Art. 6 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie .....	10
Art. 7 - Rapporti con le OO.SS. ....	11
Art. 8 - Profili professionali.....	12
Art. 9 - Vice responsabile di succursale.....	13
Art. 10 - Formazione.....	14
Art. 11 - Permessi .....	17
Art. 12 - Ticket Pasto .....	18
Art. 13 - Azioni Positive .....	19
Art. 14 - Gestione del CCNL .....	21
Art. 15 - Part - time .....	23
Art. 16 - Decorrenza e durata.....	24
Allegato A .....	25



**FIRST CISL**  
Friuli Venezia Giulia

## **Art. 1 - Ambito di applicazione**

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

- delle Banche di Credito Cooperativo socie della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia (di seguito chiamate per brevità banche)
- della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia (di seguito chiamata per brevità Federazione)

di seguito, se riferito ad entrambe, chiamate per brevità Aziende.



## **Art. 2 - Premio di risultato**

In applicazione della disciplina del premio di risultato di cui all'allegato F del CCNL del 21 dicembre 2007, come modificato dall'accordo di rinnovo del 21.12.2012, e con riferimento alle previsioni di cui all'art. 48 CCNL, viene previsto, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (di seguito, per brevità, PDR).

La misura del PDR, i beneficiari dello stesso nonché le modalità di erogazione sono definiti nell'allegato A al presente CSLL che ne costituisce parte integrante.



### **Art. 3 - Premio di fedeltà**

Al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento va erogato al personale appartenente alle aree professionali e ai primi due livelli retributivi della categoria dei quadri nonché ai quadri di 3° e 4° livello, in sostituzione di quanto previsto dall'art. 102 del vigente CCNL, a titolo di una tantum, un premio di anzianità in ragione del 100% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, speciale indennità per vice direttori di azienda, assegno di preposto a succursale, assegno di vice responsabile di succursale.

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

Il premio di anzianità assorbe eventuali provvidenze già corrisposte allo stesso titolo.

#### *Chiarimento a verbale*

Resta inteso che ai dipendenti attualmente in organico, che hanno maturato il premio nel periodo ricompreso fra il 1 gennaio 2014 e la data di sottoscrizione del presente accordo, verrà riconosciuta la differenza fra quanto già erogato e quanto dovuto al presente articolo.



#### **Art. 4 - Provvidenze a favore di dipendenti con familiari portatori di handicap**

Il contributo annuale previsto dall'art. 88 CCNL per i dipendenti con familiari portatori di *handicap* viene fissato nella misura di euro 1.600,00.

Per familiari si intendono:

- il coniuge, i parenti ed affini entro il 1° grado, anche non fiscalmente a carico,
- i parenti entro il 2° grado, anche non fiscalmente a carico ma risultanti dallo stato di famiglia.

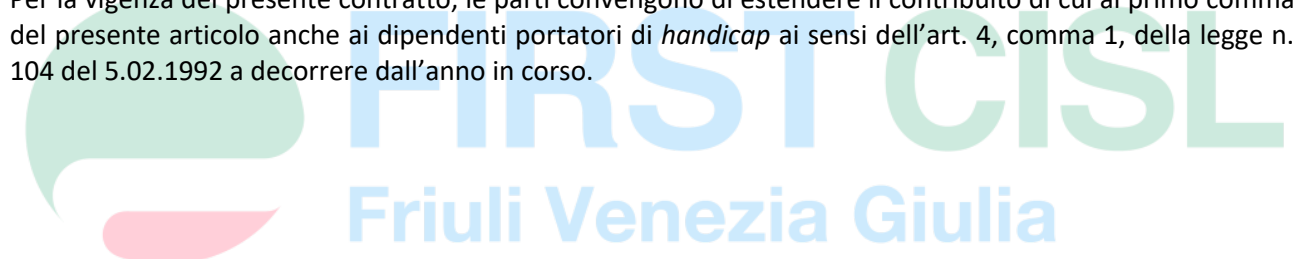
A tal fine il dipendente dovrà presentare idonea certificazione medica, che attesti, per l'anno in corso, il sussistere delle anzidette condizioni.

Per l'individuazione dei soggetti beneficiari, della certificazione medica comprovante e per quant'altro non previsto dal presente articolo, si farà riferimento alla legge n. 104 del 5.02.1992.

Per le richieste presentate oltre il mese di giugno, il contributo spetterà, pro quota, dal mese successivo a quello in cui è stata depositata la richiesta.

Qualora i beneficiari del contributo siano più dipendenti di Aziende destinatarie del presente Contratto di secondo livello, l'importo dovuto verrà ripartito fra gli stessi in misura proporzionale.

Per la vigenza del presente contratto, le parti convengono di estendere il contributo di cui al primo comma del presente articolo anche ai dipendenti portatori di *handicap* ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104 del 5.02.1992 a decorrere dall'anno in corso.



## **Art. 5 - Sicurezza e salute dei lavoratori**

### *a) Premessa generale*

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere l'attività criminosa rivolta nei confronti del personale, degli addetti al trasporto valori, dell'utenza, dei luoghi di lavoro e dei mezzi.

Le Aziende, per garantire al meglio la sicurezza e l'incolumità dei propri dipendenti, si impegnano affinché ogni succursale sia dotata di idonei sistemi di sicurezza e, ove compatibile con le esigenze organizzative della struttura, l'organico delle stesse non risulti inferiore a 2 unità e, comunque, sia assicurata la presenza del 50% della forza lavoro adibita alla succursale, con arrotondamento all'unità superiore. La presente previsione è da considerarsi quale specifica misura di prevenzione e di protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Verificandosi il caso di succursale con un unico addetto, la Banca informerà le RSA e il RLS in merito alle motivazioni di tali adibizioni e alle misure di sicurezza adottate.

### *b) Protezione dei luoghi di lavoro*

Le Banche sono impegnate ad adottare nel più breve tempo possibile misure di protezione e di controllo nei luoghi di lavoro con almeno tre o più dei seguenti o di altri idonei sistemi:

- doppie porte di cristallo antiproiettile con apertura a consenso e/o metal detector;
- bussola girevole con o senza dispositivo di blocco;
- vetri antiproiettile collocati sui banconi di servizio;
- telecamere o cineprese (installati con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 20.05.1970 n. 300);
- casseforti con apertura a tempo;
- procedure di allontanamento del denaro;
- impiego di guardie giurate.

L'adozione o il mantenimento di allarmi acustici nei locali aperti al pubblico sarà valutata dalle Banche, caso per caso, in relazione alla situazione logistica esistente ed alla necessità di tutelare opportunamente la sicurezza del personale operante in tali locali.

### *c) Procedure di attuazione*

Le misure da adottare in concreto saranno discusse con le rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite, od altrimenti con le OO.SS. stipulanti.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non vengano concordemente definite, la soluzione del problema sarà rimessa alle riunioni sindacali di cui al penultimo comma della presente lettera c). Le Banche sono impegnate a comunicare alla Federazione per un successivo esame riservato in sede sindacale, le misure che, in materia di sicurezza del lavoro verranno adottate, seppure in via sperimentale.

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

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

Le BCC si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere ogni anno, anche per il tramite della Federazione, specifici incontri formativi, in orario di lavoro, per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di rapina.

La Federazione si impegna a promuovere presso le BCC l'adesione ai protocolli d'intesa per la prevenzione della criminalità in banca con le autorità preposte alla tutela dell'ordine pubblico. Detti protocolli, per trovare vigenza all'interno del presente accordo, dovranno essere condivisi e sottoscritti anche delle RSA ovvero, ove non costituite, dalle OO.SS. locali. L'adesione delle BCC a tali protocolli assolve l'impegno di cui al precedente punto b).

#### *d) Responsabilità dei cassieri*

Salvi i casi di colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina per le somme occasionalmente detenute oltre il limite del massimale di copertura assicurativa stabilito dalle disposizioni interne.

Le Banche provvederanno a comunicare ai cassieri tale massimale.

#### *e) Trasporto valori*

Il servizio del trasporto dei valori va effettuato, di norma, con imprese specializzate.

Ove non sia possibile l'utilizzo di tale modalità, le Banche formalizzeranno in apposito ordine di servizio o regolamento interno la procedura del trasporto valori; detta procedura dovrà indicare le modalità con cui incaricare il personale - sempre per iscritto, anche mediante e-mail - e l'entità dei valori, da contenersi nei limiti dei massimali di copertura assicurativa, che saranno comunicati al personale e sempre nel rispetto delle disposizioni contrattuali di cui all'art. 49.

Il dipendente comandato del trasporto valori potrà esporre, anche per iscritto, proprie osservazioni sulle modalità di effettuazione del servizio.

A tal fine la Federazione curerà di attivare le opportune azioni di coordinamento fornendo informazioni delle eventuali iniziative adottate alle OO.SS. Regionali stipulanti.

#### *f) Provvidenze per i lavoratori a seguito evento criminoso*

Le Banche conserveranno ai dipendenti colpiti da lesioni a seguito di evento criminoso, il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per i periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del CCNL (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 dello stesso CCNL) con un minimo di trenta mesi. La previsione dell'art. 55 del CCNL concernente l'aspettativa per malattia e infortunio, decorrerà dai nuovi termini, così come individuati dall'applicazione della presente norma.

Eventuali situazioni nelle quali si preveda il superamento dei limiti di tempo sopra fissati saranno oggetto di esame tra le parti interessate in sede di Federazione prima dell'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 75.

Il lavoratore che, in servizio, abbia subito un atto criminoso, sarà, su sua richiesta, possibilmente dispensato dal servizio per il resto della giornata. Lo stesso lavoratore, inoltre, sarà preferito per trasferimento e/o assegnazione ad altra mansione, ove ne faccia richiesta.

La Banca rimborserà le spese delle visite specialistiche cui il lavoratore, che abbia subito evento criminoso in azienda, si sottoponga entro tre mesi dall'evento stesso.



In caso di rapina, la Banca valuterà l'opportunità di tenere chiuso lo sportello colpito per l'intera giornata.

*g) Polizze assicurative*

Copia delle polizze assicurative stipulate dalle Aziende a favore dei dipendenti vanno portate a conoscenza di tutto il personale.

Per quanto riguarda l'assicurazione per responsabilità civile verso terzi (art. 43 CCNL), la Federazione curerà le opportune iniziative nei confronti delle Banche per la verifica degli adempimenti contrattuali e la omogeneizzazione, per quanto possibile, dei trattamenti.

A parziale modifica dell'art. 71 CCNL, in riferimento alle polizze contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni, i capitali da assicurare, indistintamente per tutti i lavoratori, sono i seguenti:

- per rischio di morte, euro 100.000,00;
- per rischio di invalidità permanente, euro 150.000,00.

Le parti convengono che il capitale assicurato della polizza assicurativa per l'ipotesi di premorienza, determinata da malattia, in costanza di rapporto di lavoro è pari ad euro 50.000,00.

Le parti convengono, inoltre, di destinare, per un biennio a partire dall'anno di sottoscrizione del contratto, a titolo di assistenza sanitaria integrativa per prestazioni odontoiatriche e avvalendosi della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle BCC/CRA un contributo aggiuntivo pari a:

- a carico del datore di lavoro, una quota fissa di euro 100,00 annui per dipendente in aggiunta ad una percentuale calcolata sulla retribuzione utile ai fini del TFR pari allo 0,05 %;
- a carico del lavoratore, una percentuale calcolata sulla retribuzione utile ai fini del TFR pari allo 0,05 %.

Le parti convengono che l'oggetto delle prestazioni sanitarie integrative, a partire dal biennio 2016-2017, saranno oggetto di condivisione con periodicità biennale nell'ambito di apposita commissione paritetica locale.

## **Art. 6 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie**

Le Aziende si impegnano ad incontrarsi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite, o con le OO.SS. stipulanti, per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Su iniziativa sindacale, in accordo con le Aziende interessate potranno essere promosse indagini igienico - sanitarie, che la Federazione si impegna a favorire, tese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori in relazione all'ambiente e alle condizioni di lavoro, con l'intervento, delle strutture pubbliche o di strutture private specializzate concordate tra le parti.

Secondo il programma concordato, le anzidette strutture potranno effettuare, se necessario, sopralluoghi o rilievi tecnici anche durante l'orario di lavoro. Le Aziende collaboreranno alle indagini e forniranno alle strutture incaricate i dati richiesti.

I risultati conclusivi delle indagini e le eventuali conseguenti proposte saranno, dalle strutture incaricate, portate a conoscenza delle parti interessate e costituiranno la base per la discussione in sede sindacale regionale, onde individuare eventuali esigenze e modalità di rimozione di condizioni nocive.

Alle sopra indicate condizioni, i costi delle indagini saranno a carico delle Aziende.

Nei casi di ristrutturazione o costruzione di ambienti di lavoro, le Aziende informeranno preventivamente il RLS e le RSA o, in mancanza, le OO.SS. stipulanti, sul progetto da realizzare, al fine di permettere eventuali osservazioni e proposte di modifica, tese a migliorare le condizioni igienico-sanitarie dei nuovi ambienti di lavoro, scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati a norma del presente articolo.

Le Aziende cureranno di adottare, per quanto possibile e secondo le tecniche di uso corrente, provvedimenti idonei ad evitare, o quantomeno a contenere, i disagi del personale chiamato ad operare in via continuativa sui terminali o in ambienti rumorosi e/o esposti a fonte di calore, nonché a migliorare, ragionevolmente, le condizioni di vita nell'ambiente di lavoro.

Per la definizione di video terminalista, per la relativa disciplina e le correlate pause di lavoro e visite di controllo si farà riferimento alla disciplina comunitaria in materia.

Le lavoratrice in stato di gravidanza possono richiedere di essere adibite a mansioni che non comportino l'uso sistematico o abituale del videoterminale.

## **Art. 7 - Rapporti con le OO.SS.**

Le parti si danno atto che in occasione degli incontri previsti dagli articoli 16 e 17 del CCNL, potranno essere oggetto di analisi le seguenti ulteriori tematiche:

- innovazioni tecnologiche che comportino conseguenze sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro, da comunicare in tempo per consentirne la discussione preventiva;
- problemi dell'ambiente di lavoro (sicurezza fisica dei luoghi di lavoro, eventi criminoso, tutela delle condizioni igienico - sanitarie).
- installazione di nuove tecnologie e relativi effetti sull'organizzazione del lavoro e sul sistema degli inquadramenti;
- processi di formazione e riqualificazione del personale;
- materie relative al capitolo XV del CCNL (Disposizioni di carattere sociale);
- sintesi degli obiettivi operativi e strategici;
- inquadramenti;
- piani di rotazione del personale.

Entro il 31 marzo di ogni anno, fatti salvi i termini diversi stabiliti nell'articolato del presente contratto, la Federazione provvederà a fornire alle OO.SS. stipulanti tutti i dati e gli elenchi riportati al secondo comma dell'art. 16 del CCNL con le modalità ivi indicate.

I dati forniti saranno analizzati e approfonditi in seno alle riunioni annuali, volte a fornire le informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive del movimento.

Le riunioni vanno effettuate entro 15 giorni dalla data di richiesta da parte delle OO.SS. Regionali.

La Federazione provvederà, inoltre, a comunicare alle stesse Organizzazioni, ogni tre mesi, l'elenco delle ore di lavoro straordinario effettuate, suddivise per banche, per unità organizzativa e per numero di addetti.

La Federazione, mediante apposita riunione, provvederà, con cadenza semestrale, a illustrare alle OO.SS. i dati andamentali aggregati delle BCC al fine di monitorare l'andamento del Credito Cooperativo regionale.

Fermo restando quanto disposto in materia dall'Articolo 22 del CCNL, eventuali casi di sperequazione di trattamento tra il personale, derivanti da condizioni di migliore favore in essere presso le Aziende interessate a tali processi, saranno esaminati, a conclusione dei processi in argomento e su richiesta, in appositi incontri in sede regionale sempre che tali aspetti non siano stati già definiti nella precedente fase di procedura di contrattazione, al fine di ricercare soluzioni condivise.

Le Aziende interessate, per il tramite della Federazione, ad avvenuta approvazione del progetto da parte degli Organi competenti, forniranno, all'occorrenza e su richiesta, opportune informazioni al personale in ordine allo stato di avanzamento del progetto ed all'adeguamento delle procedure e dell'organizzazione del lavoro.

Sorgendo questioni sull'interpretazione del presente contratto la Federazione con propria iniziativa o su richiesta di una delle OO.SS. stipulanti, convocherà tutte le parti al fine di esaminare una interpretazione comune.

Raggiungendosi l'accordo, le conclusioni, verbalizzate e sottoscritte da tutte le Parti stipulanti il presente contratto, saranno vincolanti per tutti i destinatari del medesimo.

## Art. 8 - Profili professionali

Sulla base della previsione di cui alla norma transitoria dell'art. 109 e dall'art. 29 del CCNL sono da riconoscere i seguenti inquadramenti minimi ai lavoratori incaricati di svolgere in via continuativa e prevalente le seguenti attività:

### Terza Area Professionale

#### 2° Livello retributivo:

- addetto Responsabilità Sociale d'Impresa: esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione: cura le attività e iniziative riguardanti la realizzazione della *mission* statutaria in coerenza con la Carta dei Valori e la Carta di Coesione del Credito Cooperativo.
- addetto al Marketing operativo e strategico: esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione, coadiuva nella redazione dei piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone geografiche di competenza.

#### 3° livello retributivo

- addetto fidi: lavoratore che provvede a livello qualificato all'istruzione delle pratiche di fido, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela e alla stesura del relativo commento;
- addetto allo sviluppo e consulenza: lavoratore che gestisce, con limitate autonomie, gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;
- addetto titoli investimenti: lavoratore che cura la relazione con la clientela, fornendo consulenza e assistenza, ponendo in essere le operazioni necessarie per l'ottimizzazione e i rendimenti attesi dai clienti e i ritorni economici della banca;
- addetto al controllo del rischio: lavoratore che, sulla base delle direttive impartite dal responsabile della funzione e, con un adeguato grado di autonomia, coadiuva quest'ultimo nel monitoraggio costante dei rischi aziendali in armonia con le disposizioni di Vigilanza;
- addetto titoli: lavoratore che esegue le direttive del responsabile in merito alla gestione della liquidità, dei titoli e la corretta applicazione della normativa e delle disposizioni degli intermediari finanziari;
- addetto alla Organizzazione: lavoratore che esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione, predisporre i processi di lavoro coordinandosi con le altre funzioni nel rispetto della strategia aziendale, ne cura e/o verifica la pubblicizzazione;
- addetto al controllo di gestione: lavoratore che esegue le direttive impartite dal Responsabile della funzione e, con un adeguato grado di autonomia, raccoglie ed organizza i dati e le informazioni per le elaborazioni statistiche e bilanci di previsione, realizza le attività proprie del controllo di gestione.
- addetto al recupero del credito: lavoratore che, sulla base delle direttive impartite dal responsabile della funzione, con un adeguato grado di autonomia gestisce le posizioni di recupero dei crediti deteriorati, anche relazionandosi con legali esterni e/o società specializzate.

#### 4° livello retributivo

- responsabile servizi assicurativi: lavoratore responsabile del servizio assicurativo della Banca.

### **Art. 9 - Vice responsabile di succursale**

Il ruolo di Vice Responsabile è da intendersi non solo quale sostituto del preposto durante le sue assenze, ma quale coadiutore quotidiano dello stesso nello svolgimento delle attività aziendali.

Al vice responsabile di succursale, nominato con apposita comunicazione scritta, compete un assegno mensile di indennità di funzione in misura pari al 50% dell'indennità prevista per il personale preposto a succursale percepita dal preposto della succursale medesima.

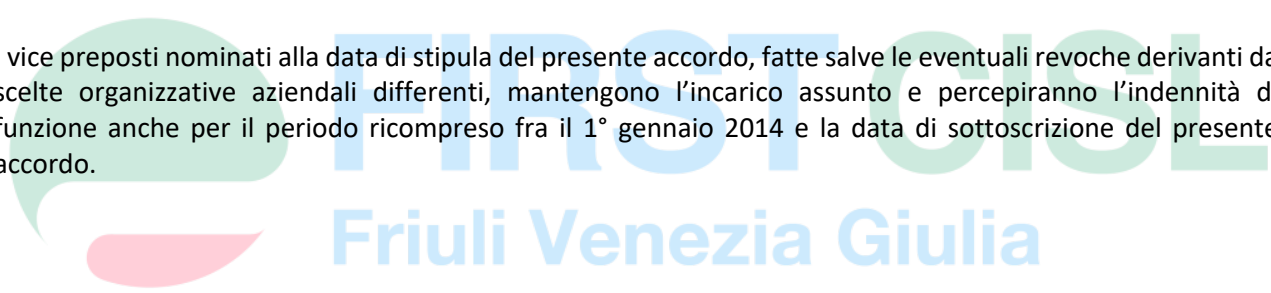
Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, cessa il diritto alla corresponsione dell'assegno anzidetto e, in caso di assenza del preposto, va erogato in sostituzione dell'assegno di indennità di funzione il corrispondente trattamento economico superiore previsto dalla contrattazione collettiva per l'inquadramento minimo del preposto.

Resta chiarito che, qualora non dovessero risultare differenze retributive per sostituzione del preposto, il vice responsabile continuerà a percepire l'assegno mensile di indennità di funzione.

Resta inoltre inteso che, qualora il vice responsabile di succursale, individuato ed incaricato, percepisca indennità di rischio cassa in via continuativa, l'assegno mensile di indennità di funzione è pari al 30% dell'assegno di preposto.

#### *Dichiarazione a verbale*

I vice preposti nominati alla data di stipula del presente accordo, fatte salve le eventuali revoche derivanti da scelte organizzative aziendali differenti, mantengono l'incarico assunto e percepiranno l'indennità di funzione anche per il periodo ricompreso fra il 1° gennaio 2014 e la data di sottoscrizione del presente accordo.



## Art. 10 - Formazione

Premesso che le BCC sono impegnate a svolgere il programma formativo nella sua integralità, con riferimento sia alla formazione in orario di lavoro che a quella fuori orario, le parti si danno atto che la formazione rappresenta uno strumento di primaria importanza e uno dei valori strategici del Credito Cooperativo Regionale, rappresentando l'uniformità formativa fondamentale anche per rafforzare la coesione del sistema.

Quando l'attività formativa è organizzata dalla Federazione delle BCC del Friuli Venezia Giulia per conto delle BCC, le parti considerano assolti gli obblighi formativi previsti dall'art. 63 CCNL:

- relativamente al "pacchetto" da svolgere durante il normale orario di lavoro non inferiore a 24 ore annuali, con la partecipazione del lavoratore a corsi tenuti o organizzati dalla Federazione per un totale di tre giornate lavorative (quattro giornate lavorative per i lavoratori assunti dal 1.1.2001) e con l'ulteriore svolgimento di un'ora e mezza di autoformazione;
- relativamente all'ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, per il quale le Aziende devono comunque prevedere l'offerta ed è prevista l'adesione facoltativa da parte del lavoratore, con la partecipazione dello stesso a corsi, condivisi con l'Azienda, tenuti o organizzati dalla Federazione. Tenuto conto della parte retribuita (8 ore) e di quella non retribuita (18 ore), il lavoratore potrà impiegare giornate intere con eventuale utilizzo di permessi retribuiti e non retribuiti.

Con riferimento all'istituto dello sviluppo professionale di carriera dei lavoratori appartenenti alle Aree professionali e dei Quadri Direttivi si rinvia a quanto previsto in materia dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le Aziende favoriranno l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire la posizione di lavoro. A tale scopo ciascun lavoratore può richiedere annualmente un colloquio con l'Azienda, da svolgersi entro 30 giorni dalla richiesta, finalizzato a definire le competenze possedute e a identificare i bisogni formativi del lavoratore rispetto ai fabbisogni aziendali. Le parti possono predisporre un percorso formativo idoneo all'acquisizione delle competenze necessarie per l'adibizione a eventuali ruoli superiori. Inoltre, al fine di valorizzare il patrimonio di professionalità e di conoscenze già sviluppato al proprio interno, l'Azienda, qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro, ricercherà prioritariamente tra il proprio personale la copertura, anche con eventuali interventi formativi.

### A) Informativa

La Federazione - entro il 31.12 di ciascun anno - provvederà ad informare le OO.SS. regionali del Piano formativo che sarà proposto alle BCC (con specificazione di durata, date e modalità di svolgimento degli stessi); nell'ambito della valutazione congiunta, dette Organizzazioni potranno formulare osservazioni e suggerimenti in merito ai corsi in programma. Analoga informativa sarà data da ogni singola BCC alle proprie RSA.

Nell'apposito incontro di cui all'articolo 63 del CCNL, da tenersi nel mese di febbraio, la Federazione comunicherà alle OO.SS. regionali l'elenco dei lavoratori partecipanti ai corsi dalla stessa organizzati, nonché in merito ai quantitativi orari di formazione svolti nell'anno precedente da ciascuna BCC. Nel corso di detto incontro le OO.SS. stipulanti formuleranno osservazioni e indicazioni al fine di ricercare soluzioni condivise.

Le ore del "pacchetto formativo" (24 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma lettera a) del CCNL, che non fossero effettuate per cause imputabili alle Aziende, verranno aggiunte al pacchetto formativo dell'anno successivo.

Con riferimento al pacchetto formativo di 24 ore di cui alla lettera a) dell'art. 63 del CCNL, nonché all'ulteriore pacchetto di 26 ore di cui alla lettera b) del sopra citato articolo, le parti, nell'ipotesi in cui in sede di incontro annuale sulla formazione verifichino un rilevante quantitativo di ore di formazione non usufruita, potranno individuare specifiche soluzioni, quali, in via esemplificativa e non esaustiva, la definizione di interventi formativi eccedenti l'offerta annuale, utilizzando anche la forma dell'autoformazione.

I quantitativi orari della formazione oggetto di eventuali accordi intervenuti tra le parti per l'accesso agli interventi formativi del Fondo di solidarietà per il personale delle BCC/CRA di cui al DM 157/2000 saranno computati nei pacchetti di cui all'art. 63 del CCNL.

Per la partecipazione ai corsi compete il trattamento indicato ai commi 11 e 12 dell'art. 60 del CCNL.

I quantitativi orari e i relativi contenuti della formazione svolta da ciascun dipendente saranno conservati nel fascicolo personale.

Annualmente il lavoratore potrà richiedere il rilascio di un documento riassuntivo attestante gli argomenti e la quantità della formazione ricevuta.

Il programma annuale dei corsi organizzati dalla Federazione saranno portati a conoscenza di tutto il personale mediante la pubblicazione nel web della Federazione delle date e delle relative modalità di svolgimento.

#### B) Corsi per nuovi assunti

Entro 9 mesi dall'assunzione ovvero, per i contratti a tempo determinato di breve durata, entro il termine la scadenza del contratto di lavoro, la BCC provvede, attraverso la Federazione, a far partecipare i nuovi assunti a un percorso di formazione avente lo scopo di agevolare il loro inserimento in azienda, con durata minima di due settimane da svolgersi, anche in modo frazionato.

Il corso, che verterà sia su materie di carattere generale (cooperazione e ruolo della Banche di Credito Cooperativo), che sull'operatività bancaria vera e propria, è obbligatorio sia per le Aziende che sono tenute a far partecipare ad esso tutti i nuovi assunti, sia per questi ultimi, che sono tenuti a frequentare.

Durante lo svolgimento del corso è previsto l'intervento delle OO.SS. stipulanti per due ore complessive, vertenti sugli aspetti istituzionali dei rapporti sindacali e di lavoro.

#### C) Corsi antiriciclaggio

Particolare attenzione dovrà essere riservata all'attività formativa in materia di antiriciclaggio, che potrà essere svolta sia attraverso interventi formativi aziendali, interaziendali, extra aziendali e in autoformazione.

Tali corsi dovranno essere compresi nel programma di formazione dei nuovi assunti, nell'ambito della quale dovranno essere di durata minima di un giorno, nonché essere estesi anche agli altri lavoratori in presenza di variazione della normativa ovvero di misure tecnico- organizzative adottate in materia.

#### D) Autoformazione

Le parti convengono che l'autoformazione, nell'ambito della quale va ricompreso l'utilizzo di strumenti informatici e cartacei, deve essere considerata secondaria e subordinata rispetto all'attività formativa in aula.

Nell'ipotesi di utilizzo di questo strumento formativo, le Aziende dovranno assicurare che l'autoformazione:

- sia effettuata in locali idonei, senza contatto con il pubblico;
- non sia essere interrotta da attività lavorativa;
- sia programmata e calendarizzata.

In via sperimentale, lo svolgimento della formazione attraverso la piattaforma dedicata "Tandem" equivale all'erogazione di 3 ore di formazione per ciascun pacchetto formativo, per un massimo di 9 ore l'anno. Le aziende informeranno le proprie RSA in merito alla calendarizzazione dell'autoformazione.

Per lo studio delle circolari assegnate dall'Azienda sono previsti appositi momenti di studio, all'interno dell'orario di lavoro, al fine di poter prendere approfondita conoscenza dei contenuti; dopodiché potranno seguire, a richiesta del lavoratore, specifici momenti di verifica circa la corretta interpretazione.

#### E) Servizio cassa

Per il personale adibito per la prima volta al servizio cassa, ovvero allo stesso richiamato dopo lungo tempo, va previsto opportuno addestramento teorico-pratico, anche mediante affiancamento a personale esperto. L'addestramento avrà durata variabile, commisurato alle capacità e al grado di apprendimento singolarmente dimostrato e dovrà riguardare anche le disposizioni in tema di registrazioni di operazioni conseguenti alla normativa antiriciclaggio.

#### F) Passaggio a nuova mansione o a qualifica superiore

Nel caso di passaggio a nuova mansione o a qualifica superiore l'Azienda valuterà insieme con il personale interessato, nel corso di apposito incontro, la necessità di farlo partecipare a corsi di formazione, aggiornamento e/o specializzazione utili al nuovo profilo professionale da assumere.

Con riferimento all'art. 117 del CCNL, viene ribadita l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti, a fini di ampliamento delle conoscenze professionali e delle possibilità di impiego, con conseguente sviluppo organico della carriera. Nel riconoscere che l'avvicendamento su più mansioni, le competenze acquisite, i corsi di formazione a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio sono elementi utili per lo sviluppo professionale e di carriera dei lavoratori, i dipendenti che svolgono le stesse mansioni da oltre 3 anni, possono chiedere di essere avvicendati in altre mansioni equivalenti. Tale richiesta potrà essere accolta, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 12 mesi.

#### *Nota a verbale*

Le parti si danno atto che i quantitativi formativi di cui ai punti B e C e D concorrono al pacchetto formativo di cui all'art. 63 del CCNL.



## **Art. 11 - Permessi**

In luogo dei permessi riconosciuti per legge e ad integrazione di quanto previsto dall'art. 54 CCNL, verranno concessi tre giorni di permesso retribuito per ciascuno dei seguenti eventi: nascita figli, decesso di parente entro il secondo grado, coniuge, convivente stabile.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 54 CCNL e ferme restando le previsioni di legge tempo per tempo vigenti, in via sperimentale l'Azienda concederà ulteriori permessi retribuiti per comprovate visite specialistiche cui i lavoratori stessi ovvero i figli minori debbano sottoporsi, per il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di 15 ore all'anno.



**FIRST CISL**  
Friuli Venezia Giulia

## Art. 12 - Ticket Pasto

Il *ticket* pasto viene fissato nella misura di euro 7,80 a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino alla vigenza dello stesso.

Il *ticket* pasto è giornaliero e ne ha diritto il personale dipendente presente in azienda nell'intera giornata; il *ticket* spetta inoltre ai turnisti e a tutti coloro che effettuano orario lavorativo anche ridotto e part-time che ricomprendano la pausa pranzo; per i dipendenti con i quali è stato convenuto orario di lavoro part time verticale il *ticket* pasto compete nelle giornate di effettuazione della prestazione lavorativa.

I *ticket* pasto dovranno essere utilizzati per l'effettivo consumo del pasto, escludendo tutte le forme diverse dal consumo diretto; i medesimi ticket sono riservati personalmente agli intestatari e non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili, né convertibili in denaro o merce sostitutiva. Gli stessi potranno essere richiesti e utilizzati soltanto per i giorni di effettiva presenza al lavoro.

Il valore del *ticket* pasto non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R..

L'individuazione dei pubblici esercizi forniti di licenza di somministrazione pasto, in zona da convenzionare, sia tramite società organizzate per la gestione dei buoni pasto, sia direttamente, avverrà d'intesa tra le Aziende e le rappresentanze sindacali o, in mancanza, con il personale interessato.



## Art. 13 - Azioni Positive

### 1) Commissione pari opportunità

In armonia con la legislazione vigente, è istituita presso la Federazione una Commissione paritetica con il compito di individuare, partendo da analisi quantitative e qualitative delle realtà interne, le cause che possono produrre eventuali condizioni di svantaggio per il personale femminile e di proporre all'uopo programmi di azioni positive.

La Commissione, della quale faranno parte 2 membri per ogni organizzazione sindacale stipulante il presente contratto, dovrà riunirsi almeno due volte l'anno, con i compiti di esaminare:

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.

### 2) Premorienza

Compatibilmente a quanto previsto dallo Statuto di Cassa Mutua Nazionale, in caso di premorienza del lavoratore, l'iscrizione alla Cassa del coniuge e dei figli superstiti viene garantita per l'anno in corso e per quello successivo alla morte.

### 3) Nascita figli

A partire dal 1 gennaio 2014, in caso di nascita o adozione di figlio, l'Azienda verserà al Fondo Pensione Nazionale 100 euro per la creazione di una nuova posizione.

L'Azienda verserà al Fondo Pensione Nazionale 100 euro anche per il biennio successivo, a fronte di versamenti corrispondenti da parte dei lavoratori.

### 4) Assunzioni ex art. 31 ter CCNL

Per le assunzioni a tempo indeterminato ex art. 31 ter CCNL 21.12.2007, come modificato dall'accordo di rinnovo del 21.12.2012, effettuate a partire dal 1° gennaio 2013, l'Azienda, per i lavoratori in forza all'atto dell'erogazione, verserà al Fondo Pensione Nazionale, entro il 31 dicembre di ciascun anno e per la durata di quattro anni dall'assunzione, un importo pari a € 1.000.

### 5) Azioni a sostegno della famiglia

A partire dal 1 gennaio 2014, ad integrazione dell'art. 69 CCNL, al personale dipendente l'Azienda corrisponderà per ciascun figlio fiscalmente a carico e/o equiparati, una provvidenza annuale nelle seguenti misure:

- a) euro 300 per la frequenza dell'asilo nido (fino a 3 anni di età)
- b) euro 100 per la frequenza della scuola dell'infanzia (da 3 a 6 anni).

Ai fini dell'erogazione dei contributi previsti alle lettere a) e b) è necessario che il lavoratore presenti all'azienda idonea certificazione di iscrizione e frequenza del proprio figlio.

L'erogazione dei contributi previsti alle lettere a) e b) si riferisce ai periodi annuali di iscrizione e frequenza. Le richieste vengono esaminate congiuntamente entro la prima decade di settembre di ogni anno, indipendentemente dalla data di presentazione, e l'indennità sarà erogata nella busta paga dello stesso mese.

Qualora i beneficiari del contributo siano entrambi dipendenti di aziende destinatarie del presente CSL, l'importo dovuto viene corrisposto a ciascuno di essi nella misura del 50%.



## Art. 14 - Gestione del CCNL

### a) *Uso autovettura Privata per servizio*

Con riferimento anche all'articolo 60 del CCNL, viene convenuto che l'azienda, a seguito di incidente senza dolo e colpa grave del dipendente, provvederà al rimborso - direttamente o mediante assicurazione - delle spese sostenute per la riparazione dell'autovettura privata qualora il suo uso, da parte del dipendente sia avvenuto su disposizione dell'Azienda per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi di formazione e sempre che il danno non sia altrimenti risarcibile.

Analogo rimborso, sempre in assenza di dolo e colpa grave, sarà effettuato in caso di furto e/o danneggiamento intervenuto durante l'utilizzo o la sosta per attività autorizzate, con estensione della tutela legale in caso di giudizio penale.

Il dipendente dovrà denunciare tempestivamente il sinistro all'Azienda, consegnare conto preventivo, prima che inizino i lavori di riparazione, e regolare documentazione di spesa al termine degli stessi.

Ricorrendo ipotesi di colpa grave del dipendente si procederà all'esame del caso in sede sindacale locale.

Qualora le spese per danni subiti dall'autovettura del dipendente non siano state rimborsate entro 3 mesi dall'incidente, l'Azienda anticiperà al dipendente stesso detto rimborso.

Ai fini di tale anticipazione, la mancanza di colpa grave sarà valutata temporaneamente dalla stessa Azienda, salva valutazione definitiva al termine del procedimento secondo la previsione dei precedenti commi.

### b) *Turni delle ferie*

Ai fini dell'Articolo 52 del CCNL di categoria, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per turni di ferie, entro il mese di febbraio di ciascun anno.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo. Restano salve analoghe procedure di programmazione delle ferie già in uso presso alcune banche (es. semestralizzazione).

### c) *Servizio cassa*

Nei casi di svolgimento di mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio mensile va corrisposta come segue:

- fino a 5 giorni di adibizione nel mese, nella misura di 1/3;
- da 6 a 10 giorni di adibizione nel mese, nella misura di 2/3;
- oltre i 10 giorni di adibizione nel mese, nella misura di 3/3.

In tali casi l'incarico dovrà essere conferito per iscritto, anche via *e-mail*, e l'indennità di cassa andrà corrisposta in ragione dell'unità di tempo minima di 5 ore.

Nei servizi di cassa centralizzati, la corresponsione dell'indennità di rischio (anche in misura parziale), sarà definita dall'Azienda interessata, valutando opportunamente le procedure operative ed i conseguenti livelli di responsabilità degli addetti al servizio, sentite le R.S.A., ove esistenti, o in mancanza OO.SS. stipulanti. Se su tale applicazione dell'indennità contrattuale perdurassero motivi di incertezza il problema sarà affrontato in sede di Federazione e con le parti interessate.

### d) *Banca delle ore*

Le parti convengono quanto segue:

1. per i contratti di durata inferiore all'anno, al termine del rapporto, l'Azienda provvederà a monetizzare le ore che il lavoratore, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue caratteristiche, non sia riuscito a recuperare;
2. le prestazioni aggiuntive che ai sensi dell'art. 128 sono remunerate sulla base della retribuzione oraria maggiorate di percentuali superiori al 25% non vengono fatte rientrare in banca delle ore e daranno sempre diritto al compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni ivi specificamente previste per le singole fattispecie;
3. nel caso di promozione a quadro direttivo in corso d'anno, salvo diversa opzione da parte del lavoratore, si procederà alla liquidazione delle eventuali prestazioni aggiuntive in banca ore ancora da recuperare.



## Art. 15 - Part - time

Le parti, convenendo sulla estensione dell'utilizzo dei contratti part-time quale strumento di miglioramento della complessiva gestione aziendale, ritengono che eventuali problematiche che dovessero emergere nelle Aziende, a seguito di richieste di trasformazione di contratto da tempo pieno a tempo parziale eccedenti i limiti contrattuali, saranno esaminate a livello regionale.

L'Azienda con organico superiore a 100 unità è tenuta ad accogliere, in presenza delle esigenze di cui al quinto comma del presente articolo, le richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità ogni 25 in organico, con arrotondamento alla unità superiore qualora la frazione risulti superiore al 50%.

L'organico complessivo sulla base del quale individuare il numero delle richieste da accogliere da parte di ciascuna azienda sulla base delle previsioni di cui alla normativa di primo livello di tempo in tempo vigente è rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

I contratti di lavoro part time a tempo indeterminato non sono da considerare nel conteggio del numero nella misura di seguito indicata:

- nelle Aziende con organico da 50 a 100 dipendenti: 2
- nelle Aziende con organico da 101 a 150 dipendenti: 3
- nelle Aziende con organico da 151 a 200 dipendenti: 4
- nelle Aziende con organico da 201 a 250 dipendenti: 5

A mero titolo esemplificativo, per l'accoglimento delle domande di trasformazione si individuano i seguenti criteri preferenziali in ordine di priorità:

- salute del lavoratore;
- assistenza a figli portatori di handicap grave;
- assistenza al coniuge/convivente, a figli, a genitori gravemente ammalati;
- necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni;
- necessità di accudire figli di età inferiore a 14 anni;
- motivi di studio (in alternativa alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 CCNL);
- altre esigenze.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati, di norma, a tempo determinato e sono eventualmente rinnovabili.

In via sperimentale, per la vigenza del presente contratto, in deroga a quanto previsto all'articolo 2 dell'allegato E al CCNL 21.12.2007, così come modificato dall'accordo di rinnovo del 21.12.2012, su specifica richiesta del lavoratore, che potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce, la trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in contratto di lavoro a tempo parziale può avere una durata anche inferiore ai 12 mesi.

## **Art. 16 - Decorrenza e durata**

Il presente accordo, salvo quanto diversamente disposto in precedenti articoli, decorre dalla data di stipulazione e scadrà il 31 dicembre 2014

### *Dichiarazione a verbale*

Le Parti convengono sull'ultrattività del presente accordo per i successivi 9 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL, periodo di tempo ritenuto idoneo a pervenire al rinnovo contrattuale. Trascorso anche tale termine senza che si sia trovata l'intesa sul rinnovo contrattuale, il presente contratto cesserà definitivamente ogni efficacia.

**Federazione Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia**

**FABI**

**FIBA/Cisl**

**FISAC/Cgil**





## Allegato A

Il premio di risultato verrà erogato, sotto forma di *una tantum*, entro il mese di giugno 2014, relativamente all'esercizio di bilancio 2012 per il personale in forza alla data di stipula e, con riferimento al bilancio 2013 entro il mese di gennaio 2015, al personale che, in servizio nel mese di erogazione, avrà prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nel corso dell'anno di misurazione.

Tale emolumento, determinato sulla base del metodo di seguito illustrato, avrà la caratteristica, ai sensi dell'art. 48 del CCNL, della totale variabilità dei risultati conseguiti da ciascuna Banca nell'anno di misurazione. In conseguenza, il premio di risultato, la cui corresponsione e il cui ammontare risultino incerti, essendo correlati, ai sensi del presente accordo, alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, fruisce del particolare regime contributivo *ex lege* n. 247/2007 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi dell'art. 3 dell'Allegato F al CCNL in materia di premio di risultato, l'ammontare complessivo da distribuire fra il personale interessato e riparametrato secondo la scala dell'Allegato B) del sopra citato Allegato, è determinato come di seguito specificato. A tale proposito, le parti convengono che l'inquadramento da prendere in considerazione per la determinazione del premio individualmente spettante, è quello risultante al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nell'anno di misurazione, il premio di risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione, ivi compresi i casi di malattia e infortunio, il premio di risultato verrà corrisposto per intero, mentre nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione sarà proporzionalmente ridotto, ad eccezione delle assenze derivanti da sciopero e permessi di cui alla Legge n. 104 del 1992.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione il premio verrà erogato in proporzione alla prestazione effettuata.

Il premio di risultato verrà erogato anche al personale non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda destinataria del presente contratto nell'ambito della mobilità di cui all'art. 62 del CCNL, nonché ai lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro per quiescenza. In tal caso il premio sarà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni. Il premio sarà altresì riconosciuto agli eredi del lavoratore deceduto in corso d'anno, sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato.

Per le Banche interessate da processi di fusione, il premio di risultato verrà determinato sulla base dei risultati aggregati delle singole Aziende che hanno partecipato alla fusione.

Per le Banche di nuova costituzione si procederà alla determinazione dei parametri mediante apposito accordo, coerentemente con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente contratto. L'accordo di cui sopra formerà parte integrante del contratto regionale di secondo livello.

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

Il premio di risultato non maturerà:

(a) se nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione la singola Banca presenti un

bilancio senza utili di esercizio;  
(b) se la singola Banca risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

### Determinazione del Premio Di Risultato

Preliminarmente, le Parti convengono sulla esatta classificazione delle Banche nelle 4 fasce indicative dal grado di eccellenza raggiunto, così come previsto dalla disciplina del Premio di risultato definita nel CCNL e relativi Allegati tempo per tempo vigenti. Al fine di rendere gli indicatori aderenti alla realtà contabile prima di calcolare le fasce di appartenenza si è provveduto ad apportare ulteriori rettifiche al raccordo delle voci di bilancio definito nell'accordo del 23.11.2006.

In particolare:

- nell'aggregato della raccolta diretta, è stata aggiunta la voce 50 di stato patrimoniale attivo (passività finanziarie valutate al *fair value*);
- nell'aggregato di calcolo dell'utile non si è provveduto a rettificare la voce 110 di conto economico dell'effetto imposte medio, in quanto tale voce risulta già neutra ai fini fiscali.

Inoltre, il Risultato Lordo di Gestione è nettato:

- di una quota degli interessi da titoli e banche pari al 28,36955% dell'incidenza dell'asta BCE sul portafoglio titoli e banche per l'anno 2013 (Bilancio 2012) e per l'anno 2014 (Bilancio 2013);
- di una quota degli utili da negoziazione pari al 28,36955% dell'incidenza dell'asta BCE sul portafoglio titoli per l'anno 2013 (Bilancio 2012) e per l'anno 2014 (Bilancio 2013);
- di una quota delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (V130a di CE) pari al 40% per l'anno 2013 (Bilancio 2012) e al 50% per l'anno 2014 (Bilancio 2013).

### Indicatore Aziendale Composto

Ai fini della determinazione del premio di risultato, le Parti, ai sensi dell'art. 2 del citato allegato, convengono di assumere, per tutta la durata contrattuale, il seguente indicatore composto per misurare lo scostamento dell'andamento annuale di ogni singola Banca, rispetto all'andamento medio del biennio precedente.

	INDICATORI	PONDERAZIONE
I	COSTI OPERATIVI / MARGINE INTERMEDIAZIONE	25,00%
II	RISULTATO NETTO GESTIONE FINANZIARIA / MARGINE INTERMEDIAZIONE	20,00%
III	MONTANTE / N. DIPENDENTI	10,00%
IV	RLG / N. DIPENDENTI	20,00%
V	DETERIORATE LORDE / IMPIEGHI LORDI	10,00%
VI	RICAVI NETTI DA SERVIZI / SPESE AMMINISTRATIVE	15,00%
		100,00%

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono costituiti come segue:

**1° Indicatore = Costi operativi**, Voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà"), diviso **Margine di intermediazione**, Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi /oneri di gestione);

**2° Indicatore = Risultato Netto Gestione Finanziaria**, Voci 140 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione) diviso **Margine Intermediazione** Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione).

**3° Indicatore = Montante**, Voce 70 dello SP Attivo rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior (qualora la banca decida di classificarlo nei *Loans & Receivables*) + Voci 20 SP passivo (Debiti vs clientela), 30 (Titoli in circolazione), 50 (Passività finanziarie valutate al *fair value*) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI Parte E tavole C.2.1 e C.2.2 (colonna "crediti verso clientela") + Tabella 4, Parte B, punto 3b - Titoli di terzi in deposito, diviso **Numero medio dei Dipendenti**, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi;

**4° Indicatore = Risultato lordo di Gestione**, Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione), ulteriormente nettato delle componenti richiamate al paragrafo **"Determinazione del Premio Di Risultato"** diviso **Numero medio dei dipendenti**, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi;

**5° Indicatore = Partite Deteriorate Lorde**, Tabella A.1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizione per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti) - Esposizione lorda, sommatoria da a) a d), diviso **Impieghi Lordi**, Voce 70 dello SP attivo rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo *junior* (qualora la banca decida di classificarlo nei *Loans & Receivables*).

**6° Indicatore = Ricavi da netti da servizi**, Voce 60 CE, diviso Spese Amministrative, voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivanti, che non comportino attivazione delle prestazioni del Fondo di solidarietà).

#### EQUIVALENZA

In attuazione della richiamata disciplina nazionale, le Parti determinano l'ambito o il livello di equivalenza, per ciascuna fascia, rispetto alla media dell'andamento del biennio precedente, come segue:

#### Ambiti di equivalenza

Fascia	Equivalenze	Limiti
1	Equivalenza massima	110
	Equivalenze minima	105
	Base di erogazione	70
2	Equivalenza massima	120
	Equivalenze minima	110
	Base di erogazione	80
3	Livello di equivalenza	110
	Base di erogazione	90
4	Livello di equivalenza	125
	Base di erogazione	100

#### IMPORTO DA EROGARE

Per l'erogazione riferita ai bilanci 2012 e seguenti, per le Banche classificate in fascia 1 e 2, oltre a quanto previsto ai punti a) e b) dell'art. 3 di cui all'Accordo nazionale citato, ove l'indicatore dell'anno di

misurazione si collochi al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 1,6 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 30 punti al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

Per le Banche classificate in fascia 3, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 di cui all'Accordo nazionale citato, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 1,6 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 20 punti al di sotto del livello di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

Per le Banche classificate in fascia 4, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 di cui all'Accordo nazionale citato, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 1,6 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 25 punti al di sotto del livello di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

Il Premio di Risultato distribuibile ai dipendenti di ciascuna Banca quale derivante dall'applicazione dell'art. 3 della disciplina nazionale integrata dal presente accordo, sarà calcolato in due quote:

- la prima pari al 70% del R.L.G. riferito alla singola azienda quale derivante dal citato art. 3 della disciplina nazionale;
- la seconda pari al 30% del R.L.G. medio pro capite di sistema regionale ponderato secondo la percentuale di R.L.G. sul totale prevista per la singola Banca e moltiplicato per il numero dei dipendenti della medesima, esclusi i dirigenti.

Inoltre, le parti convengono che la percentuale complessiva di Risultato Lordo di Gestione (come definito nella descrizione relativa al 4° indicatore) da erogare non potrà risultare superiore al 2,75%.

Qualora nell'applicazione delle equivalenze, come sopra definite, il valore percentuale della somma dei premi delle BCC (A) dovesse superare le percentuali di Risultato Lordo di Gestione sopra indicate (B), si procederà ad una diminuzione percentuale uniforme su tutti i premi delle BCC eroganti calcolata in base alla seguente formula  $(-A+B) / A$ .

Il Premio di Risultato della Federazione sarà calcolato moltiplicando il premio medio regionale per dipendente dell'anno di riferimento per il numero dei dipendenti della medesima.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si fa riferimento alla richiamata disciplina nazionale.

Resta inteso che la Federazione provvederà a fornire, a consuntivo, alle OO.SS. stipulanti specifico elaborato che riporti le quantità economiche complessive erogate a titolo di premio di risultato per azienda.

Le parti allegano la tabella di calcolo elaborata sulla base dei criteri sopra descritti per l'erogazione relativa all'anno 2012.